

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

ASAMBLEA GENERAL

DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 30 (A/34/30)



NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1979

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		vii
Carta de envío		viii
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION	1 - 10	1
A. Aceptación del Estatuto	1 - 2	1
B. Composición	3	1
C. Renuncia del Presidente	4 - 5	2
D. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	6 - 9	2
E. Organo subsidiario	10	3
II. MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES . . .	11 - 33	4
A. Decisiones derivadas del cuarto informe anual de la Comisión	12 - 31	4
B. Asuntos presupuestarios y administrativos	32	10
III. REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION COMO ELEMENTOS DE LA REMUNERACION TOTAL	33	11
A. Medidas adoptadas por la Comisión en 1979	39 - 44	12
B. Conclusiones de la Comisión	45	14
1. La naturaleza del examen hecho por la Comisión. . .	45 - 46	14
2. Fundamento, objetivos y características del plan de pensiones de las Naciones Unidas.	47 - 55	15
3. El nivel general de sustitución de ingresos . . .	56 - 59	18
4. Anomalías del sistema existente	60 - 72	20
5. Posibles soluciones	73 - 78	24
6. Conclusiones de la Comisión	79 - 84	27
7. El sistema de ajustes del IPPALD	85 - 88	28
8. Medida provisional	89 - 96	30
9. Cuadro de servicios generales	97	33

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES.	98 - 132	35
A. Comparación que debe hacerse para aplicar el principio Noblemaire	98 - 130	35
1. Evolución del margen entre la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada en la comparación	98 - 103	35
2. Equivalencias de categorías entre la administración pública nacional utilizada en la comparación y el régimen común de las Naciones Unidas en las categorías D-2 y superiores	104 - 119	37
3. Efectos del establecimiento del Cuadro Ejecutivo Superior en la administración pública de los Estados Unidos sobre el cálculo del margen	120 - 124	44
4. Directrices preliminares de la metodología para determinar la administración pública mejor remunerada	125 - 130	45
B. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino	131 - 132	46
V. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES	133 - 168	48
A. Medidas adoptadas por la Comisión con arreglo al artículo 12 de su estatuto	133 - 165	48
1. Escalas de sueldos del cuadro de servicios generales en Londres	137 - 145	49
2. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Montreal	146 - 154	51
3. Escala de sueldos del personal de los cuadros de servicios generales, trabajadores manuales y Servicio de Seguridad en Nueva York	155 - 160	53
4. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Roma	161 - 162	54
5. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra	163 - 165	55
B. Procedimiento para determinar y ajustar las prestaciones por familiares a cargo del cuadro de servicios generales	166 - 168	55

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VI. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO	169 - 183	57
A. Criterios para la clasificación de lugares de destino en función de la existencia en ellos de condiciones de vida y de trabajo adversas	169 - 181	57
B. Otras cuestiones	182 - 183	61
VII. FUNCIONES A MAS LARGO PLAZO DE LA COMISION	184 - 228	62
A. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 13 de su estatuto	184 - 200	62
1. Clasificación y definiciones comunes de los grupos ocupacionales	184 - 188	62
2. Normas comunes de clasificación de funciones	189 - 200	63
B. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 14 de su estatuto	201 - 228	69
1. Servicio del personal de carrera y del personal que no es de carrera	201 - 207	69
2. Condiciones de servicio y medidas para la promoción de las perspectivas de carrera para el personal de carrera y para el que no es de carrera	208 - 209	71
3. Objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera; componentes de un programa de promoción de las perspectivas de carrera	210 - 218	71
4. Relaciones recíprocas entre la promoción de las perspectivas de carrera y la clasificación de puestos	219 - 227	77
5. Evaluación del desempeño	228	81

ANEXOS

A. <u>El régimen común</u>		83
Anexo I - Información estadística acerca de los funcionarios del régimen común		83
B. <u>Remuneración pensionable y derechos de pensión como elementos de la remuneración total</u>		88
Anexo II - Pasajes del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la labor realizada en su noveno período de sesiones; exposiciones hechas ante la Comisión.		88
Anexo III- Sistema de pensiones de la administración pública de los Estados Unidos		93

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Anexo IV - Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente	107
Anexo V - Remuneración pensionable: posibles soluciones examinadas por la CAPI	110
C. <u>Condiciones de servicio del cuadro orgánico</u>	142
Anexo VI - Estudio de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos de América	142
Anexo VII - Pagos complementarios que reciben de sus gobiernos los funcionarios internacionales de ciertas nacionalidades.	159
Anexo VIII- Movimiento de la clasificación del ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes y del índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD), enero de 1977 - septiembre de 1979	161
D. <u>Condiciones de servicio del cuadro de servicios generales</u>	162
Anexo IX - Escala de sueldos recomendada por la Comisión para Londres	162
Anexo X - Escala de sueldos recomendada por la Comisión para Montreal	163
E. <u>Funciones a largo plazo de la Comisión</u>	164
Anexo XI - Clasificación común de los grupos ocupaciones: esquema global	164
Anexo XII - Normas para la clasificación de funciones del régimen común: diagrama del sistema de tres escalones	176

SIGLAS

CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
IPPALD	Índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino
JCAPI	Junta Consultiva de Administración Pública Internacional
OCMI	Organización Consultiva Marítima Intergubernamental
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UPU	Unión Postal Universal

25 de septiembre de 1979

Excelentísimo Señor:

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

El tema principal de que se trata en ese informe - y al que se ha dedicado la mayor parte del trabajo de la Comisión en 1979 - es el estudio sobre la remuneración pensionable, solicitado de la Comisión primero por el CAC y después por la Asamblea General. Como se verá en el capítulo III del informe, la Comisión, aunque ha realizado considerables progresos en la elaboración de ese estudio, no ha podido recomendar este año, como había esperado, una solución cabal para los urgentes problemas que requieren atención; sin embargo, tiene intención de continuar su labor durante el año próximo y de presentar tal solución a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones. Mientras tanto, la Comisión formula una recomendación relativa al actual mecanismo de ajuste de la remuneración pensionable (párrafos 85 a 88) y aporta sus opiniones sobre las medidas provisionales que, según confía, ha de proponer el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para impedir un nuevo empeoramiento de la situación de los funcionarios que se jubilan, antes de que se pueda aplicar una solución cabal (párrafos 94 a 96).

En el capítulo IV A.2, la Comisión informa sobre el estudio, realizado a petición de la Asamblea General, de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional adoptada como base de comparación en la categoría D-2 y categorías superiores; su recomendación figura en el párrafo 119.

El capítulo V contiene información sobre los nuevos estudios realizados por la Comisión de conformidad con el artículo 12 de su Estatuto con miras a recomendar escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales en Londres y Montreal, así como sobre los estudios en curso en Nueva York y Roma y en preparación en Ginebra. Las organizaciones interesadas, la OCMI y la OACI, han adoptado o están adoptando medidas en relación con los estudios terminados.

A pesar de la urgencia de las cuestiones relativas a la remuneración, la Comisión ha prestado máxima atención a las demás responsabilidades, de largo plazo, que le corresponden en virtud de los artículos 13, 14 y 15 de su Estatuto. En el capítulo VII se informa sobre su labor en esas esferas. La Comisión ha establecido una clasificación común de grupos ocupacionales, como primer paso para el establecimiento de las normas de clasificación de puestos que se prevén

Excelentísimo Señor
Kurt Waldheim
Secretario General
Naciones Unidas
Nueva York

en el artículo 13 de su Estatuto. De conformidad con el artículo 14, la Comisión ha preparado diversas recomendaciones (capítulo VII.B), dirigidas a las organizaciones participantes, sobre la promoción de las perspectivas de carrera. Se observará que tales recomendaciones tratan de las esferas de la política en materia de personal a que se refirió la Asamblea General en el párrafo 1 de la parte II de su resolución 33/119, de 19 de diciembre de 1978.

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

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

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

CAPITULO I

CUESTIONES DE ORGANIZACION

A. Aceptaciones del Estatuto

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

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

2. El Estatuto de la Comisión había sido aceptado previamente por diez de las organizaciones que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas 1/. En 1979, otra organización, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), notificó al Secretario General su aceptación oficial del Estatuto de la Comisión, a partir del 1º de enero de 1979, en cumplimiento de una decisión adoptada por la Junta de Gobernadores. Otra organización, el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, aunque no ha aceptado oficialmente el Estatuto, sigue participando de modo pleno en la labor de la Comisión, igual que el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), que fue establecido como organismo especializado en la resolución 32/107 de la Asamblea General, de 15 de diciembre de 1977, e invitado en la resolución 32/102, de 13 de diciembre de 1977, a que "participe en el régimen común de las Naciones Unidas ... y, en especial, a que acepte el Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional" 2/.

B. Composición

3. Tras los nombramientos que la Asamblea General, a recomendación de la Quinta Comisión, aprobó en la 88a. sesión plenaria de su trigésimo tercer período de sesiones, celebrada el 19 de diciembre de 1978, la composición de la Comisión de Administración Pública Internacional en 1979 fue la siguiente:

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

2/ Véase el cuarto informe anual, Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 3 a 5, y A/33/30/Add.1. Hubo otros tres informes anteriores: primer informe anual, ibid., trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030); segundo informe anual, ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30); tercer informe anual, ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/32/30).

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

-
- * El mandato expira el 31 de diciembre de 1980.
** El mandato expira el 31 de diciembre de 1981.
*** El mandato expira el 31 de diciembre de 1982.

C. Renuncia del Presidente

4. Se informó a la Comisión de que, en cartas de 25 de mayo y 2 de julio de 1979 dirigidas al Secretario General de las Naciones Unidas, su Presidente, Sr. Raúl A. Quijano, había renunciado, con efecto a partir del final del décimo período de sesiones de la Comisión, a fin de ocupar un cargo en el servicio diplomático de su país.

5. La Comisión tomó nota de que, de conformidad con el artículo 4 del Estatuto de la Comisión, el Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y tras celebrar consultas apropiadas con Estados Miembros, los jefes ejecutivos de las demás organizaciones y representantes del personal, presentaría a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, para que lo examinara y adoptara una decisión, el nombre de un candidato a Presidente. De conformidad con el artículo 5, el nuevo Presidente ocupará su cargo por el resto del mandato de su predecesor, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1982.

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

6. Como en años anteriores, la Comisión celebró en 1979 dos períodos de sesiones, el noveno y el décimo, que tuvieron lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 26 de febrero al 26 de marzo y del 13 al 31 de agosto, respectivamente.

7. A principios de año, la Comisión revisó el programa general del trabajo para 1978-1979 que había establecido en su séptimo período de sesiones, dando prioridad a las cuestiones sobre las cuales la Asamblea General le había pedido que informase en 1979. Al mismo tiempo, mantuvo en su programa varias otras cuestiones relativas al examen del régimen de sueldos, en tanto que algunas cuestiones cuyo estudio se había previsto para 1979 quedaron forzosamente diferidas para años posteriores.

8. En consecuencia, las principales cuestiones que trató la Comisión en sus períodos de sesiones noveno y décimo fueron las siguientes:

a) En virtud del artículo 10 del Estatuto, y en cumplimiento de peticiones de la Asamblea General y del CAC, un examen amplio de la remuneración pensionable y de los derechos de pensión como elementos de la remuneración total;

b) En virtud del artículo 12 del Estatuto: estudios de las mejores condiciones prevalecientes en Londres, Montreal, Nueva York, Roma y Ginebra, con miras a recomendar escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales en esos lugares de destino y a la elaboración de una metodología general;

c) En virtud de los artículos 13 y 14, cuestiones relativas a las funciones a largo plazo de la Comisión: definición común de grupos ocupacionales y normas comunes de clasificación de puestos; concepto de carrera y promoción de las perspectivas de carrera;

d) En la esfera general de sueldos y prestaciones, en virtud de los artículos 10 y 11 del Estatuto, cuestiones relativas a la "composición Noblemaire" entre la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y la de la administración pública nacional tomada como base de comparación: evolución del margen entre los niveles de remuneración de las dos administraciones y efectos de la inestabilidad monetaria; equivalencias para la categoría D-2 y categorías superiores; y examen preliminar de la metodología que se ha de utilizar para identificar la administración pública nacional mejor pagada.

9. En los capítulos siguientes del presente informe figuran resúmenes de la labor que la Comisión realizó en 1979 en relación con todas estas cuestiones y, cuando corresponde, sus conclusiones y recomendaciones.

E. Organo subsidiario

10. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), que la Comisión estableció en 1976 en virtud de la autorización dada por la Asamblea General en su resolución 3418 A (XXX), quedó integrado en 1979 por los miembros siguientes: Sr. Pascal Frochoux (miembro de la CAPI, Presidente); Sr. Yuki Miura (Japón); Sr. A.F. Revenko (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas); Sr. James A. de Souza (Brasil); Nana Wereko Ampem II (Ghana); y Sr. Stephen Van Dyke Baer (Estados Unidos de América), que fue nombrado en 1979 por un período de cuatro años para reemplazar al Sr. Geoffrey H. Moore, cuyo mandato había expirado. El período de sesiones de 1979 del Comité se celebrará del 24 al 31 de octubre en la Sede de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra; la Comisión estudiará los resultados de los trabajos en su 11.º período de sesiones.

CAPITULO II

MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES

11. Las decisiones que la Asamblea General adoptó en su trigésimo tercer período de sesiones sobre cuestiones relativas a la Comisión de Administración Pública Internacional, aparte la concerniente al nombramiento de miembros, que ya se mencionó en el párrafo 3 supra, se refirieron a los temas siguientes: a) el cuarto informe anual de la Comisión (véase el párr. 2 supra), que constituyó el objeto de la resolución 33/119, aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 1978, por recomendación de la Quinta Comisión 3/; y b) cuestiones presupuestarias y administrativas.

A. Decisiones derivadas del cuarto informe anual de la Comisión

Desarrollo de una sola administración pública internacional unificada

12. La Comisión tomó nota con satisfacción del interés manifestado por la Asamblea General en el preámbulo y la sección I de la resolución 33/119 por la preservación y el fortalecimiento del régimen común, y en particular de su reafirmación del objetivo que enunció al aprobar el artículo 9 del Estatuto de la Comisión, a saber, el "desarrollo de una sola administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal". La Comisión reconoció que, en las nuevas condiciones creadas por su existencia, se modificaban también los procesos mediante los cuales se adoptaban las decisiones que afectaban al régimen común. La Comisión seguiría ocupándose de toda la cuestión con miras a determinar, en consulta con los diversos órganos legislativos, las administraciones y el personal, cuál sería la forma más eficaz de aplicar sus recomendaciones y decisiones en el régimen común.

Aspectos de la labor de la Comisión que no afectan a la remuneración

a) Funciones a largo plazo de la Comisión

13. La Comisión tomó nota de la esperanza expresada por la Asamblea General en el párrafo 1 de la sección II de la resolución de que la Comisión pudiera "asumir gradualmente las funciones que le incumben con arreglo a los artículos 13 y 14 de su Estatuto y realizar progresos en 1979 en su consideración de aquellos aspectos de la política en materia de personal, distintos de la remuneración, que se mencionan en los párrafos 309 a 329 del informe de la Comisión, en particular la promoción de las posibilidades de carrera y los demás aspectos que habían ocupado la atención de la Asamblea General en ese período de sesiones". La Comisión señaló que su función le exigía conciliar las peticiones formuladas por determinadas organizaciones para que se adoptaran medidas en relación con los problemas concretos que afectaban a esas organizaciones con sus cometidos generales respecto del régimen común y sus planes para abordar sistemáticamente las cuestiones que se le habían encomendado en virtud de su Estatuto. No obstante, al planificar su labor futura de conformidad con el artículo 14 del Estatuto, haría todo lo que fuera posible con miras a adelantar el examen de los temas que revestían particular interés para la Asamblea General.

3/ Ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Anexos, tema 111 del programa, documento A/33/495.

b) La remuneración pensionable y los derechos de pensión como elementos de la remuneración total

14. En el párrafo 3 de la sección II de la resolución, la Asamblea General había aprobado "la intención de la Comisión de realizar, con carácter prioritario, un examen amplio del funcionamiento, métodos de determinación y ajuste y nivel adecuado de la remuneración pensionable, en particular con miras a preparar, en colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, propuestas que se presentarán a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones a fin de corregir las anomalías producidas en el régimen de pensiones de las Naciones Unidas por las actuales circunstancias económicas y monetarias". En el capítulo III infra, figura el informe presentado por la Comisión en respuesta a esa parte de la resolución.

Cuestiones que afectan a la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores

a) Estudio de la relación entre los niveles de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y los de la administración pública nacional utilizada en la comparación

15. En el párrafo 1 de la sección III de la resolución, la Asamblea General había tomado nota "de la información suministrada en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la evolución de la relación entre la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas y la de la administración pública nacional utilizada en la comparación, así como de la conclusión de la Comisión en lo tocante a las salvaguardas existentes contra una posible ampliación indebida del margen entre los niveles de remuneración de las dos administraciones resultante del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino". En los párrafos 98 a 103 infra, figura el informe de la Comisión sobre la situación actual del margen.

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

16. La Comisión tomó nota de la aprobación por la Asamblea, en el párrafo 2 de la sección III de la resolución, de la utilización, a los fines de hacer comparaciones de sueldos entre las dos administraciones, de la tabla de equivalencias para las categorías P-1 a D-1 recomendada por la Comisión, y de su petición de que la Comisión continuara su estudio "a fin de determinar cuáles serían, en el régimen utilizado en la comparación, las equivalencias apropiadas para las categorías del Director (D-2) y de Subsecretario General de las Naciones Unidas y /comunicara/ sus conclusiones a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones". La Asamblea General había pedido asimismo a la Comisión que estudiara "la posibilidad de identificar puestos con funciones y responsabilidades equivalentes a las del puesto de Secretario General Adjunto", y que le informara también en su trigésimo cuarto período de sesiones. En los párrafos 104 a 124 infra, figura el informe correspondiente de la Comisión.

c) Sueldos y prestaciones

17. La Comisión tomó nota como se indica a continuación de las medidas adoptadas por la Asamblea General en la sección IV de la resolución respecto de las recomendaciones que figuraban en su informe.

18. La Comisión tomó nota de que, yendo más allá de su propia propuesta, que sólo se refería a la "prestación por hijos a cargo", la Asamblea General había decidido (párrafo 1) que, "a partir del 1.º de enero de 1979, la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo pagaderas en moneda nacional al personal del cuadro orgánico y categorías superiores no sea inferior al equivalente en moneda nacional de su cuantía en dólares en el momento en que la cuantía de dichas prestaciones se fijó o se revisó por última vez". Tomó nota además de que la Asamblea, al aprobar (párrafo 2) una propuesta de la Comisión, había decidido asimismo que "la escala de indemnizaciones por rescisión del nombramiento establecida por la Asamblea General en su resolución 31/141, de 17 de diciembre de 1976, se modifique en el sentido de estipular que la indemnización pagadera a un funcionario titular de un nombramiento por un plazo fijo que cuente con menos de seis años completos de servicio no exceda de tres meses de remuneración pensionable, previa deducción de las contribuciones del personal".

19. En relación con la propuesta de establecimiento de un nuevo derecho, que se denominaría prima por terminación del servicio (párrafo 3), la Asamblea General, reconociendo que la clave del problema consiste en una definición más clara de la relación entre nombramiento permanente y nombramiento de plazo fijo, había devuelto la propuesta a la Comisión a fin de que realizara un nuevo estudio "en el contexto de su examen de la relación entre el personal de carrera y el personal con nombramiento por un plazo fijo en el régimen común", con la petición de que la Comisión se asegurara "de que una prima de esa índole no se convierta en una especie de régimen prejubilatorio", e hiciera recomendaciones a la Asamblea General, a más tardar en su trigésimo quinto período de sesiones. En los párrafos 201 a 209 infra, la Comisión informa sobre la labor realizada al respecto.

20. En lo tocante a la prima de repatriación (párrafo 4), la Comisión tomó nota de que la Asamblea General, en su trigésimo tercer período de sesiones, había aprobado una versión modificada de la recomendación de la Comisión a efectos de que la prima de repatriación no se pagase en el futuro a funcionarios que, al separarse de su organización, continuasen permanentemente en el país de su último lugar de destino y, en consecuencia, no afrontasen ningún gasto de reinstalación, y de que el pago a los funcionarios que tuvieran derecho a él se hiciese a condición de que presentaran "pruebas de su efectiva reinstalación". En cumplimiento de la resolución, la Comisión procedió a establecer las condiciones en que debía aplicarse la nueva disposición.

21. La Comisión consideró en primer lugar lo que debía admitirse como prueba. Se había sugerido que el ejercicio por el funcionario de su derecho a la mudanza de sus enseres domésticos (o si no tuviera tal derecho, al transporte de sus efectos personales) del país de su lugar de destino constituyera la principal prueba de reinstalación. Sin embargo, algunos miembros cuestionaron la validez de tal prueba, ya que el funcionario podía enviar sus enseres domésticos a otro lugar y permanecer en el país de su lugar de destino. Por lo tanto, la Comisión prefirió otra fórmula, que se había sugerido como variante, a saber, la presentación de pruebas documentales de que el ex funcionario había establecido su residencia en otro país.

22. La Comisión observó que la exigencia de que se presentasen pruebas de reinstalación efectiva significaba, en todo caso, que la prima no podría pagarse hasta cierto tiempo después de la separación del funcionario, lo que entrañaba algunos inconvenientes administrativos. Sin embargo, convino en que el ex funcionario no podía conservar indefinidamente ese derecho hasta la época, que podía ser años más tarde, en que presentara las pruebas necesarias. El consenso fue que dos años constituiría un plazo apropiado.

23. Por último, la Comisión recordó que en su propuesta a la Asamblea General había previsto la posibilidad de que se necesitara una disposición especial respecto de los funcionarios que esperasen recibir la prima en virtud de la regla en vigor, pero que ya no tendrían derecho a ella en virtud de la nueva regla. Se informó a la Comisión de que los asesores jurídicos de varias organizaciones habían estudiado la cuestión y llegado a la conclusión de que la modificación de la regla no podía afectar retroactivamente a ningún derecho ya adquirido por un funcionario, pero que los nuevos derechos adquiridos después de la fecha del cambio tendrían que ejercerse de acuerdo con la nueva condición. Apoyó esta opinión la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, citada por el Tribunal en el párrafo XVI de su Fallo AT/DEC/237.

24. Algunos miembros dudaron de que pudiera decirse que existía un derecho adquirido con respecto al pago de la prima de repatriación en el caso de un funcionario que no se repatriase o se reinstalase. A su juicio, si cabía considerar que existían derechos adquiridos, éstos sólo podían ser los de los funcionarios jubilados, y no podían beneficiar a funcionarios en activo cuyos derechos debían basarse en una interpretación correcta del actual Estatuto del Personal y no en una práctica administrativa contraria a la cláusula del Estatuto que hablaba expresamente de la prima de repatriación en relación con los funcionarios a quienes las organizaciones tenían la obligación de repatriar. La Comisión solicitó una opinión de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de las Naciones Unidas, la cual indicó que, en lo que se refería a la propia Organización de las Naciones Unidas, no había ninguna disposición expresa o implícita a efectos de que sólo aquellos que realmente ejercieran su derecho al pago de gastos de viaje debían recibir la prima; la Asamblea General había sido informada respecto de las disposiciones pertinentes del Reglamento del Personal y había tomado nota de las mismas, por lo cual cabía suponer que había considerado que la regla estaba de acuerdo con la intención y el propósito del Estatuto que ella misma había aprobado. Sobre la base de la opinión recibida, la Comisión decidió que la obligación de la reinstalación sólo se aplicaba a la parte del derecho del funcionario que se hubiese adquirido después de la fecha de modificación de la disposición.

25. Por consiguiente, la Comisión aprobó el siguiente texto, que se promulgó debidamente el 6 de abril de 1979 con la signatura CIRC/GEN/39:

"La Comisión de Administración Pública Internacional, de conformidad con el párrafo 4 de la Sección IV de la resolución 33/119 de la Asamblea General, establece las siguientes condiciones para tener derecho a la prima de repatriación:

a) Con efecto a partir del 1.º de julio de 1979, el pago de la prima de repatriación se efectuará previa presentación por el ex funcionario de pruebas de su reinstalación fuera del país de su último lugar de destino;

b) Constituirán pruebas de reinstalación documentos que demuestren que el ex funcionario ha establecido su residencia en otro país que no sea el de su último lugar de destino, tales como una declaración de las autoridades de inmigración, policiales, fiscales u otras autoridades del país de que se trate, una declaración del funcionario de más alto rango de las Naciones Unidas en el país o una declaración del nuevo empleador del ex funcionario;

c) El ex funcionario podrá reclamar el pago de la prima dentro del plazo de dos años a partir de la fecha efectiva de separación del servicio;

d) A pesar de lo establecido en el párrafo a) supra, los funcionarios que ya estén prestando servicios antes del 1.º de julio de 1979 conservarán el derecho a recibir una prima de repatriación proporcional al número de años y meses de servicio acreditables a los efectos de la prima hasta la fecha indicada sin necesidad de presentar pruebas de su reinstalación; sin embargo, el ejercicio de todo derecho adicional que adquieran en este sentido después de esa fecha quedará sujeto a las condiciones estipuladas en los párrafos a) a c) supra."

26. La Comisión tomó nota de que la Asamblea había aprobado (párrafo 5) su propuesta encaminada a uniformar las condiciones relativas al pago en caso de fallecimiento a que tienen derecho el cónyuge, los hijos a cargo o los familiares secundarios a cargo reconocidos que sobrevivan a un funcionario que fallezca en servicio activo, pero al hacerlo había excluido el pago de la prestación a los familiares secundarios a cargo.

27. La Comisión tomó nota de la aprobación por la Asamblea General (párrafo 7) de su recomendación relativa a los estudios postsecundarios, en el sentido de que "los gastos que efectúen los funcionarios expatriados por concepto de estudios postsecundarios de sus hijos en el país del lugar de destino del progenitor sean reembolsables en virtud del subsidio de educación a partir del comienzo del año académico en curso al 1.º de enero de 1979", y la ulterior aprobación (párrafo 8) de la propuesta de la Comisión de que "cuando se conviertan en dólares, a los efectos de aplicar la escala de reembolsos aprobada para el subsidio de educación, los gastos efectuados por un funcionario en una moneda distinta del dólar de los Estados Unidos, el tipo de cambio utilizado sea el que regía en la fecha en que entró en vigor la escala existente de reembolso o el vigente en la fecha de realización del reembolso, si éste es mayor, con la condición de que se emplee el mismo tipo para convertir la cuantía en dólares del reembolso en la moneda en que ha de pagarse". Igualmente, tomó nota de la aprobación por la Asamblea de la ampliación de la disposición relativa al subsidio de educación de modo que incluya el reembolso de los gastos que realicen los funcionarios para la educación especial de sus hijos impedidos, según las modalidades y condiciones especificadas en el informe de la Comisión y en el anexo a la resolución (párrafo 9).

28. La Comisión tomó nota de que la Asamblea General había ido más lejos que la Comisión respecto del límite superior para el otorgamiento del subsidio de educación, al decidir (párrafo 6) reemplazar el actual límite de edad para el

otorgamiento del subsidio de educación por la fórmula "hasta el final del cuarto año de los estudios postsecundarios o la obtención del primer diploma reconocido, si ésta se produjera antes" 4/.

29. La Comisión atendió la petición de la Asamblea General (párrafo 10) de que reconsiderara su decisión de permitir ampliaciones del subsidio por misión por un período no superior a dos años después del límite normal de cinco años. La Comisión observó que la medida que había adoptado no era una ampliación general del período de pago del subsidio de cinco años a siete años. En primer término, debía aplicarse sólo a los funcionarios destacados en lugares de destino sobre el terreno. Durante el debate en la Quinta Comisión de la Asamblea General, algunos representantes habían expresado temores de que la medida fuese un impedimento para la movilidad del personal, ya que facilitaría la permanencia de un funcionario en el mismo lugar de destino durante siete años en vez de cinco. Si bien algunas veces los funcionarios no deseaban ser trasladados de un lugar de destino a otro, ese problema se presentaba principalmente en los lugares de destino en las sedes (donde no se aplicaría la medida adoptada por la Comisión) y sólo muy rara vez en lugares de destino sobre el terreno. En segundo término, si un funcionario que trabajara en un lugar de destino sobre el terreno no desease ser trasladado después de cinco años, la organización no tendría ninguna obligación de ampliar el período de pago del subsidio por misión. En tercer término, al limitar la ampliación máxima a un único período no mayor de dos años, cuya duración debía fijarse en el momento en que se concediera la ampliación, la intención de la Comisión era, por el contrario, contribuir a la movilidad del personal, presionando a la organización para que decidiera respecto de la reasignación del funcionario dentro de un plazo razonable, en la circunstancia, mucho más frecuente, en que el funcionario deseara ser trasladado, pero la Organización considerara necesario mantenerlo en su lugar de destino para terminar un trabajo, o en espera de la llegada de un sucesor, o hasta que se le encontrara una nueva misión. En todos estos casos, la nueva norma evitaría, por una parte, la injusticia que se cometía cuando la Organización ordenaba al funcionario que permaneciese en su lugar de destino, pero, al mismo tiempo, le reducía su remuneración porque permanecía allí; y, por otra parte, el absurdo de que la Organización, no habiendo pagado la mudanza de los enseres domésticos de un funcionario durante cinco años, se viera obligada a hacerlo cuando el funcionario estuviera cerca del fin de su permanencia en el lugar de destino.

30. Por consiguiente, la Comisión decidió confirmar su decisión previa y, con arreglo al artículo 25 de su Estatuto, aprobó el texto siguiente, junto con la decisión relativa a las condiciones para tener derecho al subsidio de instalación que adoptó en el mismo contexto en su octavo período de sesiones, que se promulgó debidamente el 6 de abril de 1979 con la signatura CIRC/GEN/39:

4/ Uno de sus miembros señaló a la atención de la Comisión de Instrucción Administrativa de las Naciones Unidas No. ST/AI/181/Rev.5, de 16 de abril de 1979, publicada por el Subsecretario General de Servicios de Personal, en la que se disponía, entre otras cosas, que "el subsidio no se pagará normalmente después del año académico en que el hijo cumpla la edad de 25 años ...". Dicho miembro deseaba que se señalara a la atención de la Asamblea General la evidente discrepancia entre la disposición pertinente de la resolución 33/119 de la Asamblea General, de 7 de diciembre de 1978, en la que se abolía el principio del límite de edad, y los términos en que estaba redactada la Instrucción Administrativa mencionada.

"A. Con efecto a partir del 1.º de abril de 1979, las condiciones para tener derecho al subsidio por misión se modificarán para disponer que, cuando un funcionario que preste servicios en un lugar de destino fuera de Europa y América del Norte y que haya estado percibiendo el subsidio por misión sea mantenido en el mismo lugar de destino, por iniciativa de la Organización más allá de cinco años ininterrumpidos, la Organización podrá autorizar, en reemplazo del derecho a la mudanza al lugar de destino de los enseres domésticos del funcionario, la prórroga del período de derecho al subsidio por misión por un plazo único y determinado no mayor de dos años. No se podrá conceder ninguna otra prórroga.

"B. Con efecto a partir del 1.º de abril de 1979, las condiciones para tener derecho al subsidio de instalación se modificarán para disponer que:
a) un funcionario no acompañado por familiares a cargo en el lugar de destino tendrá derecho a percibir 30 días de dietas a la tasa normal (las disposiciones sobre prórroga a título excepcional se modificarán proporcionalmente a 90 días);
b) la suma global pagadera sólo en lugares de destino sobre el terreno será de 300 dólares por el funcionario y por cada familiar a cargo que lo acompañe al lugar de destino, hasta un total de cuatro personas (incluido el funcionario)."

31. Habida cuenta de las dudas expresadas, la Comisión decidió mantener en examen las consecuencias de la medida relativa al subsidio por misión y pidió a las organizaciones que suministraran información sobre el número, el costo y la justificación de las prórrogas concedidas después del límite normal de cinco años.

B. Asuntos presupuestarios y administrativos

Condiciones de servicio y remuneración del Presidente y el Vicepresidente de la CAPI

32. La Comisión tomó nota de la decisión de la Asamblea General (resolución 33/116, de 21 de diciembre de 1978) relativa a "los sueldos, prestaciones, otras formas de remuneración y condiciones de servicio" de los dos miembros a jornada completa de la CAPI. Tomó nota también de que la Asamblea había decidido además que la remuneración anual de esos miembros de la Comisión debía "seguir siendo objeto de examen cada cuatro años o cuando el índice de precios de consumo de los Estados Unidos de América haya aumentado en un 10% desde el examen precedente, si tal aumento se produce antes".

CAPITULO III

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

Introducción

33. En su resolución 33/119 (sección II, párr. 3), la Asamblea General aprobó "la intención de la Comisión de realizar, con carácter prioritario, un examen amplio del funcionamiento, métodos de determinación y ajuste y nivel adecuado de la remuneración pensionable, en particular con miras a preparar, en colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, propuestas que se presentarán a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones a fin de corregir las anomalías producidas en el régimen de pensiones de las Naciones Unidas por las actuales circunstancias económicas y monetarias".

34. La Comisión, en su cuarto informe anual 5/, había señalado que se proponía hacer tal estudio y había indicado los efectos anómalos que, según había observado, las fluctuaciones monetarias, en particular la devaluación del dólar de los Estados Unidos en relación con otras varias monedas, y la inflación rápida registrada en muchos países habían tenido para el nivel de la remuneración pensionable y para el valor relativo de las pensiones de las Naciones Unidas en diferentes países. La Comisión señaló que la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores (que se fija sobre una base uniforme en todo el mundo) había aumentado en un 25% entre el 1.º de enero de 1977 y el 1.º de enero de 1979 como resultado del funcionamiento del mecanismo de ajuste establecido en la resolución 1561 (XV) de la Asamblea General, en virtud del cual la remuneración pensionable se ajusta en función del movimiento del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) 6/. La Comisión indicó que dudaba

5/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 43 a 56.

6/ El "Índice del Promedio Ponderado de los Ajustes por Lugar de Destino" (IPPALD) refleja las clasificaciones, a los fines del ajuste por lugar de destino, de los lugares donde hay sedes y de otros 43 lugares de destino importantes. Se lo pondera sobre la base de la cantidad de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que trabajan en los lugares correspondientes (por lo tanto, es notable la influencia que ejercen los cambios de las clases del ajuste introducidos en Ginebra, Nueva York, París, Roma y Viena, ciudades que, en conjunto, determinan el 59% de la ponderación). Para el ajuste de la remuneración pensionable, de conformidad con el mecanismo establecido en la resolución 1561 (XV) (tal como ha sido enmendada posteriormente), el valor del índice se determina todos los años en marzo y septiembre. Si el índice se ha modificado en uno o más múltiplos de 5% en relación con el nivel que tenía en la fecha en que la Asamblea General fijó por última vez el nivel de sueldos (es decir, en la actualidad, el 1.º de enero de 1977), el correspondiente ajuste de la remuneración pensionable entra en vigor en el mes de julio o enero siguiente.

de que ese mecanismo, destinado a reflejar en la remuneración pensionable los cambios en el nivel mundial medio de sueldos y del costo de la vida, siguiese siendo adecuado en circunstancias en que el movimiento del IPPALD quedaba determinado en una medida abrumadora por la depreciación del dólar en relación con el franco suizo y otras monedas que desempeñaban un papel preponderante en el cálculo del IPPALD. Por lo tanto, la Comisión declaró que se proponía ocuparse urgentemente de este problema.

35. Al mismo tiempo, la Comisión había recibido una solicitud del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) para que asignase la máxima prioridad a "un examen amplio del nivel de la remuneración pensionable y la forma en que se había de fijar". Los motivos por los cuales el CAC había hecho esta solicitud, que se resumía en una exposición hecha en la Comisión en su octavo período de sesiones por el Presidente del CCCA, surgían del convencimiento de muchos jefes y ejecutivos de que el sistema no funcionaba en forma equitativa en las circunstancias existentes. El estudio que había hecho la propia Comisión había puesto de relieve situaciones similares: las desigualdades entre los derechos de pensión de los funcionarios que, una vez jubilados, residían en diferentes países, las desigualdades en la carga que las aportaciones de los funcionarios a la Caja de Pensiones representaban en relación con sus ingresos, y los defectos que en las circunstancias vigentes tenía el mecanismo usado para el ajuste de la remuneración pensionable.

36. La Comisión observó que su responsabilidad por encontrar una solución al problema se derivaba del hecho de que tanto la remuneración pensionable como los derechos de pensión en sí mismos eran componentes esenciales del conjunto total de las condiciones de servicio del personal, las cuales, a su vez, determinaban la capacidad de las organizaciones para contratar y retener a funcionarios de la calidad necesaria; además, en virtud del artículo 10 de su estatuto, la Comisión tiene la obligación de mantener en examen esas condiciones y de hacer las recomendaciones que correspondan a la Asamblea General.

37. Al mismo tiempo, la Comisión reconoció que el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas también era reglamentariamente responsable de ciertos aspectos del problema y que, en consecuencia, debían coordinarse las medidas que tomaran ambos órganos. Describió además el plan que había preparado para realizar su propio estudio y para asegurar la coordinación con la labor del Comité Mixto.

38. A la luz de esos antecedentes, la Asamblea General adoptó la decisión contenida en el párrafo 3 de la resolución 33/119, ya citado.

A. Medidas adoptadas por la Comisión en 1979

39. Como indicó en el párrafo 56 de su cuarto informe anual, la Comisión ya había establecido un grupo de trabajo integrado por cinco de sus miembros ^{7/} para preparar el examen sobre la cuestión que la Comisión haría en su noveno período

^{7/} El Sr. Arthur Hillis, el Sr. Jirí Nosek y la Sra. Halima Warzazi, juntamente con el Presidente y el Vicepresidente.

de sesiones. Ese grupo de trabajo se reunió en diciembre de 1978, volvió a hacerlo inmediatamente antes del noveno período de sesiones de la Comisión y presentó un documento de trabajo en que se sugería un esquema para un estudio sistemático del tema.

40. En el noveno período de sesiones, la Comisión también tuvo ante sí documentos presentados por el Secretario del Comité Mixto de Pensiones, en que se suministraba información descriptiva e histórica acerca del régimen de pensiones, y por el Secretario del CCCA, donde se recordaban en especial los acontecimientos recientes que habían desembocado en el examen que se llevaba a cabo; un informe de un grupo de trabajo establecido por el Comité Mixto; estudios presentados por dos de las organizaciones, la OIT y la UIT; y exposiciones de las opiniones del CCCA y de la FICSA. En el curso del examen de la cuestión, se presentaron otros documentos de trabajo, entre ellos uno preparado por un miembro de la Comisión, el Sr. Pascal Frochaux.

41. Hacia fines del noveno período de sesiones, la Comisión analizó las diversas propuestas y sugerencias que se le habían hecho e identificó dos enfoques distintos. Reafirmando la necesidad de que, en su trigésimo cuarto período de sesiones, se recomendara a la Asamblea General una propuesta aceptable y bien elaborada, y de que se siguiese procurando la cooperación del Comité Mixto a los fines del examen, la Comisión pidió que se hicieran estudios detallados acerca de los efectos y repercusiones de esos dos enfoques, incluido su costo (tanto presupuestario como actuarial), y volvió a establecer su grupo de trabajo (en el cual el Sr. Pascal Frochaux sustituyó a la Sra. Halima Warzazi). Al grupo de trabajo se le confió la tarea de examinar los resultados de los estudios y de preparar en nombre de la Comisión un informe sobre ellos, de modo que este informe pudiera presentarse a la reunión del Comité Mixto que se celebraría en julio (es decir, antes del décimo período de sesiones de la Comisión). La Comisión esperaba así disponer, en su décimo período de sesiones, tanto del informe de su grupo de trabajo como de las opiniones, comentarios o recomendaciones al respecto del Comité Mixto, para estar de esa forma en condiciones de completar su recomendación a la Asamblea General.

42. El grupo de trabajo de la Comisión se reunió en Viena (accediendo a una amable invitación del Director General del OIEA) del 5 al 8 de junio. En dos ocasiones, se reunió juntamente con un grupo de trabajo del Comité Mixto que también se encontraba en Viena en las mismas fechas y de esa forma pudo informar al Comité Mixto del curso que seguían sus labores y tener en cuenta, en el texto definitivo de su informe, algunas de las opiniones preliminares expresadas por miembros del grupo de trabajo del Comité Mixto. Asimismo, el informe fue presentado por el Sr. Pascal Frochaux, en nombre de la Comisión, en una reunión del Comité Permanente del Comité Mixto celebrada en Ginebra el 12 y 13 de junio y fue presentado al Comité Mixto propiamente dicho en ocasión de su 25º período de sesiones, celebrado en Manila del 9 al 20 de julio de 1979.

43. En su décimo período de sesiones (Nueva York, 13 a 31 de agosto de 1979), la Comisión, por consiguiente, tuvo ante sí el informe de su grupo de trabajo (complementado por otros estudios sobre algunos aspectos de la cuestión hechos por la secretaría, a solicitud del grupo de trabajo); un informe del Comité Mixto que contenía un resumen de sus debates y por el que se transmitían diversos documentos de trabajo que se habían examinado, pero que no contenía conclusiones o

recomendaciones convenidas; exposiciones del Sr. Mario Majoli, representante del Comité Mixto, y del Secretario de este último; y exposiciones sobre los puntos de vista del CCCA y de la FICSA y de representantes de diversos jefes ejecutivos.

44. Después de escuchar las opiniones de todos los interesados y de deliberar en sesión ejecutiva, la Comisión aprobó el siguiente informe para su presentación a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, a los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes y a los representantes del personal, de conformidad con el artículo 17 del estatuto.

B. Conclusiones de la Comisión

1. La naturaleza del examen hecho por la Comisión

45. Al comenzar a examinar el tema en su noveno período de sesiones, la Comisión convino en que su función debía consistir en hacer un examen cabal del problema estudiando los supuestos en los que se basaban las disposiciones vigentes, evaluando las opciones posibles y, como había hecho en estudios similares, tratando de convencerse de lo justificad^o del sistema. Era evidente que el CAC, el Comité Mixto de Pensiones y la Asamblea General, al hacer una clara distinción entre las medidas de ajuste de las pensiones aprobadas en 1978 y el nuevo estudio que se esperaba de la Comisión, enfocaban de esa misma manera la función de esta última. Ello no significaba que el resultado del estudio de la Comisión incluiría necesariamente propuestas de cambios radicales, pero éstas no podían excluirse de primera instancia. Sin embargo, la Comisión tendría que utilizar como punto de partida el hecho de que existía una Caja de Pensiones con más de 40.000 afiliados, con un activo de más de 1.000 millones de dólares y con obligaciones que abarcaban a por lo menos tres generaciones de anteriores y actuales afiliados.

46. El grupo de trabajo propuso el siguiente esquema para el estudio de la Comisión:

- a) La remuneración pensionable no era un fin en sí misma, sino un medio para un fin, a saber, el pago de una pensión apropiada;
- b) En consecuencia, la Comisión debía examinar en primer lugar el tipo de pensión que debía proporcionar el plan de pensiones de las Naciones Unidas, y sólo después la estructuración de la remuneración pensionable a fin de proporcionar tal pensión;
- c) El problema que había llevado al examen actual, tras casi 30 años de funcionamiento satisfactorio del sistema de pensiones, era un problema de falta de equidad. Esa falta de equidad era consecuencia de las fluctuaciones del valor de las monedas, en particular la disminución del valor del dólar de los Estados Unidos, y de la inflación; el problema se había agravado por el funcionamiento, en esas condiciones modificadas, del mecanismo de ajuste de la remuneración pensionable establecido por la Asamblea General en su resolución 1561 (XV), que había compensado excesivamente el efecto de la inflación en algunos lugares, al tiempo que no llegaba a compensar en otros la disminución del valor del dólar y la inflación;
- d) En tales circunstancias, el sistema existente, basado en un promedio, no podía asegurar un grado suficiente de equidad; a menos que se hallara algún otro medio de mantener un nivel uniforme de la remuneración pensionable en todo el mundo, la Comisión tendría que considerar la posibilidad de asegurar un trato

equitativo mediante un método selectivo de determinación de la remuneración pensionable, que tuviera en cuenta el costo de la vida en cada país de jubilación y atendiera al valor efectivo de la pensión en vez de a su valor nominal;

e) La remuneración pensionable utilizada como base para determinar la cuantía de las aportaciones no tenía por qué ser la misma en que se basaba el nivel inicial de las pensiones, siempre que produjera ingresos suficientes para hacer frente a las obligaciones de la Caja de Pensiones y que el peso de las aportaciones se distribuyera equitativamente;

f) Se señalaron otros dos problemas: el grado y la manera en que había que hacer frente al impacto desigual que diferentes impuestos nacionales sobre la renta producirían en pensiones que, por lo demás, fueran iguales; y la aplicación al cuadro de servicios generales de la solución que se considerara que resolvía satisfactoriamente los problemas para el cuadro orgánico y categorías superiores.

2. Fundamento, objetivos y características del plan de pensiones de las Naciones Unidas

47. Después de escuchar las opiniones del grupo de trabajo del Comité Mixto, de la FICSA, la UIT, la OIT y el GATT (que se resumen en el anexo II), la Comisión examinó el fundamento, los objetivos y las características del plan de pensiones de las Naciones Unidas. Reafirmó los diversos motivos por los que el sistema de las Naciones Unidas había establecido su propio plan de pensiones, en lugar de depender de planes nacionales para el pago de prestaciones luego del servicio a sus funcionarios, a saber, la necesidad de asegurar que el trato equitativo de todos los funcionarios no se viera viciado por las diferencias que hubiese entre los diversos planes nacionales de pensiones tanto con respecto a las aportaciones como a las prestaciones; la necesidad de mantener la vinculación, implícita en la mayoría de los regímenes de pensiones, entre el empleo y la pensión y entre el ingreso durante el empleo y las prestaciones de pensión; el efecto que para la índole exclusivamente internacional de las obligaciones de los funcionarios tendría el hecho de que dependieran de autoridades nacionales en materia de pensiones; y la responsabilidad social de las Naciones Unidas como empleador.

48. Se tuvieron en cuenta varias consideraciones especiales aplicables al plan de pensiones de una organización internacional, pero no al de las administraciones públicas nacionales: las diferencias en las edades típicas de ingreso y de jubilación y la duración del período de servicio; la imposibilidad de intercambiar pensiones internacionales y nacionales; la exclusión de muchos funcionarios públicos internacionales de los regímenes de seguridad social de los países como consecuencia de su servicio en el extranjero; y las modalidades más variadas de vida que adoptan, una vez jubilados, quienes han pasado su vida activa fuera de su país. Las pensiones internacionales deben concederse de manera tal que el funcionario que, al jubilarse, pasa a residir en su país de origen no se vea perjudicado, por ejemplo, a causa del costo de la vida en su país o porque se deba pagar su pensión en una moneda distinta de aquella en que se mantienen los recursos de la Caja; ésa es una obligación mínima, independiente de las condiciones que el plan ofrezca a los beneficiarios que eligen radicarse en cualquier otro país. Por último, un plan internacional de pensiones debe brindar protección no sólo contra la inflación, como lo hacen los planes nacionales, sino también contra las fluctuaciones de los tipos de cambio.

49. La Comisión observó que existían diversas concepciones del carácter de la pensión; por ejemplo, se la consideraba una forma de ingresos diferidos, un seguro contra determinados riesgos o una especie de plan de seguridad social. La Comisión ha llegado a la conclusión de que la pensión es, efectivamente, cada una de esas cosas, pero es más que todas ellas juntas, como indicó el Grupo de Estudio de las Pensiones de 1960 (el cual, en el párr. 11 de su informe 8/ observó, por ejemplo, que si bien el plan de pensiones de las Naciones Unidas era, esencialmente, un plan de pensiones en el que las prestaciones debían ser más o menos proporcionales al período de afiliación, existían circunstancias especiales, en particular el carácter predominante de expatriados de los funcionarios internacionales, que hacían necesario incorporar en el plan de pensiones algunas características más típicas de un plan de seguridad social, por ejemplo, el hecho de que muchos funcionarios internacionales no tuvieran derecho a recibir seguridad social de ninguna otra fuente).

50. A juicio de la Comisión, el objetivo central, que es común a esas diferentes concepciones, es garantizar al funcionario que se jubila o queda incapacitado (o garantizar a sus deudos en caso de muerte) la subsistencia de una parte de los ingresos que percibía durante sus años de servicio. El monto de esa proporción está determinado, en parte, por el nivel general de prestaciones que se considera adecuado o viable que la Caja proporcione (esto se tratará más adelante en otro párrafo) y, en parte, por los años de servicio del empleado y, en algunos casos, su edad en relación con la edad normal de jubilación. La prestación se establece como una proporción de la remuneración percibida por el funcionario durante sus últimos años de servicio. No se calcula sobre la base de la suma aportada por el funcionario, o en nombre suyo, a la Caja. Ello es meridianamente claro por lo que respecta a las prestaciones similares a los seguros, tales como las prestaciones por incapacidad o las prestaciones a familiares supervivientes; a primera vista, podría no parecer tan claro con respecto a las prestaciones de jubilación, debido a que éstas reflejan también el elemento de retribución por servicios prolongados, pero es muy claro si se considera que dos funcionarios con igual número de años de servicio que hayan recibido idéntica remuneración pensionable en los últimos tres años de servicio recibirán pensiones idénticas, no obstante el hecho de que uno de ellos haya hecho aportaciones durante muchos años al nivel de sus últimos tres años de servicio mientras que es posible que el otro haya alcanzado ese nivel en los últimos tres años y sus aportaciones anteriores hayan sido muy inferiores. Si bien es evidente que debe haber una correlación entre los recursos de la Caja y sus desembolsos, el objetivo de la Caja indudablemente no es reembolsar a cada afiliado en proporción a lo que haya aportado. Se trata más bien de dar a cada afiliado un medio de mantener un nivel de vida proporcional al que había alcanzado en sus tres últimos años de servicio; lo que interesa a la Caja es el nivel de ingresos que el afiliado ha alcanzado al momento de la jubilación, parte del cual procede a sustituir.

51. A juicio de la Comisión, ese criterio, el del valor de sustitución de los ingresos de la pensión, es crucial y la Comisión lo ha aplicado para determinar la validez de otras diversas soluciones posibles.

52. En lo relativo a si el nivel de las pensiones de las Naciones Unidas (para el cuadro orgánico y categorías superiores) debía establecerse por referencia a una sola base de comparación o, por ejemplo, por referencia al nivel de las pensiones

8/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, decimoquinto período de sesiones, Anexos, tema 63 del programa (documento A/4427).

del Gobierno del propio funcionario, la Comisión opinó que la homogeneidad de la administración pública internacional y el trato equitativo de todos sus funcionarios imponían la utilización de una base única de comparación. La Comisión no pudo aceptar el concepto de que, en última instancia, la prueba de si una pensión de las Naciones Unidas era suficiente una vez convertida a la moneda nacional de un determinado país debía ser una relación con las pensiones nacionales pagadas en dicho país; ese concepto chocaría con las razones que llevaban a la Comisión a pensar que era necesario que el régimen de las Naciones Unidas tuviese su propio plan de pensiones (véase el párrafo 47 supra).

53. La remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores del sistema común de las Naciones Unidas se rige por el principio Noblemaire. El concepto fundamental de ese principio es la igualdad de remuneración de los funcionarios, independientemente de su nacionalidad o lugar de destino. A esos efectos, el principio Noblemaire relaciona las condiciones de servicio con las de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde el comienzo de su labor, la Comisión ha reconocido que, al comparar las condiciones de servicio, ya no es posible tomar en cuenta únicamente la remuneración neta; actualmente, las prestaciones de todo tipo, incluidas las pensiones, son tan importantes que deben incluirse en una comparación de la "remuneración total"; y, con el respaldo de la Asamblea General, la Comisión está adoptando medidas para que la "comparación Noblemaire" se haga conforme a esos lineamientos. De ello se desprende que el nivel de pensiones debe determinarse como parte de la comparación de la remuneración total de las Naciones Unidas con la remuneración total de la administración pública nacional utilizada en la comparación. De esta manera, el hecho de que uno u otro país ofrezca mejores condiciones respecto de un solo elemento, por ejemplo, mayor remuneración en efectivo, mejor subsidio de vivienda o mejores pensiones, no resulta pertinente, siempre y cuando el conjunto de la remuneración en cualquiera de esos países no sea superior al del país utilizado en la comparación.

54. La aplicación del principio Noblemaire adoptado por la Comisión y respaldado por la Asamblea General, que limita la referencia a una sola administración pública nacional - la mejor remunerada - y estipula que la comparación se ha de hacer en función de la remuneración total, reemplaza por tanto inevitablemente a la interpretación más amplia reflejada en una decisión anterior de la Asamblea General, según la cual se entendería "que la Caja seguiría proporcionando beneficios comparables a los otorgados por los mejores sistemas de las administraciones públicas nacionales" 9/. Antes bien, la Caja debería proporcionar beneficios que, en conjunción con todos los demás elementos de la remuneración, dieran por resultado una remuneración total comparable a la de la administración pública nacional mejor remunerada.

55. Sin embargo, ello no significa que cada uno de los distintos elementos del conjunto de la remuneración en las Naciones Unidas deba reproducir el del país utilizado en la comparación. Hay que tener en cuenta las diferentes funciones, características y necesidades de las dos administraciones; la Comisión ha señalado ya algunas de esas diferencias en relación con las pensiones 10/. Es necesario individualizar las diferencias respecto de determinadas prestaciones capaces de afectar la comparación general de la compensación y poder justificarlas.

9/ Ibid., vigésimo octavo período de sesiones, Suplemento N.º 9 (A/9009 y Corr. 2), vol. II, párr. 3.

10/ Véase ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento N.º 30 (A/33/30), párrs. 106 a 113.

3. El nivel general de sustitución de ingresos

56. En cuanto a cuál debe ser la proporción de ingresos que la Caja debe comprometerse a mantener en general (a diferencia del nivel particular determinado, respecto de cada jubilado, sobre la base de sus años de servicio y edad), de lo que antecede se desprende que, para la Comisión, en el contexto de la comparación de la remuneración total con la de la administración pública nacional mejor remunerada, este nivel de sustitución de ingresos debe evaluarse por referencia al nivel correspondiente proporcionado por el plan de pensiones de la Administración Pública de los Estados Unidos (por supuesto, mientras los Estados Unidos continúen siendo el país utilizado en la comparación a los efectos del principio Noblemaire). Se ha llevado a cabo un estudio detallado de las disposiciones del plan de pensiones de la Administración Pública de los Estados Unidos (véase el anexo III). Como ya había observado anteriormente la Comisión, existen diferencias considerables y explicables entre las condiciones que ofrece este plan y las que ofrece el de las Naciones Unidas. En algunos aspectos, las condiciones del plan de las Naciones Unidas son más favorables, por ejemplo, una tasa más elevada de acumulación en los primeros años de servicio (pero que, cabe observar, es idéntica a la del servicio exterior de los Estados Unidos) o la prestación para el cónyuge supérstite sin reducción de la prestación de jubilación; en otros aspectos, el plan de los Estados Unidos es más favorable, por ejemplo, condiciones menos estrictas para la jubilación anticipada y para obtener prestaciones de incapacidad, un mayor número de años de acumulación permisible, lo que hace posible un nivel máximo de pensión más elevado, el hecho de que no exista una edad de jubilación obligatoria y la posibilidad de agregar al nivel máximo normal de pensión el equivalente de las licencias de enfermedad no utilizadas. Para evaluar con precisión los efectos de esas diversas características en el valor de los beneficios para los afiliados en su conjunto hay que efectuar complicados cálculos actuariales como los que hizo la empresa Hewitt Associates en la comparación de las prestaciones de los Estados Unidos y las Naciones Unidas que realizó para la Comisión en 1978. Sin embargo, cabe señalar en términos generales que, teniendo debidamente en cuenta las diferencias entre las dos administraciones, sus planes de pensiones son comparables en el contexto de la comparación de la remuneración total que ofrecen ambas.

57. Las tasas de sustitución de ingresos previstas en el plan de pensiones de la Administración Pública de los Estados Unidos a diversos niveles de ingresos después de 25, 30 y 35 años de afiliación figuran en el anexo III, apéndices 2, 3 y 4, y están relacionadas con las categorías equivalentes del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas. En dicho anexo (y en todo el presente informe) las tasas de sustitución de ingresos se expresan en función de la relación entre "la pensión en cifras brutas (sin deducir impuestos) y la remuneración en cifras netas (una vez deducidos los impuestos)". Esta forma de comparación, que puede parecer anómala, se ha utilizado a causa de ciertas características del régimen de sueldos de las Naciones Unidas que complican la comparación de la relación entre los ingresos posteriores a la jubilación y los ingresos anteriores a la jubilación en las Naciones Unidas con la relación entre dichos ingresos en los Estados Unidos. Si se tratara solamente del funcionario público de los Estados Unidos, se podrían comparar o bien los ingresos en cifras brutas con los ingresos en cifras brutas o los ingresos en cifras netas con los ingresos en cifras netas, partiendo de la base de que los impuestos pagados sobre el sueldo y sobre la pensión serían aproximadamente los mismos. Pero, dado que la comparación tiene que hacerse con el sistema de las Naciones Unidas, no sería exacto comparar la remuneración total en cifras brutas con la pensión en cifras brutas, porque la remuneración total de las Naciones Unidas

incluye el ajuste por lugar de destino, que es una cifra neta; convertir en cifras brutas el total del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino mediante la escala de las contribuciones del personal daría resultados distorsionados a causa del carácter progresivo de dicha escala. En cambio, comparar la remuneración total en cifras netas con la pensión en cifras netas obligaría a adoptar una hipótesis respecto de la escala impositiva que se aplicaría a la pensión. No sería la escala de las contribuciones del personal, ya que ésta es una forma teórica de tributación que difiere de cualquier escala impositiva nacional a que estaría sujeto el pensionado; tampoco podría suponerse que sería la escala de impuestos sobre la renta de los Estados Unidos, ya que los impuestos que realmente pagan los pensionados de las Naciones Unidas en los distintos países del mundo varían mucho, pues en algunos casos son menores que los impuestos de los Estados Unidos (en efecto, algunos no pagan impuesto alguno) pero en muchos casos son considerablemente mayores que los impuestos de los Estados Unidos. Por consiguiente, la única solución es utilizar el ingreso en cifras netas de las Naciones Unidas y las pensiones en cifras brutas de las Naciones Unidas y compararlos con los correspondientes elementos de los Estados Unidos. También hay otras definiciones posibles de la sustitución de ingresos; por ejemplo, en teoría se podría calcular la pensión neta en cada caso mediante la deducción de los impuestos pagaderos en el país de residencia del pensionado. Lo importante es que, una vez adoptada una convención, se aplique a todos los casos, como en el presente informe.

58. También se ha objetado que de esta manera se tienen en cuenta los impuestos de los Estados Unidos (al convertir en cifras netas los ingresos en cifras brutas de la Administración Pública de los Estados Unidos), pero que todos los demás impuestos que el pensionado deberá pagar sobre su pensión no se han considerado pertinentes, ya que se utilizan únicamente las cifras brutas de las pensiones. Todos los miembros de la Comisión reconocen que en última instancia el poder adquisitivo de la pensión de un ex funcionario está afectado por los impuestos que debe pagar sobre su pensión en el país en que ha escogido vivir. Ni las organizaciones ni el personal han sugerido que los gobiernos de los Estados Miembros eximan de impuestos a las pensiones de las Naciones Unidas; muchos miembros de la Comisión piensan que hay fuertes razones que aconsejan que los ex funcionarios públicos internacionales, una vez vueltos a las condiciones normales de ciudadanos no reciban un trato diferente de sus conciudadanos. Un miembro de la Comisión opinó que había que seguir estudiando la manera en que las variaciones de la incidencia del impuesto sobre la renta de los distintos países en las pensiones de las Naciones Unidas podrían compensarse mediante medidas tomadas a nivel interno (por ejemplo, al determinar el nivel de una pensión o mediante algún tipo de impuesto análogo a las contribuciones del personal o el fondo de nivelación de impuestos) o mediante medidas que se podría solicitar a los gobiernos o afiliados que adoptaran; mientras tanto, ese miembro estimó que no resolver la cuestión de los impuestos ponía en tela de juicio el concepto de la sustitución de ingresos y, de esa manera, el criterio basado en lograr iguales niveles de sustitución de ingresos en diferentes países. Otros miembros consideraron que la desigualdad de las pensiones causada por los distintos niveles de impuestos sobre la renta que se aplicaban a ellas no podía utilizarse como objeción a ninguna propuesta de reforma que la Comisión pudiera examinar, ya que la objeción era igualmente valedera para el sistema existente, y siempre lo había sido. El miembro que sostenía la mencionada opinión, sin embargo, estimó que el hecho de que el sistema existente no tuviera en cuenta el problema impositivo carecía de pertinencia, pues dicho sistema no estaba encaminado a lograr la igualdad de poder adquisitivo.

59. Se observará que la tasa de sustitución de ingresos no es un porcentaje constante para todos los niveles de ingresos o todas las categorías; aumenta de los niveles inferiores a los superiores, por ejemplo, la tasa de los Estados Unidos tras 30 años de afiliación aumenta del 66% en la categoría GS-9 al 77% en la categoría GS-16. Lo mismo sucede con el sistema vigente en las Naciones Unidas. Ello apunta a contrarrestar la imposición de tasas fiscales progresivamente más altas a medida que aumenta el monto de la pensión.

4. Anomalías del sistema existente

60. Antes de examinar otros posibles sistemas, distintos del existente, la Comisión cree conveniente recordar una vez más que hay anomalías que la Asamblea General la ha invitado a subsanar y que ya ha descrito en forma concisa en los párrafos 43 a 52 de su cuarto informe anual. Dichas anomalías se ilustran en el anexo IV.

61. El gráfico A del anexo IV muestra la configuración actual de la remuneración pensionable, una suma única y uniforme en dólares para cada categoría, aplicable en todos los lugares de destino del mundo independientemente de las diferencias en el costo de la vida o del valor de cambio del dólar de los Estados Unidos en la moneda del país.

62. Desde hace mucho tiempo se reconoce, por cierto, que para la remuneración real de los funcionarios no sería viable ese método nominal uniforme. A fin de mantener el principio de la igualdad de remuneración de los funcionarios que prestan servicios en distintos países, hay que tener en cuenta las diferencias en el costo de la vida y las fluctuaciones de los tipos de cambio; de allí el sistema de ajustes por lugar de destino, implantado en 1956, que procura asegurar lo más exactamente posible la igualdad del poder adquisitivo de la remuneración, sumando o restando al sueldo básico uniforme una suma correspondiente a la cantidad de puntos del índice en que el costo de la vida de cada lugar de destino, convertido en dólares, excede el de la base del sistema o está por debajo de él.

63. En el gráfico B del anexo IV se muestran las distintas cantidades de dólares que deben pagarse en los lugares de destino con diferentes niveles de costo de la vida (expresados en dólares) para mantener esa igualdad de poder adquisitivo. Entre la clase más baja de ajuste por lugar de destino (20 puntos del índice por debajo de la base 100) y la más alta de las que ahora existen en uno de los principales lugares de destino (Ginebra, 132 puntos por encima de la base), la fluctuación va desde 13.000 dólares hasta 34.000 dólares en la categoría P-1 y desde 30.000 dólares hasta 75.000 dólares en la categoría D-2. En otras palabras, para asegurar un poder adquisitivo o un nivel de vida determinado en el país de nivel más alto de ajuste por lugar de destino se necesitan aproximadamente dos veces y media más dólares que en el país de nivel más bajo.

64. En el gráfico C del anexo IV se muestran las relaciones existentes en distintos niveles del índice de ajuste por lugar de destino entre la remuneración neta total (sueldo más ajuste por lugar de destino), el sueldo bruto (sueldo neto más contribuciones del personal) y la remuneración pensionable (que en teoría es igual al sueldo bruto, pero que actualmente, en virtud del mecanismo de ajustes por lugar de destino establecido en la resolución 1561 (XV) de la Asamblea General, es un 25% mayor). Se verá que, en la base 100, tanto el sueldo bruto como la remuneración pensionable son mayores que la remuneración neta, como ocurre normalmente en un sistema nacional de sueldos; sin embargo, en el punto 188 del índice, la línea de la remuneración

neta total cruza la de la remuneración pensionable, de modo que en todos los lugares con índices de ajuste por lugar de destino superiores a 188 el nivel uniforme de la remuneración pensionable es inferior a la remuneración neta, y la pensión fijada como una proporción dada de la remuneración pensionable representa una proporción menor de la remuneración neta. Esto es lo contrario de lo que ocurre normalmente, dado que por regla general las pensiones están gravadas con impuestos; por ejemplo, una pensión de la administración pública de los Estados Unidos fijada en el 60% de la remuneración pensionable representa aproximadamente (en la categoría equivalente a la de P-4/V) el 74% de la remuneración neta (una vez deducidos los impuestos), pero, cuando el índice de ajuste por lugar de destino es 232, una pensión de las Naciones Unidas fijada en el 60% de la remuneración pensionable sólo representa el 48% de la remuneración neta (una vez deducidos los impuestos).

Efectos sobre las prestaciones

65. Ya en su cuarto informe anual, la Comisión había calificado de anómala los efectos de este estado de cosas sobre el valor de las prestaciones del régimen de pensiones; el grado de esa anomalía surge de los gráficos D y E del anexo IV 11/. Tomando como ejemplo la categoría P-3/XIII (que aproximadamente es el punto medio del cuadro orgánico y está próxima a P-4/V), se observa en el gráfico E que el valor constante en dólares de la pensión (25.560 dólares) representa aproximadamente el 115% de la remuneración neta total en el nivel 85 del índice (nivel actual de Colombo, Sri Lanka), el 80% en el nivel 141 (Nueva York) y el 50% en el nivel 232 (Ginebra). Esto significa que un funcionario que se jubile y permanezca en su último lugar de destino recibirá como pensión esos porcentajes de la remuneración neta que estaba percibiendo inmediatamente antes de jubilarse; en otras palabras, dichos porcentajes serán su tasa de sustitución de ingresos. Respecto del funcionario del país de más bajo costo, su pensión será un 15% mayor que su remuneración neta en servicio activo; en cuanto al funcionario de país de más alto costo, su pensión será un 50% inferior a su remuneración neta en servicio activo, pese a que ambas pensiones representan el 60% de la remuneración pensionable (y, normalmente, ambas estarán sujetas al impuesto sobre la renta).

66. Análogamente, para los funcionarios de cualquier lugar de servicio que al jubilarse regresan a su país de origen, dichos porcentajes representan la relación entre la pensión que percibirán y el ingreso que, en el lugar de su jubilación, sería proporcional al que tenían en su último lugar de destino (es decir, el nivel de ingresos reales que el régimen de sueldos se propone asegurar que sea lo más exactamente posible igual en todos los lugares de destino). Así, pues, un funcionario de Sri Lanka que al jubilarse regrese a su país percibirá una pensión 15% mayor que los ingresos que le permitirían mantener en Sri Lanka un nivel de vida equivalente al que tenía en su último lugar de destino, cualquiera que fuese; por

11/ Las pensiones usadas en los gráficos del anexo IV son las aplicables hoy, es decir, con una remuneración pensionable del 125% del sueldo bruto. Se ha usado la remuneración pensionable del último año de servicios, en lugar del promedio de los tres mejores años de entre los últimos cinco; análogamente, la remuneración neta usada para la comparación es una cifra tomada como ejemplo, que no refleja los cambios de escalón o de clase de ajuste por lugar de destino que inevitablemente se habrían producido en cualquier trienio.

su parte, la pensión de un funcionario de nacionalidad suiza que se jubile en su país y se quede a vivir en él sólo corresponderá al 50% de dicha suma (en ambos casos sujeto a los impuestos que corresponda pagar). Estas tasas de sustitución de ingresos deben compararse con la del 75% asegurada por el sistema de pensiones de la administración pública del país utilizado para la comparación, a nivel de ingresos y antigüedad en el servicio equivalentes. Desde el punto de vista de la sustitución de ingresos, la relación de la pensión con la remuneración del funcionario en su último lugar de destino carece de sentido (a menos que se haya quedado a vivir en ese último lugar de destino), tal como carece de sentido la relación de la pensión con un nivel medio mundial; la tasa significativa de sustitución de ingresos es la que asegura en el lugar de residencia después de la jubilación la proporción adecuada del nivel de vida que el funcionario haya alcanzado en su último lugar de destino y que, a igualdad de categoría y escalón, se ha equiparado teóricamente en todo el mundo.

67. Las anomalías y desigualdades que la Comisión encuentra en el sistema actual se ponen marcadamente en evidencia en el gráfico E del anexo IV, en particular la anomalía de que, en determinadas circunstancias, el valor de sustitución de ingresos de la pensión pueda ser superior al 100% mientras que en otras es inferior al 50%, y la desigualdad entre los valores de sustitución de ingresos de las pensiones (en todo lo demás equivalentes) de funcionarios de distintas nacionalidades que al jubilarse vuelven a sus respectivos países. En el régimen de sueldos se ha puesto buen cuidado en evitar cualquier diferenciación en la remuneración de los funcionarios en razón de sus nacionalidades o de los niveles de paga de sus respectivos países (principio Noblemaire); entonces, es difícil justificar ante un funcionario jubilado de nacionalidad guineana, japonesa, ugandesa o suiza, por ejemplo, que la pensión que se le paga de acuerdo con ese mismo régimen de sueldos tiene un valor de sustitución de ingresos de menos de la mitad de la que se paga a colegas de otras nacionalidades más afortunadas. La desigualdad se ve agravada por el hecho de que no es simplemente un caso inusitado que afecta a unos pocos funcionarios; los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que son nacionales de países en que el valor de sustitución de ingresos de la pensión es inferior al nivel del 75% del país utilizado para la comparación constituyen aproximadamente la mitad del total del cuadro orgánico y, como se verá en el cuadro agregado al apéndice 7 del anexo V, en que se enumeran las clases de ajuste por lugar de destino vigentes en los distintos países, entre los países afectados figuran muchos más países en desarrollo que países desarrollados. Hay que dejar muy en claro que no se trata de un problema en que los países desarrollados estén de un lado y los países en desarrollo del otro; hay países de ambas categorías en iguales proporciones, tanto entre aquellos en que las pensiones resultan hoy favorecidas como entre aquellos en que resultan perjudicadas.

Efectos sobre las aportaciones

68. La relación que guarda la aportación del funcionario a la Caja de Pensiones con sus ingresos sigue la pauta inversa; sobre la base uniforme del 7% de la remuneración pensionable uniforme, esta aportación representa el 14% de la remuneración neta en el caso de un P-4/V en el lugar de destino con el nivel de ajuste más bajo; sin embargo, para un P-4/V en un lugar de destino con alto nivel de ajuste, representa menos del 6% de la remuneración neta, como se advierte en el cuadro que figura en el anexo IV, F.

Efecto de las medidas implantadas el 1.º de enero de 1979

69. Como las comparaciones que anteceden se hicieron en dólares, no registran el efecto de las medidas implantadas por la Asamblea General a partir del 1.º de enero de 1979 por recomendación del CMPNU, que se refieren al tipo de cambio usado para la conversión de la pensión inicial en moneda nacional. Así, el efecto de dichas medidas está determinado no sólo por el nivel del ajuste por lugar de destino de un país dado, sino también por la evolución del tipo de cambio de su moneda en relación con el dólar durante los 36 últimos meses. Por consiguiente, no puede ilustrarse en la misma forma que en los otros gráficos. En cambio, el cuadro del anexo IV, G indica el valor inicial, en la moneda nacional de cada uno de los países en que hay sedes, de la jubilación de un funcionario (P-4/V con un período de afiliación de 30 años) que se jubile el 1.º de enero de 1978 (valor mínimo asegurado por las nuevas medidas); el 1.º de julio de 1978 (cambio de la remuneración pensionable); el 1.º de enero de 1979 (nuevo cambio de la remuneración pensionable y entrada en vigor de la medida relativa al promedio de los tipos de cambio durante 36 meses) y el 1.º de enero y el 1.º de julio de cada año hasta 1982. A los fines de esa proyección, se ha supuesto que la remuneración pensionable se mantiene en su nivel actual, al igual que los tipos de cambio. (Naturalmente, no es de esperar que el costo de la vida y los tipos de cambio se mantengan constantes durante los próximos tres años, pero ocurre que no se pueden predecir sus movimientos; para mostrar el efecto de la incorporación progresiva del nivel actual de la remuneración pensionable en la remuneración media final, así como el resultado de promediar los tipos de cambio a lo largo de un período determinado, es preciso dar por sentado que los valores se mantienen constantes).

70. Se observará que la remuneración media final en dólares sigue aumentando hasta el 1.º de enero de 1982, hasta que los aumentos operados en julio de 1978 y enero de 1979 en el nivel de la remuneración pensionable, de 15% y 10% respectivamente, se hayan tenido plenamente en cuenta en la remuneración media final (promedio de los 36 mejores meses de enero los 60 últimos meses). Así, el valor de la pensión inicial en dólares en los Estados Unidos aumenta en un 30% entre el 1.º de enero de 1978 y el 1.º de julio de 1982. En cada uno de los demás países, este monto creciente de la remuneración media final se multiplica por el promedio de los tipos de cambio de los 36 meses anteriores, que, a partir de 1982, reflejan plenamente los bajos niveles actuales del dólar en relación con las demás monedas. En consecuencia, con excepción del Canadá (donde la moneda nacional se ha depreciado respecto del dólar de los Estados Unidos durante el período de referencia), la tasa de progresión del valor inicial de la pensión en moneda nacional es inferior a la tasa de progresión en los Estados Unidos. En Suiza, dicho valor caería por debajo del nivel del 1.º de enero de 1978, si no le mantuviese en ese nivel la disposición relativa al monto mínimo. Así queda demostrado en el gráfico del anexo IV, H, que representa los valores iniciales de dichas pensiones en los países en que hay sedes en relación con la base 1.º de enero de 1978 = 100.

71. Cabe concluir que la medida implantada el 1.º de enero de 1979 por recomendación del CMPNU es, como la describió el propio Comité, un paliativo; sirve de amortiguador parcial de las pérdidas aún mayores que, de no haberse implantado esa medida, se sufrirían en los países respecto de cuyas monedas continuase bajando el dólar. Sólo en los países cuya moneda se deprecia respecto del dólar estará el jubilado en mejor situación que en los Estados Unidos; en todos los demás países (incluidos todos los países en que hay sedes, salvo el Canadá), el valor inicial de la pensión en moneda nacional bajará aún más en relación con su valor en dólares. Dejando de lado los posibles cambios de ajuste por lugar de

destino, tal como se ha supuesto que los tipos de cambio permanecen constantes, si es posible decir que una pensión que en los Estados Unidos tiene en estos momentos un valor de sustitución de ingresos del 80% tendrá, en julio de 1982, un valor de sustitución de ingresos de $80 \times 130,1 \div 110,9 = 94\%$, entonces esa misma pensión, que en Suiza tiene actualmente un valor de sustitución de ingresos del 50%, tendrá, en julio de 1982, un valor de $50 \times 100 \div 100$ (debido a la aplicación del monto mínimo), es decir, que su posición relativa habrá empeorado en otro 10%.

72. Algunas de las personas cuyas opiniones escuchó la Comisión (especialmente los representantes de la administración y del personal de las Naciones Unidas) objetaron que no se había demostrado que lo que la Comisión describió en los párrafos precedentes como anomalías probara ninguna incorrección en las pensiones que se pagan en la actualidad. La Comisión ya ha dado las razones por las que no puede aceptar la argumentación de que la pensión resultante, no obstante lo insuficiente que pudiera parecer con arreglo a otros criterios, sea suficiente desde el punto de vista de las pensiones de la administración pública nacional del país de origen del pensionado; este criterio es totalmente incompatible con el principio Noblemaire y con el concepto de una administración pública internacional homogénea. Todo el régimen de sueldos se basa en el tratamiento equitativo de todos los funcionarios, independientemente de su nacionalidad; a juicio de la Comisión, el mismo principio debe aplicarse, en consecuencia, a las pensiones.

5. Posibles soluciones

73. Como ya se dijo, al final del noveno período de sesiones la Comisión identificó dos conceptos básicos y opuestos en las diversas sugerencias que tenía ante sí:

a) Uno, que reconocía que en las actuales circunstancias económicas y monetarias no daba ya resultados aceptables un sistema mundial uniforme de remuneración pensionable (sujeto por lo tanto a pequeñas correcciones de las pensiones) y que, por ello, habría que reemplazar el concepto de la igualdad mediante iguales sumas nominales de dólares por la igualdad del valor real de la pensión en relación con el costo de la vida en el lugar de residencia después de la jubilación, lo que se lograría utilizando el sistema, es decir, el sistema de ajuste por lugar de destino, mediante el cual las organizaciones ya habían obtenido un resultado similar respecto de la remuneración del personal en servicio activo;

b) Otro, que, por dudar de la necesidad de reformar el sistema abandonando el concepto de una remuneración pensionable y una pensión universales, así como de la conveniencia de vincular las pensiones al sistema de ajuste por lugar de destino, mantendría una sola remuneración pensionable, ajustada respecto de las variaciones en el país que servía de base de comparación, con la salvedad de mantener un nivel mínimo de pensión predeterminado cuando la pensión obtenida mediante ese sistema se considerara insuficiente en relación con las circunstancias locales.

74. Conforme a lo solicitado por la Comisión, el grupo de trabajo elaboró y analizó dichos conceptos en el informe que preparó para el décimo período de sesiones, informe que también se comunicó al Comité Mixto. Se consideraron muchas variantes, de las cuales se mantuvieron dos respecto de cada concepto: las variantes I y II, que correspondían al concepto descrito en b) supra; y las

variantes III y IV, que se basaban en el concepto selectivo descrito en a) supra. En el anexo V se describen tales variantes en mayor detalle y se analizan sus ventajas y desventajas. Los efectos comparativos se ilustran en el apéndice 6 de dicho anexo.

75. La variante I (Remuneración pensionable uniforme más un límite mínimo) se esbozó en el informe del grupo de trabajo del Comité Mixto que la Comisión examinó en su noveno período de sesiones. De acuerdo con ella, se mantendría un solo nivel mundial de remuneración pensionable, que se ajustaría periódicamente, bien en virtud del movimiento de los sueldos brutos de la Administración Pública Federal de los Estados Unidos o bien del índice de precios de consumo de los Estados Unidos. Las pensiones iniciales se calcularían como en la actualidad sobre la base de la remuneración media final. Sin embargo, cuando las pensiones resultantes se considerasen insuficientes (la prueba se fundaría en el valor de la pensión en comparación con la remuneración neta total de un funcionario en activo en el país de residencia después de la jubilación), se protegerían con un límite mínimo. Se indicó que el límite mínimo para una pensión después de 30 años de servicios podría establecerse en el 55% de la remuneración neta total para las categorías P-1 a P-3, el 60% para las categorías P-4 y P-5, y el 65% para la categoría D-1 y categorías superiores.

76. La variante II (Remuneración pensionable uniforme con un límite mínimo y un límite máximo) es una modificación de la primera. En ella, también se mantiene un nivel universal uniforme de remuneración pensionable para la determinación de las prestaciones; este nivel se establecería como la cuantía de la remuneración neta total en Nueva York, reducida en la proporción del margen entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos y llevada a cifras brutas mediante la escala de contribuciones del personal. La disposición relativa al límite mínimo para las prestaciones sería análoga a la de la variante I; pero, además, se establecerían límites máximos para delimitar el valor de las pensiones iniciales a una cuantía de entre 90% y 100% de la remuneración neta total. La remuneración pensionable a efectos de las aportaciones se graduaría con el objeto de aliviar las diferencias extremas en la proporción entre la aportación del funcionario y la remuneración neta total.

77. Las variantes III y IV (Remuneración pensionable diferenciada) reemplazarían el nivel mundial uniforme de remuneración pensionable por cuantías diferenciadas establecidas selectivamente para tener en cuenta los diferentes costos de la vida (expresados en dólares) en los distintos lugares de destino y los distintos lugares de residencia después de la jubilación. El nivel básico de sustitución de ingresos se determinaría por referencia al que proporcionarían las pensiones de la Administración Pública Federal de los Estados Unidos; dicho nivel se reproduciría en otras partes mediante una fórmula que vincularía la remuneración pensionable con la remuneración neta total. Las aportaciones se basarían en el nivel de remuneración pensionable aplicable en el lugar de destino y las prestaciones se basarían en el aplicable en el país de residencia después de la jubilación. La variante III aseguraría una completa igualdad matemática de sustitución de ingresos en todos los niveles del ajuste por lugar de destino; la variante IV, que sólo tendría en cuenta un porcentaje del ajuste por lugar de destino, proporcionaría una tasa de sustitución de ingresos que declinaría ligeramente cuando aumentara la clase de ajuste por lugar de destino.

Opiniones que se expresaron a la Comisión acerca de las variantes mencionadas

78. Las opiniones expresadas por el Comité Mixto sobre estas propuestas se resumirán sin duda en el propio informe del Comité; como ya se dijo, el Comité no llegó a ninguna posición convenida y decidió reanudar su examen del tema después de la clausura del décimo período de sesiones de la Comisión. En dicho período de sesiones, los representantes de los jefes ejecutivos y los representantes del personal también expresaron opiniones divididas al respecto. Las posiciones en conflicto, que fueron sostenidas con completa convicción por sus proponentes, pueden resumirse en la siguiente forma:

a) Aquéllos que no ven ninguna necesidad de una reforma fundamental del plan de pensiones, que ponen en tela de juicio la exactitud del enfoque seguido en las variantes III v IV por diversas razones de principio, así como por razones técnicas y administrativas (la mayoría de las cuales se examinan en los párrafos 59 a 64 del extracto del informe del grupo de trabajo que figura en el anexo V) y, en consecuencia, estarían a favor de retener el enfoque "universalista" relativo al establecimiento de la remuneración pensionable y de introducir una medida correctiva para proteger el valor de las pensiones en moneda nacional en los países de alto costo de la vida que caen bajo cierto nivel en relación con el ingreso neto de los funcionarios que prestan servicios en esos países;

b) Aquéllos cuyo objetivo es que el ingreso antes de deducidos los impuestos tenga dentro de lo posible un valor constante de sustitución de ingresos y que, en consecuencia, serían partidarios de un nivel diferencial y selectivo de remuneración pensionable en diferentes niveles de ajustes por lugar de destino, tanto en relación con las aportaciones como en relación con los beneficios;

c) Aquéllos que apoyan el principio de las variantes III y IV, pero, antes de tomar una posición definitiva, desearían conocer más detalles sobre el funcionamiento y las consecuencias de dichas variantes.

6. Conclusiones de la Comisión

79. La Comisión, consciente de las obligaciones que dimanaban del artículo 6 de su estatuto, tiene gran interés en cumplir una función especial en la solución de esta cuestión. Por otra parte las Naciones Unidas y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes le han confiado responsabilidades especiales en relación con el mantenimiento y el fortalecimiento del régimen común. Tiene por tarea superar las divisiones que haya entre grupos de funcionarios o entre organizaciones y recomendar a la Asamblea General la solución que se ajuste al más amplio interés a largo plazo de todas las organizaciones del régimen común, de los gobiernos y del personal. Además, la Asamblea General le ha pedido concretamente que formule tal recomendación en el trigésimo cuarto período de sesiones.

80. La Comisión lamenta no poder hacerlo. Dado su interés por la remuneración pensionable y por los derechos de pensión como parte del sistema global de remuneración, está convencida de que la solución definitiva debe basarse en el principio de trato equitativo de todos los funcionarios y de todos los pensionistas. Por lo tanto, y sin perjuicio de que se consideraran cualesquiera nuevas soluciones que se presentasen más adelante, la mayoría de los miembros se inclinaría por la fórmula que se basa en el enfoque ilustrado en las variantes III y IV: otros prefieren reservarse su parecer por el momento. Si la Comisión no puede formular una recomendación concreta en ese sentido en el momento actual, ello se debe a dos razones.

81. En primer lugar, dadas las agudas divisiones que subsisten entre las organizaciones y el personal, es conveniente que antes de presentar cualquier propuesta para su aprobación, ésta haya sido plenamente elaborada y se haya dado bastante tiempo a todos los interesados para estudiarla cuidadosamente, con la esperanza de que puedan apoyarla. En el corto espacio de un año ello no ha sido posible.

82. En segundo lugar, la Comisión reconoce que gran parte del material de apoyo que hubiera sido necesario antes de que la Asamblea General pudiera aprobar tal propuesta no ha sido preparado y no podía haber sido preparado por la Comisión. Esto incluye cuestiones técnicas como los cambios que se requerirían en los estatutos y procedimientos del Comité Mixto (por ejemplo, en cuestiones tales como la forma en que se calcularían los pagos de la suma fija de un tercio o la liquidación por cese en el servicio, o la compatibilidad de los arreglos propuestos con el sistema "doble" de ajuste de las pensiones). Estas son cuestiones técnicas que incumben al Comité Mixto, el cual, sin embargo, aún no ha dado respuesta a ellas.

83. En el mismo sentido, la Comisión, consciente de lo dispuesto en el tercer párrafo del preámbulo de la resolución 33/120 de la Asamblea General 12/, no podría presentar una recomendación a la Asamblea General a menos que pudiera

12/ En ese párrafo se indica que "ninguna modificación en el sistema de ajuste de las pensiones podrá conducir a un aumento de las obligaciones financieras actuales o futuras de los Estados Miembros".

informarla plenamente sobre sus consecuencias financieras, tanto presupuestarias para las cuotas de los Estados Miembros, como actuariales para los recursos de la Caja. Las consecuencias presupuestarias no presentan grandes problemas y la Comisión las ha calculado; ninguna de las variantes propuestas afectaría el nivel de contribuciones a la Caja de Pensiones en una suma superior a la que resultaría automáticamente de la continuación del sistema actual y de hecho, en algunos casos arrojaría economías en comparación con el mantenimiento del sistema de ajuste del IPPALD. La Comisión puede decir entonces que las consecuencias presupuestarias de cualquiera de las propuestas que podría haber considerado hacer no serían significativas, lo que se ajustaría a la estipulación de la resolución 33/120 antes citada. No obstante, las consecuencias actuariales sólo pueden ser formuladas por actuarios preferiblemente por los propios actuarios de la Caja, que ya están familiarizados con su situación. La Comisión lamenta decir que hasta la clausura del décimo período de sesiones, la Comisión no ha podido obtener de la Caja de Pensiones ningún cálculo, ni siquiera provisional, de las consecuencias actuariales de las diversas variantes que estaba estudiando. Aunque sólo sea por esa razón no puede recomendar una solución a largo plazo este año.

84. Por lo tanto, la Comisión no tiene otra opción que continuar su búsqueda de una solución en 1980, centrando sus esfuerzos en la dirección indicada en el párrafo 80 supra. Se propone hacerlo en cooperación con la Caja de Pensiones con miras a elaborar una solución a largo plazo que entrara en vigor a más tardar en enero de 1981.

7. El sistema de ajustes del IPPALD

85. Entretanto, surge la pregunta respecto de qué se debe hacer respecto del mecanismo de ajustes periódicos de la remuneración pensionable por el movimiento del IPPALD, establecido por la resolución 1561 (XV) de la Asamblea General. La Comisión ha señalado las anomalías que produce en las circunstancias actuales este método de hacer ajustes generales en todo el mundo sobre la base de un movimiento medio: la remuneración pensionable en algunos países ha aumentado mucho más de lo que lo justificaría la inflación o los cambios en la equivalencia monetaria en esos países 13/, mientras que en otros países ni siquiera el aumento del 25% ocurrido entre el 1º de enero de 1977 y el 1º de julio de 1979 ha bastado para mantener el valor de la remuneración pensionable. Puede decirse desde ahora que el nivel que alcanzará el índice del IPPALD en septiembre de 1979 justificará, en las circunstancias existentes, otro aumento del 5% en la

13/ Incluido el país utilizado como base de comparación, donde el IPC aumentó en 18,7% entre el 1º de enero de 1977 y el 1º de julio de 1979 mientras que la remuneración pensionable aumentó en un 25%. No obstante, en agosto de 1979, hubo indicios de que la tasa de inflación en los Estados Unidos pronto podría exceder la tasa de aumento del IPPALD, a menos que la evolución del tipo de cambio acelerara el movimiento del IPPALD, como ha venido sucediendo desde 1975.

remuneración pensionable el 1.º de enero de 1980 14/. El costo para los Estados Miembros de su participación en los aumentos resultantes en las aportaciones a la Caja de Pensiones sería del orden de (7,5 millones de dólares). El aumento en la remuneración pensionable exageraría aún más las anomalías ya existentes: la proporción excesiva del ingreso neto de un funcionario que se dedica a su aportación a la Caja de Pensiones en los países que tienen un ajuste bajo por lugar de destino; el aumento injustificado en los beneficios de las pensiones que exceden el grado de inflación en los países por debajo del nivel del IPPALD.

86. En consecuencia, la Comisión opina que, con sujeción a la condición establecida en el párrafo siguiente, la Asamblea General debe decidir suspender el funcionamiento del mecanismo para el ajuste de la remuneración pensionable establecido por su resolución 1561 (XV) hasta que se adopte una solución a largo plazo.

87. Sin embargo, la Comisión no puede recomendar la suspensión del sistema de ajuste del IPPALD - en otras palabras, la congelación de la remuneración pensionable en el nivel de 1979 - sin que se le garantice que esta medida no será perjudicial para aquéllos que ya se encuentran en situación desventajosa por el funcionamiento desigual del sistema actual. Se trata de aquéllos cuya remuneración pensionable ya ha disminuido a un valor muy por debajo del nivel de sustitución de ingresos que la Comisión juzgó normal, y por debajo del nivel que prevalece en la base del sistema en Nueva York. Como ya se explicó, los ajustes del IPPALD que se basan en mediciones medias no han sido suficientes para mantener el nivel de remuneración pensionable y las pensiones en tales circunstancias; para aquellas personas que se jubilan en 1980, la retención de los ajustes del 5%, y tal vez del 10% que sería necesario de otra forma, resultaría en una nueva pérdida de valor de sus pensiones iniciales.

88. En consecuencia, la Comisión considera indispensable que, conjuntamente con la suspensión del sistema de ajuste del IPPALD, se establezca una medida provisional apropiada para impedir que las pensiones de que se trata se reduzcan por debajo de un nivel mínimo predeterminado. Dicha medida es necesaria no solamente para proteger al grupo de funcionarios interesados contra un tratamiento injusto adicional sino también para preservar la cohesión del sistema común. La Comisión no puede hacer caso omiso ni tampoco la Asamblea General - de las advertencias formuladas por varias de las organizaciones - en algunos casos en resoluciones adoptadas por los gobiernos en los órganos legislativos de esas organizaciones - de que a menos que se adopten medidas para corregir las anomalías del presente

14/ Nota de la Secretaría de la CAPI: Tras la clausura del décimo período de sesiones de la Comisión, cuando se dio a conocer la clasificación del ajuste por lugar de destino correspondiente a septiembre, se observó que el IPPALD había llegado a 134,75. Al aplicarse los procesos normales para redondear las cifras que se utilizan en el sistema general de ajuste por lugar de destino y que se ha aplicado en ocasiones anteriores a los movimientos del IPPALD, dicha cifra ha pasado a equivaler a 135, de manera que el segundo nuevo aumento de un 5% mencionado en el informe de la Comisión también comenzaría a regir el 1.º de enero de 1980. Si se permite que siga funcionando el mecanismo previsto en la resolución 1561 (XV), la remuneración pensionable quedará fijada, a partir del 1.º de enero de 1980, en el 135% del sueldo bruto. El costo adicional para los Estados Miembros en cuanto a su participación en el aumento de las contribuciones a la Caja de Pensiones (un 14% del aumento registrado en el nivel de la remuneración pensionable) respecto de todo el período de 12 meses se calcula en aproximadamente 10 millones de dólares.

sistema de pensiones, se verán obligados a adoptar medidas fuera del régimen común. Es de esperar que esas organizaciones sigan haciendo gala de paciencia si se adoptan medidas provisionales adecuadas mientras continúa la búsqueda de una solución a largo plazo.

8. Medida provisional

89. En cuanto a cuál debe ser la medida provisional, la Comisión ha observado que, en cuanto adoptara la forma de un ajuste de las pensiones iniciales conexas y no modificara la forma en que se establece la remuneración pensionable, caería dentro de la competencia del Comité Mixto de Pensiones. La Comisión observó además que el Comité había dado instrucciones a su secretario de estudiar la posibilidad de adoptar medidas provisionales encaminadas a corregir por lo menos algunas de las manifestaciones de las anomalías a las que se hace referencia en la resolución de la Asamblea General, de manera provisional. El Secretario del Comité Mixto de Pensiones informó a la Comisión acerca de los lineamientos que estaba siguiendo en la preparación de la medida provisional que el Comité le había pedido que formulara.

90. Según la descripción suministrada a la Comisión,

"Las medidas provisionales que se proponen apuntan a asegurar que, a partir de la separación de un afiliado en 1980, el monto en moneda local de una prestación periódica no sea inferior al monto que sería pagadero si, en el período utilizado para calcular la remuneración media final, se hubiera empleado la remuneración neta en moneda local, incluido el ajuste por lugar de destino, de un afiliado que percibiera un sueldo correspondiente a una clasificación idéntica en el país de la jubilación. Como tales, las medidas provisionales se aplicarían exclusivamente a los afiliados que, inmediatamente antes de la separación o el fallecimiento, pertenecieran al cuadro orgánico o categorías superiores.

Si el monto de la pensión calculada en esa forma excediera del monto que, de lo contrario, correspondiera con arreglo al sistema actual de ajuste de las pensiones, el exceso se pagaría mensualmente como suplemento provisional a partir de la fecha en que la pensión fuera pagadera y hasta fines de 1980, en espera de que se presenten propuestas convenidas para que la Asamblea General, en su próximo período de sesiones, adopte decisiones de mayor alcance. Las propuestas que entraran en vigor a partir de 1981 tendrían que determinar el nivel de los pagos ulteriores respecto de todos los pensionados, pasados y futuros, inclusive los que se separaran del servicio en 1980."

91. El Secretario del Comité Mixto explicó además que,

"Respecto de cada funcionario, las prestaciones de la Caja Común de Pensiones del Personal, que se basan en el promedio de la remuneración pensionable del afiliado en los 36 meses civiles en que haya percibido la más alta remuneración pensionable dentro de los cinco últimos años de su período de afiliación, representarán porcentajes distintos de la remuneración neta media final en cada nivel del índice de ajuste por lugar de destino. En el anexo 1 del informe sobre la segunda reunión del Grupo de Trabajo del Comité Mixto se indica los montos de las pensiones pagaderas después de 30 años de servicio (esto es, 60% de la remuneración pensionable) y se expresan esos montos como porcentajes de la remuneración neta media final (esto es, el promedio en tres años del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino) en distintas fechas respecto de diferentes países y diversos niveles de la clasificación

de las categorías. Se observará en los cuadros que figuran en ese anexo, que, al 1º de enero de 1979, el 60% de la remuneración media final representaba menos del 60% de la remuneración neta media final en los siguientes países de jubilación y respecto de todas las categorías de clasificación de los sueldos, o algunas de ellas:

El 60% de la pensión, como porcentaje de la remuneración neta en:

<u>Categoría/escalón</u>	<u>Austria</u>	<u>Francia</u>	<u>Suiza</u>
P-1/X	53,8%	53,4%	46,4%
P-2/XI	56,1	55,7	48,4
P-3/XIII	58,8	58,4	50,7
P-4/XII	61,2	60,8	52,9
P-5/X	64,2	63,7	55,5
D-1/VII	65,7	65,3	57,0
D-2/IV	67,3	66,8	58,3

Según las medidas provisionales propuestas que se describen más arriba, la pensión mínima tras 30 años de servicios sería del 60% de la remuneración neta media final. De este modo, beneficiarían más a los afiliados clasificados en las categorías más bajas del cuadro orgánico que a aquellos clasificados en las categorías más altas."

92. En cuanto a la aplicabilidad y las modalidades de las medidas provisionales propuestas, el Secretario del Comité Mixto daba las siguientes indicaciones:

"Las medidas provisionales propuestas se aplicarían a las nuevas prestaciones periódicas pagaderas en 1980 a los afiliados que se separan en ese año y que, al momento de la separación, pertenecieran al cuadro orgánico o categorías superiores. Las medidas no afectarían a ninguna de las prestaciones en forma de sumas globales, incluidas la liquidación por cese en el servicio y las permutaciones en sumas globales.

Sobre la base de los niveles actuales de la remuneración neta y pensionable, se prevé que las medidas propuestas se aplicarían en las siguientes clases de ajuste por lugar de destino:

<u>Categoría</u>	<u>Escalones</u>	<u>Clases de ajuste por lugar de destino</u>
P-1	I - VI	10 y superiores
P-1	VII - X	11 y superiores
P-2	I - VI	11 y superiores
P-2	VII - XI	12 y superiores
P-3	I - VI	12 y superiores
P-3	VII - XIII	13 y superiores
P-4	I - V	13 y superiores
P-4	VI - XI	14 y superiores
P-4	XII	15 y superiores
P-5	I - III	14 y superiores
P-5	IV - IX	15 y superiores
P-5	X	16 y superiores
D-1	I - III	15 y superiores
D-1	IV - VII	16 y superiores
D-2	I	16 y superiores
D-2	II - IV	17 y superiores
SGA		18 y superiores
SsG		19 y superiores

De este modo, en un país en que hubiera 17 clases de ajuste por lugar de destino, corresponderían a la pensión en moneda local los siguientes suplementos:

<u>Categoría</u>	<u>Escalón</u>	<u>Aumento porcentual de la pensión en moneda local</u>
P-1	VI	29
P-4	V	15
D-1	III	7
D-2	IV	3

Cálculo del suplemento provisional

Las medidas provisionales correspondientes a 1980 se aplicarían del siguiente modo: en primer lugar, se calcularían las pensiones de conformidad con los estatutos y el sistema vigente de ajuste de las pensiones; así, se fijaría para cada nuevo beneficiario una pensión en dólares y una pensión en moneda local. En el caso del pensionado perteneciente al cuadro orgánico o categorías superiores que suministrara una prueba de residencia en el país de la jubilación - el mismo tipo de prueba que necesita actualmente para aprovechar todo el ámbito del actual sistema de ajuste, incluida la norma que garantiza un mínimo en moneda local - se calcularía una nueva remuneración media final en moneda local sobre la base de las escalas de sueldos netos y de ajustes por lugar de destino que estuvieran en vigor en ese país en el curso del período de 36 meses en el cual se determinara la remuneración media final del afiliado.

A continuación, se utilizaría esa nueva remuneración media final para calcular la pensión mínima del afiliado en moneda local, sobre la base de su período de afiliación y de la tasa de acumulación prevista en los Estatutos. Cualquier exceso de ese monto en relación con la pensión en moneda local calculada de conformidad con el sistema de ajuste de las pensiones se agregaría como suplemento de las pensiones periódicas pagaderas en 1980.

El suplemento provisional calculado de conformidad con el párrafo 16 supra quedaría sujeto en 1980 a los mismos ajustes que la pensión en moneda local del afiliado que se determinara con arreglo al sistema de ajustes de las pensiones, sin volver a remitirse a los niveles de la remuneración neta y de ajuste por lugar de destino en el país de la jubilación."

93. El Secretario del Comité Mixto informó a la Comisión de que, a título profesional, el Actuario Consultor de la Caja estimaba que el costo para la Caja de las prestaciones adicionales que tendría que pagar en 1980 con arreglo a ese plan sería del orden de los 500.000 dólares, desembolso adicional que, a su juicio, la Caja podía absorber.

94. La Comisión considera que esa medida provisional satisfaría, en general, los objetivos que estima esenciales. La Comisión sugiere que cabría reconsiderar la fijación del límite mínimo en el nivel en que una pensión del 60% de la remuneración pensionable equivalga exactamente al 60% de la remuneración neta; teniendo presente que, normalmente, la pensión quedaría sujeta a tributación, su valor final sería inferior al 60% de los ingresos netos del funcionario antes de la jubilación y algunos miembros de la Comisión, considerando que este era

el nivel mínimo aceptable, estimaban que el límite mínimo debía ser un poco más alto, de modo que preservara un valor mínimo de la pensión del 65% ó 66% de la remuneración neta. De todos modos, al ser inferior a los niveles previstos en las variantes III y IV, ese límite no prejuzgaría en caso alguno la adopción ulterior de una solución permanente.

95. Igualmente, la Comisión sugiere que, a menos que se considere que la financiación con cargo a los recursos de la Caja de los pagos suplementarios que se proponen haya de plantear un problema, habría que decidir simultáneamente respecto de 1980 y los años subsiguientes, también como medida provisional, que cada vez que el nivel de la remuneración pensionable de un funcionario fuera inferior al nivel de la remuneración neta total, las aportaciones pagaderas por ese funcionario o en su beneficio se basaran en la remuneración neta total. De este modo, se asegurará que la Caja Común disponga de recursos adicionales para sufragar el costo de la medida provisional propuesta para 1980 y para prever las obligaciones adicionales que tal vez dimanen de cualquier solución a largo plazo que se adopte ulteriormente (en caso de que esa solución entrañe obligaciones adicionales, lo que no es nada seguro).

96. La Comisión no puede prever qué decisión habrá de adoptar el Comité Mixto, pues éste examinará la propuesta provisional en la reanudación de su período de sesiones en septiembre, después de que la Comisión haya aprobado el presente informe. En todo caso, la Comisión expresa su viva esperanza de que el Comité Mixto recomiende a la Asamblea General una medida provisional similar a la que ahora se prevé - y no menos satisfactoria que ésta - y que la Asamblea General apruebe esa medida como corolario indispensable de la recomendación de la Comisión de que se elimine el costoso e ineficaz sistema de ajustes con arreglo al IPPALD. La Comisión ha autorizado a su Presidente para que presente una adición a este informe, si ello resultara necesario a la luz de las deliberaciones que sostenga el Comité Mixto en septiembre.

9. Cuadro de servicios generales

97. Se ha observado que el examen por la Comisión del problema de la remuneración pensionable se ha centrado casi exclusivamente en el cuadro orgánico y categorías superiores. Ello se debió a que los problemas por los cuales se pidió a la Comisión que realizara el estudio con carácter urgente se referían específicamente a los funcionarios expatriados del cuadro orgánico y categorías superiores contratados en el plano internacional 15/. La Comisión ha procurado encontrar primero una solución para el problema más acuciante. En todo caso, en los párrafos 281 a 296 de su cuarto informe anual se demuestra fuera de toda duda que la Comisión está al tanto de los problemas relativos al método de fijación de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales. La Comisión esperaba - y sigue esperando - que cuando pueda recomendar una solución a largo plazo para el cuadro orgánico, esa solución dé una clave acerca de la forma de resolver el problema del cuadro de servicios generales, teniendo presente que en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones no se establece una distinción respecto de los

15/ Por vía de consecuencia, algunos problemas se refieren también a funcionarios del cuadro de servicios generales expatriados y no contratados en el plano local.

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

CAPITULO IV

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

A. Comparación que debe hacerse para aplicar el principio Noblemaire

1. Evolución del margen entre la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada en la comparación

98. La Comisión, en cumplimiento del mandato que le confió la Asamblea General, ha seguido manteniendo en continuo examen la relación entre los niveles de remuneración de la administración pública nacional elegida para la comparación, actualmente la de los Estados Unidos de América, y los del régimen común de las Naciones Unidas, y en cada uno de sus períodos de sesiones ha examinado un informe sobre la evolución de esa relación.

99. Debido a la necesidad de estudiar otros asuntos en 1979, la Comisión no ha podido avanzar en la preparación de un método para comparar la remuneración total, al que hizo mención en los párrafos 93 a 104 de su cuarto informe anual. No obstante, ya está listo el estudio que en esa oportunidad se mencionó estaba realizando el Gobierno de los Estados Unidos, de modo que la Comisión tiene previsto estudiar en 1980 la medida en que la metodología preparada a ese respecto se puede adaptar para hacer comparaciones internacionales.

100. Por lo tanto, la comparación se sigue haciendo a partir de la base previamente aprobada por la Asamblea General, es decir, la remuneración neta de los funcionarios de ambos servicios, con cónyuge a su cargo pero sin hijos, y entre las sedes de los dos sistemas, a saber, Washington D.C. para la administración pública de los Estados Unidos de América y Nueva York para el régimen común de las Naciones Unidas, con la debida corrección por diferencia del costo de la vida entre las dos ciudades. El margen se expresa en forma de un promedio ponderado de las relaciones encontradas en las distintas categorías de equiparación, promediadas para un período de 12 meses, del 1º de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente.

101. Sobre esa base, y utilizando las equivalencias de categoría P-1 a D-1 y de GS-9 a GS-16 aprobadas por la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones (véanse los párrs. 105 a 108), el valor medio del margen para el período de 12 meses comprendido entre el 1º de octubre de 1978 y el 30 de septiembre de 1979 fue el que se indica en el cuadro siguiente:

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C.

Octubre 1978 a septiembre 1979

Categorías	Estados Unidos Washington		Naciones Unidas Nueva York		Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos (Estados Unidos, Washington = 100)	Coeficientes de ponderación para calcular la relación global c/
	Remuneración neta por categoría a/	Coeficientes de ponderación	Remuneración neta ponderada	Remuneración neta b/		
GS 9/1	13 477	100	13 477	P1/1	118,4	3,2
GS 11/1	15 954	62	16 982	P2/1	118,7	14,7
GS 12/1	18 659	38				
GS 12/1	18 659	45	20 310	P3/1	119,6	25,0
GS 13/1	21 660	55				
GS 13/1	21 660	33	23 856	P4/1	121,7	28,5
GS 14/1	24 938	67				
GS 15/1	28 534	100	28 534	P5/1	122,6	21,0
GS 16/1	32 485	100	32 485	D1/1	119,2	7,6

Relación media ponderada 120,6
 Relación del costo de la vida Nueva York/Washington (mayo de 1979) 105,9
 Relación media ponderada, ajustada de acuerdo con el costo de la vida 113,9

a/ Escalas de sueldos vigentes al 1.º de octubre de 1978.

b/ Comprende un ajuste por lugar de destino de: 6 meses en la clase 6/+1 (multiplicador 35)
 6 meses en la clase 7 (multiplicador 41)

c/ Estos coeficientes de ponderación corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-1 inclusive, que prestaban servicios en la Sede y otras oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1977.

102. Las cifras comparables para el período anterior, de octubre de 1977 a septiembre de 1978, fueron las siguientes:

- | | |
|---|-------|
| a) Relación media de la remuneración neta de las categorías comparadas: | 118,8 |
| b) Relación del costo de la vida Nueva York/Washington | 108,7 |
| c) Relación media, ajustada para tener en cuenta el costo de la vida: | 109,3 |

103. El aumento del margen de un 9,3% en el período previo de 12 meses a un 13,9% en el último período se debió principalmente a que el costo de la vida en Washington aumentó a un ritmo mayor que el de Nueva York 16/. Para ajustar los índices de ajuste por lugar de destino de Washington y Nueva York se utilizan los índices del costo de la vida que fija la Oficina de Estadística del Trabajo de los Estados Unidos; la Comisión tomó nota de que el mayor aumento registrado en el índice del costo de la vida correspondiente a Washington se debía casi totalmente a un repentino aumento del costo que entrañaba adquirir una casa (precios de compra de las casas y tasas de interés de las hipotecas), que había aumentado en un 6% en Washington en comparación con un 0,8% en Nueva York. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que el aumento del costo de adquirir una casa tenía dudosa pertinencia para el ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas y para hacer una comparación entre las administraciones públicas de los Estados Unidos y las Naciones Unidas, ya que ese factor no se tenía en cuenta para calcular el ajuste por lugar de destino para el personal de las Naciones Unidas; volvería a establecerse una relación correcta entre Nueva York y Washington la próxima vez que se hiciera un estudio comparativo directo entre las dos ciudades.

2. Equivalencias de categorías entre la administración pública nacional utilizada en la comparación y el régimen común de las Naciones Unidas en las categorías D-2 y superiores

Solicitud de la Asamblea General

104. En el párrafo 2 de la sección II de su resolución 31/141 B, de 17 de diciembre de 1976, la Asamblea General pidió a la Comisión que ampliara su comparación de las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos con las del régimen común de las Naciones Unidas, respecto de todas las categorías (en vez de considerar únicamente las tres categorías en las que la Comisión había comprobado equivalencias anteriormente) y que comunicara sus conclusiones a la Asamblea General a más tardar en su trigésimo tercer período de sesiones.

105. Satisfaciendo esa petición, la Comisión, con la asistencia de dos consultores 17/ llevó a cabo un estudio amplio en que se compararon las funciones de puestos procedentes de 46 grupos ocupacionales de ambas administraciones por medio de

16/ Como se indica en el párrafo 125 del cuarto informe anual, este margen aumentó también en casi un 1% debido a la utilización de las nuevas equivalencias de categorías de P-1 a D-1 aprobadas por la Asamblea General; véase también el párrafo 123 infra.

17/ El Sr. Charles Fizez (Bélgica) y el Sr. Robert L. Smith (Estados Unidos de América).

un sistema de "puntos y factores". Sobre la base de los resultados de dicho estudio, la Comisión, en su cuarto informe anual, recomendó que la Asamblea General aprobara las siguientes equivalencias de categorías para utilizar en aplicación del principio Noblemaire 18/:

- P-1 = GS-9 con un coeficiente de ponderación de 100
- P-2 = (GS-11 con un coeficiente de ponderación de 62)
(y)
(GS-12 con un coeficiente de ponderación de 38)
- P-3 = (GS-12 con un coeficiente de ponderación de 45)
(y)
(GS-13 con un coeficiente de ponderación de 55)
- P-4 = (GS-13 con un coeficiente de ponderación de 33)
(y)
(GS-14 con un coeficiente de ponderación de 67)
- P-5 = GS-14 con un coeficiente de ponderación de 100
- y D-1 = GS-16 con un coeficiente de ponderación de 100

106. El estudio había incluido un análisis de los puestos de categoría D-2, pero la Comisión reservó su posición respecto de la equivalencia para la categoría D-2. El sistema de puntos y factores utilizado en el estudio se había ideado para abarcar la escala de categorías P-1 a D-2. No se habían evaluado puestos de categorías superiores a D-2. Por consiguiente, si bien se había podido determinar el nivel más elevado de puntos de los puestos D-2 evaluados, no se había podido determinar el nivel inferior de puntos correspondiente a los puestos de categorías superiores a D-2. Como el límite superior de la escala de puntos correspondiente a la categoría D-2 en el instrumento de evaluación no se había establecido con el apoyo de esa verificación adicional, la Comisión estimó que los resultados obtenidos no eran concluyentes en lo tocante a las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos correspondientes a la categoría D-2. Por lo tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que debía efectuarse en el futuro un nuevo estudio destinado a establecer la equivalencia para la categoría D-2.

107. Con respecto a las categorías de subsecretario general (SsG) y de secretario general adjunto (SGA), así como a las categorías equivalentes (director general auxiliar y director general adjunto), la Comisión informó a la Asamblea General de las razones que la habían llevado a decidir que tales categorías no se incluyeran en el estudio:

"... A diferencia de las categorías D-2 e inferiores, en las que podían hallarse puestos similares en muchas de las organizaciones del sistema común, los puestos de la mencionada categoría tienen carácter único, lo que dificulta las comparaciones dentro del sistema común y más aún con la administración pública. Las diferencias de función entre la administración pública internacional y una administración pública nacional se acentúan en las categorías superiores, pero alcanzan su grado máximo en estas dos

categorías. Mientras la categoría D-2 representa la culminación de la carrera administrativa, y en ella todavía se pueden establecer comparaciones basadas en las técnicas de evaluación de puestos, las categorías que sobrepasan ese nivel están sometidas a la influencia de las consideraciones políticas y de la importancia de la persona propuesta. Muchas de las personas nombradas para dichos cargos proceden de los niveles superiores de la administración pública de sus respectivos países, y trabajan pocos años, a plazo fijo, al servicio de la organización internacional. Por consiguiente, cuando evalúan la remuneración que se les ofrece tienden a compararse con los funcionarios de su propio país en el mismo lugar de destino, y no con los de la administración pública de los Estados Unidos de América. De todos modos, los sueldos fijados para estas categorías no se pueden disociar del que percibe el Secretario General de las Naciones Unidas.

Un miembro de la Comisión sostuvo que, al menos en el nivel de los subsecretarios generales, los puestos del sistema común podían compararse con los puestos similares del Gobierno de los Estados Unidos. La mayoría de los miembros de la Comisión estimó, sin embargo, que los sueldos de esta categoría no podían fijarse mediante la comparación directa utilizada para las otras categorías en aplicación del principio Noblemaire, sino que además se debían tomar en consideración todos los demás factores especiales correspondientes a las categorías más altas. Por este motivo no se había intentado establecer equivalencias precisas entre las categorías de subsecretario general y secretario general adjunto y las categorías de la administración pública de los Estados Unidos." 19/

108. En su resolución 33/119, la Asamblea General aprobó las equivalencias de categoría recomendadas por la Comisión para las categorías P-1 a D-1 inclusive. Sin embargo, en el párrafo 2 de la sección III de esa resolución, pidió a la Comisión:

"... que continúe su estudio de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional utilizada en la comparación, a fin de determinar cuáles serían en el régimen utilizado en la comparación las equivalencias apropiadas para las categorías D-2 y de Subsecretario General de las Naciones Unidas y comunique sus conclusiones a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones."

En el párrafo 3, pidió asimismo a la Comisión:

"... que estudie la posibilidad de identificar puestos de funciones y responsabilidades equivalentes para el puesto de Secretario General Adjunto, y que informe a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones."

Organización del estudio por la Comisión

109. En su noveno período de sesiones, sobre la base de un documento preparado por la Secretaría, la Comisión examinó una serie de posibles métodos para llevar a cabo los estudios de equivalencia de categorías, en los niveles D-2, SsG y SGA.

110. El representante del CCCA afirmó que las organizaciones se habían comprometido a colaborar en la realización del estudio, si bien no estaban convencidas de que éste permitiría obtener resultados útiles. Las organizaciones compartían las opiniones expresadas por la Comisión en los párrafos antes citados de su cuarto informe anual, relativas a las dificultades que se planteaban al establecer comparaciones para los puestos de las categorías de SsG y SGA. Señalaron que esas categorías superiores no formaban parte de la estructura normal de la carrera y que los nombramientos a esos niveles sólo se hacían a plazo fijo. En el caso de las organizaciones más pequeñas, los niveles superiores de las categorías de las Naciones Unidas correspondían al de jefe ejecutivo. Los procedimientos de contratación para estas categorías diferían de los utilizados para categorías inferiores ya que la selección se hacía teniendo en cuenta no sólo la competencia del funcionario sino también consideraciones de orden político. Si bien en el transcurso de los años se había logrado imponer cierta lógica en las escalas de sueldos de estas categorías, no podía decirse que la estructura de sueldos estuviera basada totalmente en las mismas consideraciones que regían para las categorías inferiores.

111. La Comisión reconoció las dificultades que se planteaban al realizar estudios sobre equivalencias de categorías para esos niveles superiores. Además, hizo notar que los cambios introducidos recientemente en el sistema de remuneraciones de la administración utilizada en la comparación complicarían aún más esa labor. Por ejemplo, el Gobierno de los Estados Unidos había reconocido que, en el caso de los puestos de categoría superior que pasaban a integrar el nuevo Cuadro Ejecutivo Superior (CES), la correlación entre las funciones y la paga era del orden de sólo 0,7. Cabía prever que se presentaran otras dificultades prácticas, que indudablemente serían superables. La Comisión tomó nota con satisfacción de la declaración de uno de sus miembros, quien manifestó que se le habían dado seguridades de que las autoridades de los Estados Unidos prestarían la máxima asistencia a la realización del estudio, en particular a fin de proporcionar las descripciones de puestos necesarios. En vista de que la Asamblea General había pedido a la Comisión que realizara el estudio de la categoría D-2 y de la categoría de SsG, y de que las dificultades involucradas en el estudio de la categoría de SGA no eran muy distintas de las relacionadas con la categoría de SsG, se decidió realizar un estudio de las tres categorías.

112. A continuación se examinaron distintos criterios para llevar a cabo el estudio. Para el estudio de la categoría D-2 y de la categoría de SsG, el CCCA prefería el mismo método utilizado en el estudio de equivalencias precedente, con el ajuste recomendado por la Secretaría, de que se tuviera en cuenta la remuneración adicional concedida a estas categorías como resultado de la creación del Cuadro Ejecutivo Superior (CES) en el país utilizado en la comparación. Sin embargo, las organizaciones consideraron que las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos que se examinarían al determinar la categoría equivalente a la de D-2 no debían ser sólo las categorías GS-17 y 18, ya que un estudio anterior había indicado que una parte de los puestos D-2 eran equivalentes a los puestos de nivel ejecutivo de los Estados Unidos. En lo que respecta a la categoría de SGA, las organizaciones preferían el criterio de una comparación completa de puestos que tuviera en cuenta factores como la denominación y la esfera orgánica de los puestos, la graduación relativa de los puestos dentro de las dos estructuras jerárquicas, la importancia relativa de la función de los puestos dentro de los programas y prioridades de las dos administraciones y tal vez otros factores, como el prestigio de los distintos titulares, las fuentes de contratación y cualquier consideración política pertinente.

113. La Comisión reconoció que, si bien la clasificación de puestos en las categorías superiores de las dos administraciones se basaba menos en las funciones que en las categorías inferiores, las funciones seguían siendo el más mensurable de los elementos que intervenían en la clasificación de puestos. Habida cuenta de la diferencia de carácter entre los puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos y los del régimen común de las Naciones Unidas, el método de evaluación de puntos y factores seguía siendo el criterio más eficaz de clasificación de puestos; porque era el más adecuado para comparar puestos dentro de grupos ocupacionales heterogéneos e incluía diversas combinaciones de tareas. Por consiguiente, la Comisión decidió que se aplicara a las tres categorías el método de evaluación de puntos y factores, es decir, el mismo criterio utilizado en el último estudio de equivalencias. Sin embargo, se introducirían ajustes en este método a fin de tener en cuenta los efectos que había acarreado el establecimiento del Cuadro Ejecutivo Superior para la remuneración correspondiente a algunos puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos que se utilizarán en la comparación. La Comisión decidió asimismo volver a contratar a los mismos consultores cuyos servicios se habían utilizado para el estudio de equivalencias de categorías de 1977-1978.

Informe de los consultores

114. En su décimo período de sesiones, la Comisión examinó el informe de los consultores (consignado como anexo VI en el presente informe). Los consultores habían recomendado equivalentes para cada una de las categorías D-2, SsG y SGA, en la siguiente forma:

<u>Categoría del régimen común</u>	<u>Categoría de la administración pública de los Estados Unidos</u>
D-2	= GS-17 con un coeficiente de ponderación de 67 GS-18/E-V con un coeficiente de ponderación de 33
SsG	= GS-18/E-V con un coeficiente de ponderación de 67 E-IV con un coeficiente de ponderación de 33
SGA	= E-IV con un coeficiente de ponderación de 17 E-III con un coeficiente de ponderación de 63 E-II con un coeficiente de ponderación de 20

115. Los consultores consideraron que el grado de validez de la equivalencia determinada para la categoría D-2, basada en una muestra más amplia de los puestos, era comparable al de los equivalentes determinados en el estudio sobre la equivalencia de categorías de 1978 para las categorías P-1 a D-1. Sin embargo, consideraron que las equivalencias para la categoría de SsG, y en mayor grado, para la categoría de SGA deberían considerarse aproximaciones. Ello se debía, en parte, a la dificultad del sistema de "puntos y factores" para cubrir totalmente los aspectos especiales no relacionados con el empleo involucrados en esos puestos de nivel superior. Algunos de esos aspectos especiales, identificados por los consultores en ciertos de los puestos de administración pública de los Estados Unidos que se habían estudiado, eran:

a) "Representatividad" del titular de grupos claves o especiales de intereses;

b) El titular apoya las políticas del Gobierno y cuenta con la confianza del Presidente y del Gabinete para aplicar esas políticas;

c) El titular es conocido nacional o internacionalmente en círculos científicos, académicos o de otro tipo;

d) Necesidad de obtener funcionarios con capacidades administrativas de alto nivel y no con capacidades técnicas especializadas;

e) El titular debe actuar como mediador o negociador en cuestiones delicadas (políticas y diplomáticas) o actuar como asesor o coordinador de actividades que no recaen directamente bajo su jurisdicción.

116. Además, si bien se había intentado revisar el sistema de puntos y factores para hacerlo más aplicable a las categorías de SsG y SGA, el sistema no había producido para los puestos en esos niveles distinciones en que los consultores pudiesen tener la misma confianza que para las categorías D-2 e inferiores. Asimismo, se había encontrado que esos puestos de nivel superior no estaban clasificados estrictamente de acuerdo con el contenido del puesto, y fuera en el régimen común o en la administración pública de los Estados Unidos y, en consecuencia, habían tendido a reflejar un menor grado de coherencia a través de líneas de departamento, organismo y organización.

Opiniones del Comité Consultivo en cuestiones administrativas

117. El Comité Consultivo consideró que las conclusiones del estudio representaban una base positiva para determinar el grado en el cual las funciones y las responsabilidades de esos puestos de categoría superior podían igualarse entre ambos servicios. Las organizaciones observaron sin embargo las dificultades que los consultores habían encontrado para evaluar el contenido del empleo de los puestos superiores comparados y las calificaciones requeridas de sus titulares; en consecuencia, aceptaron las conclusiones de los consultores de que la equivalencia de la categoría D-2 tenía una validez comparable a la del estudio anterior para las categorías P-1 a D-1, mientras que las equivalencias para la categoría de SsG y en mayor grado para la categoría de SGA sólo debían considerarse aproximaciones. Había sido opinión del CCCA que debido a sus características particulares los puestos de máxima categoría en las organizaciones no eran susceptibles de realizar fáciles evaluaciones comparativas mediante el uso de métodos de clasificación de empleo. El estudio de los consultores dejó bien claro que ello también era válido para los puestos superiores en la Administración Pública de los Estados Unidos. En consecuencia, los hallazgos del estudio llevaron a las organizaciones a la conclusión de que si la Comisión lo consideraba conveniente, la equivalencia de la categoría D-2 podía utilizarse para los fines de las comparaciones ordinarias de sueldos. Las aproximaciones en lo que respecta a la equivalencia de las categorías SsG y SGA, por otra parte, debían utilizarse separadamente para las medidas legislativas que podrían ser necesarias para examinar la remuneración de los funcionarios a esos niveles.

Conclusiones de la Comisión

118. La Comisión observó que el informe de los consultores había sido preparado de conformidad con la metodología que había aprobado anteriormente. También recordó las dificultades implícitas en la realización de estudios de equivalencia de categoría a esos niveles superiores que había señalado en su último informe anual y observó las dificultades adicionales encontradas por los consultores. La Comisión coincidió con los consultores en la opinión de que las equivalencias para las categorías de SsG y SGA se debían considerar únicamente como aproximaciones. En cuanto a si los resultados del estudio debían incluirse o no en el cálculo periódico del margen, la Comisión hizo notar que, debido al pequeño número de funcionarios en esas categorías, éstos representarían sólo un pequeño factor de ponderación en la comparación global, de manera que el efecto de que se incluyeran o excluyeran tales resultados sería insignificante. No obstante, tras tomar nota de que en el estudio de equivalencias anterior se había tomado en consideración la categoría D-2 pero no se había recomendado que se utilizara para calcular el margen debido a ciertas dudas en cuanto a la precisión de esa equivalencia y de que del presente estudio se había desprendido una equivalencia más exacta, la Comisión consideró que la equivalencia de la categoría D-2 debía incluirse, junto con las de las P-1 a D-1, en los cálculos futuros del margen. Dos miembros opinaron que en el informe de la Comisión debería haber figurado información sobre los sueldos que ambas administraciones pagaban a los empleados de las categorías SsG y SGA y sus equivalentes 20/.

20/ Nota del Presidente interino: La remuneración neta total de un Subsecretario General con cónyuge a cargo en Nueva York en agosto de 1979 ascendía a 52.893 dólares. La remuneración neta (deducidos los impuestos) de las categorías correspondientes de la administración pública de los Estados Unidos, sobre la base de las equivalencias aproximadas indicadas anteriormente, y empleando las escalas de sueldos publicadas, sin tener en cuenta las escalas de sueldos del CES, era de 37.613 dólares. Por lo tanto, la relación entre las Naciones Unidas (Nueva York) y los Estados Unidos (Washington) era de 140,6: 100. Las cifras correspondientes en la categoría de Secretario General Adjunto eran: Naciones Unidas 57.628 dólares; Estados Unidos 38.452 dólares; relación 149,9: 100.

Algunos ejemplos de puestos en las categorías comparables de los Estados Unidos son los siguientes:

- E.V - Secretario Adjunto de Administración de Personal (Departamento de Salud, Educación y Bienestar)
 - Director Adjunto de Ciencias Biológicas, de la Conducta y Sociales (Fundación Nacional de Ciencias)
- E.IV - Secretario Adjunto de Asuntos Internacionales (Departamento de Estado)
 - Secretario Adjunto de Administración (Departamento de Estado)
 - Administrador Adjunto para Asuntos Africanos (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
- E.III - Subsecretario de Asuntos Internacionales y Programas de Productos Básicos (Departamento de Agricultura)
 - Subsecretario del Trabajo, Adjunto del Secretario del Trabajo (Departamento del trabajo)
- E.II - Director del Organismo Internacional de Comunicaciones
 - Administrador del Organismo de Protección del Medio Ambiente

Recomendación

119. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General:

a) Apruebe la equivalencia de categorías

D-2 = (GS-17 con un coeficiente de ponderación de 67
(GS-18/E-V con un coeficiente de ponderación de 33

para que se use conjuntamente con las equivalencias establecidas previamente en las categorías P-1 a D-1 para comparar las remuneraciones de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas;

b) Tome nota, con sujeción a las reservas expuestas anteriormente, de las equivalencias aproximadas obtenidas para las categorías SsG y SGA.

3. Efectos del establecimiento del Cuadro Ejecutivo Superior en la administración pública de los Estados Unidos sobre el cálculo del margen

120. La Comisión tomó nota de que como resultado de la Ley de Reforma de la Administración Pública que fue promulgada por el Presidente de los Estados Unidos el 13 de octubre de 1978, se había establecido un nuevo sistema para la remuneración de los titulares de puestos administrativos dentro de la rama ejecutiva del Gobierno de los Estados Unidos, a partir del 13 de julio de 1979. De conformidad con las disposiciones del Cuadro Ejecutivo Superior (CES) los titulares de puestos de servicios generales GS-15 hasta 18 inclusive y de los niveles ejecutivos V y IV que atendieran ciertos requisitos de elegibilidad podrían elegir entrar a la administración y que se les pagara de acuerdo con una de las seis nuevas tasas de sueldos (nivel ejecutivo) que determinaría la administración. La transición de las categorías de servicios generales a las tasas de sueldos del Servicio Ejecutivo había tenido como resultado aumentos reales en los sueldos de los titulares de los puestos de las categorías GS-15 y GS-16 cuyos sueldos habían sido afectados por el límite de 47.500 dólares impuesto por el Congreso.

121. Por lo tanto, la Comisión consideró necesario tomar en cuenta los efectos del CES en el cálculo del margen con respecto a los equivalentes establecidos para las categorías P-1 a D-1. La Comisión observó que sólo las categorías P-5 y D-1 se veían afectadas, ya que los titulares de los puestos en las categorías de servicios generales que se encontraron equivalentes a las categorías P-4 e inferiores no eran elegibles para entrar en el CES. Observó asimismo que dado que el CES había entrado en vigor el 13 de julio de 1979, su aplicación sólo afectaría el margen actual durante dos meses y medio del período de 12 meses comprendido entre octubre de 1978 y septiembre de 1979.

122. La Comisión consideró la cuestión de si las tasas de sueldo de las categorías de la Administración Pública de los Estados Unidos que se utilizarían para calcular el margen debían ser las de las escalas de sueldo publicadas oficialmente o las de las tasas de sueldo resultantes del límite temporal impuesto por el Congreso de los Estados Unidos. Señaló que ésta era la primera ocasión en la cual había debido considerar esta cuestión, ya que antes de la aplicación del CES las categorías de los Estados Unidos utilizadas con fines de comparación no se veían afectadas por los límites que podía imponer el Congreso. La Comisión decidió

que se utilizaran las escalas de sueldo publicadas, puesto que se derivaban del proceso normal de análisis de empleos y comparación de los sueldos pagados en el mercado para los trabajos de valor y responsabilidad equivalentes, por lo que proporcionaban una escala de compensación que establecía diferencias entre puestos con diferentes niveles de responsabilidad. Eran las tasas de pago establecidas por el país que se utilizaba como base de comparación en virtud de los principios normales de administración de sueldos. Además, la Comisión consideró también que debía poner en tela de juicio el hecho de que el régimen de sueldos de las Naciones Unidas debiera fluctuar de acuerdo con las consideraciones políticas locales del país que se utilizaba como base de comparación, particularmente dada la naturaleza temporal del límite actual de sueldos.

123. Los efectos de la introducción del CES en el margen global para el período actual de 12 meses consistirían en que la relación media ponderada de la remuneración bajara de 120,6 (como figura en el párrafo 101 *supra*) a 120,3 y la relación ajustada de acuerdo con el costo de la vida para Nueva York/Washington bajara de 113,9 a 113,6.

124. Por consiguiente, la Comisión se propone tener en cuenta, en los cálculos futuros del margen, los efectos que entraña la implantación del CES en la administración pública de los Estados Unidos, sobre la base de las escalas de sueldos oficialmente publicadas para las categorías equivalentes de la administración pública de los Estados Unidos. Asimismo, tendrá en cuenta los efectos de la remuneración adicional, en forma de premios por actuación provisional, que se concederán en los años venideros como parte del plan del Cuadro Ejecutivo Superior.

4. Directrices preliminares de la metodología para determinar la administración pública mejor remunerada

125. En su segundo informe anual, la Comisión expresó el consenso de que, a los efectos de la aplicación del principio Noblemaire "en la actualidad no existía ninguna prueba que justificara la conclusión de que la administración pública federal de los Estados Unidos de América, que durante los últimos 30 años se había tomado como base para establecer el nivel de la remuneración de las Naciones Unidas, ya no debería utilizarse con ese fin. La Comisión estuvo de acuerdo en que debería examinarse la cuestión ..." 21/.

126. Desde entonces, se habían seguido expresando dudas, tanto en los debates de la Comisión como en los de la Quinta Comisión de la Asamblea General, acerca de si la administración pública federal de los Estados Unidos seguía siendo en efecto la administración pública nacional mejor remunerada y, por lo tanto, si había que seguir utilizándola como base de comparación para fijar las escalas de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas.

127. En el noveno período de sesiones de la Comisión, el Presidente de la FICSA expuso la opinión de la Federación de que los sueldos de las Naciones Unidas habían dejado de ser competitivos y presentó como prueba, por una parte, las dificultades de contratación que estaban experimentando las organizaciones,

21/ Ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 131.

ilustradas por la frecuencia cada vez menor de contrataciones en las categorías P-1 y P-2 y, por la otra, el hecho de que algunos Estados Miembros consideraran necesario ofrecer a los nacionales de sus países que trabajaban en las organizaciones internacionales, suplementos a las remuneraciones que recibían de las Naciones Unidas.

128. La Comisión pidió información adicional a ese respecto y, en su décimo período de sesiones, recibió información detallada sobre las disposiciones legales sobre la materia puestas en vigor por tres Estados Miembros: los Estados Unidos de América, el Japón y la República Federal de Alemania (véase el anexo VII). La Comisión hizo un estudio preliminar de esta información en relación con la cuestión de determinar si los montos actuales de remuneraciones de las Naciones Unidas eran o no suficientes y las de las obligaciones de los Estados Miembros y los funcionarios. Tras observar que se apreciaban diferencias importantes entre las medidas adoptadas por esos tres países y considerando que tal vez hubieran otros Estados Miembros que aplicaran procedimientos análogos, la Comisión decidió mantener en examen la cuestión.

129. En su noveno período de sesiones, la Comisión había reafirmado también su intención de hacer un estudio para verificar si la administración pública federal de los Estados Unidos efectivamente seguía siendo la administración pública nacional mejor remunerada. Reiteró su intención de hacerlo en la primera oportunidad que ello fuera viable y, tras observar que el estudio sería un trabajo de gran magnitud y de considerable complejidad metodológica, pidió a su secretaría que comenzara a estudiar de inmediato la metodología adecuada.

130. La Comisión empezó a estudiar esa metodología en su décimo período de sesiones, sobre la base de una nota presentada por su secretaría. Reafirmó las directrices básicas que había presentado en su segundo informe anual (párrafo 131) en el sentido de que la comparación debería limitarse a las administraciones públicas nacionales que emplearan un número importante de funcionarios en las categorías pertinentes y hubieran establecido pautas para la clasificación de puestos y las condiciones de remuneración y beneficios, y que deberían continuarse los estudios con miras a llegar a una metodología que permitiera comparar la "remuneración total", incluidos elementos tales como pensión, seguros y otros beneficios pecuniarios. Tras oír las opiniones de las organizaciones y del personal, y haber identificado una serie de los problemas metodológicos que probablemente se presentarían, la Comisión decidió continuar su estudio de la cuestión en su período de sesiones siguiente sobre la base de propuestas revisadas. La Comisión hizo notar una vez más que el estudio forzosamente tendría una estructura compleja y entrañaría reunir una gran cantidad de datos; el momento de su realización debería coordinarse con los demás compromisos de la Comisión, incluido el de preparar una metodología para comparar la remuneración total.

B. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

131. La Comisión ha continuado cumpliendo la función que se le encomienda en el inciso c) del artículo 11 de su estatuto, consistente en "la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino". Ello se lleva a cabo mediante circulares mensuales que hace distribuir el Presidente con arreglo a la autoridad delegada en él por la Comisión (se utilizan circulares análogas para anunciar los cambios en las escalas de dietas que determina la Comisión con arreglo al inciso b) del mismo artículo).

132. En el anexo VIII se presenta, en forma de gráfico, la evolución de las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino en los lugares en que hay sedes desde el 1.º de enero de 1977 (última vez en que se modificó la escala de sueldos) hasta el presente, así como la evolución del índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD).

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

A. Medidas adoptadas por la Comisión con arreglo al artículo 12 de su estatutoIntroducción

133. La Comisión recordó en su cuarto informe anual 22/ que, en vista de la solicitud contenida en el párrafo 5 de la sección III de las resoluciones 32/200 de la Asamblea General, de que la Comisión adelantase a 1980 su próximo estudio en Ginebra, y por considerar conveniente terminar, antes de realizar un segundo estudio en Ginebra, estudios en las demás sedes a fin de extraer todas las conclusiones posibles de esos estudios en relación con los principios generales de metodología para dichos estudios, había convenido en un calendario acelerado con arreglo al cual realizaría todos los estudios restantes antes de 1980.

134. Como se verá en las secciones siguientes, la Comisión ha realizado estudios en Londres, Montreal y Nueva York y está muy adelantada en los preparativos para el estudio de Roma, cuya fase de recolección de datos se completará antes de fines de 1979 y cuyos resultados examinará la Comisión en su 11.º período de sesiones, que se celebrará en febrero y marzo de 1980. Con el primer estudio de Ginebra y el realizado anteriormente en París, y teniendo en cuenta que el Organismo Internacional de Energía Atómica realizó un estudio en Viena, en cooperación con las Naciones Unidas, antes de que el Organismo aceptara el estatuto de la Comisión (véase el párr. 2 *supra*), el primer circuito de sedes quedará terminado para marzo de 1980. Entretanto, como se indica más adelante, la Comisión ha comenzado los preparativos para el segundo estudio de Ginebra, en consulta con las administraciones y el personal de las organizaciones con base en Ginebra, a fin de evitar las dificultades experimentadas en la oportunidad anterior a causa de lo breve del plazo disponible para el estudio.

135. Sin embargo, no debe olvidarse que esta concentración sumamente intensa de estudios de sueldos en un año ha constituido una carga considerable para el tiempo de la Comisión y para los recursos de su pequeña secretaría. Afortunadamente, sin duda en el futuro será posible espaciar los estudios de manera más regular; de no ser así sería preciso considerar diferentes procedimientos para encarar esos estudios (un miembro ha propuesto que, en su debida oportunidad, la Comisión estudie la posibilidad de confiar la realización de los estudios de esa índole a un órgano subsidiario) y aumentar los recursos de la secretaría.

136. En parte a causa del tiempo dedicado a los estudios, la Comisión ha podido adelantar muy poco en su intento de elaborar una metodología general que revisarí o reemplazaría los "principios orientadores" de 1964. En consecuencia, este estudio deberá prolongarse hasta 1980 y entretanto deberá realizarse también el segundo estudio de Ginebra de acuerdo con una metodología ad hoc, aunque

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

enriquecida y refinada por la experiencia que la Comisión ha adquirido, después de dejar Ginebra en 1977, gracias a los estudios realizados en otras cinco sedes.

1. Escalas de sueldos del cuadro de servicios generales en Londres

137. Tal como lo comunicó a la Asamblea General en su cuarto informe anual 23/, la Comisión había decidido que el tercer estudio que llevaría a cabo con arreglo al párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto tuviera lugar en Londres. De conformidad con las directrices establecidas por la Comisión en su octavo período de sesiones, el estudio se hizo mediante la preselección de un grupo de 22 empleadores considerados como los mejores, correspondientes a diversos sectores de actividad, incluso la administración pública, y cuya lista fue preparada en consulta con los representantes del Secretario General y del personal de la OCMI y aprobada por el Presidente de la Comisión.

138. La compilación de datos fue efectuada en el segundo semestre de 1978 por un equipo compuesto por un miembro designado por el Secretario General de la OCMI, por un miembro designado por el Comité del Personal de esta organización y un miembro de la secretaría de la Comisión, quien actuó como jefe del equipo. Durante el examen de los datos presentados en el noveno período de sesiones, la Comisión dio plenas oportunidades a los representantes del Secretario General y del personal de la OCMI de expresar sus puntos de vista. La Comisión dejó constancia de su reconocimiento por la cooperación y la asistencia que recibió de ambas partes.

139. De los 22 empleadores con los cuales se estableció contacto, 8 decidieron no participar. Por lo tanto, las conclusiones a que llegó la Comisión se basaron en los datos proporcionados por los 14 empleadores retenidos para el análisis final; los mismos empleaban en conjunto a un total de cerca de 13.000 empleados de oficina, en tanto que la OCMI tiene alrededor de 150 funcionarios en el cuadro de servicios generales.

140. Siete puestos, que corresponden a las categorías G-4 a G-7 de la escala de la OCMI, fueron retenidos en el análisis final. En conjunto, estos puestos representaban un 52% de la fuerza de trabajo de la OCMI en el cuadro de servicios generales. Los 14 empleadores que fueron objeto del estudio suministraron datos sobre dos de los puestos, y la gran mayoría de ellos lo hicieron sobre los cinco puestos restantes. La Comisión, por tanto, consideró que los puestos estudiados eran representativos de la correspondiente fuerza de trabajo de la OCMI y que se habían obtenido datos comparables de un número suficiente de los empleadores que participaron en el estudio.

141. Para cada puesto la Comisión determinó el punto de equiparación externo en el 75.º percentil de la remuneración neta total media pagada por cada uno de los empleadores externos para ese puesto, teniendo luego debidamente en cuenta el número de funcionarios de la OCMI empleados en cada uno de los puestos para convertir los datos en sueldos de equiparación para cada una de las categorías de la OCMI comprendidas en el estudio. Se tomaron igualmente en consideración las diferencias observadas entre las condiciones de empleo distintas de los

23/ Ibid., párr. 299.

sueldos que regían para el personal de la OCMI y las ofrecidas a los empleados externos. El punto de equiparación interno en el cual los sueldos externos fueron equiparados a la escala de la OCMI era el escalón 5 de cada categoría, o sea, un nivel ligeramente inferior al punto medio. De acuerdo con los representantes del Secretario General y del personal de la OCMI, la Comisión, al elaborar la escala de sueldos sobre la base de los datos sobre las remuneraciones obtenidos en el curso del estudio, corrigió en lo posible algunos defectos de la escala existente. Empleando como punto de partida el sueldo real obtenido para el escalón 5 de la categoría G-5, que constituye el punto donde el personal es más numeroso, se elaboró una escala, que se reproduce en el anexo IX del presente informe, que la Comisión recomendó por considerar que reflejaba en forma adecuada las mejores condiciones y sueldos prevalecientes en Londres al 1.º de enero de 1979. Comparada con la escala que había regido en la OCMI desde el 1.º de enero de 1978, la escala recomendada representaba un incremento en todas las categorías, el cual variaba, en orden decreciente del punto más bajo al más alto de la escala, entre un 18,8% en el escalón 1 de la categoría G-2 y un 11,6% en el escalón 1 de la categoría G-8. El incremento medio ponderado general para la escala en su conjunto era de un 15,4%.

142. Al evaluar este aumento medio, debe tenerse en cuenta que, durante el mismo período de 12 meses, el Índice de ingresos medios del Reino Unido ascendió en valores brutos en un 13,3% lo que corresponde a aproximadamente un 12% en términos netos. De este modo, el incremento neto medio del 15,4% resultante de las recomendaciones de la Comisión lo supera solamente en 3,4 puntos. La Comisión estimó que esta leve mejora de los sueldos del cuadro de servicios generales se debía fundamentalmente a que el método que había adoptado en esta ocasión reflejaba las mejores condiciones prevalecientes de empleo en Londres de forma más exacta que el método aplicado anteriormente.

143. La Comisión decidió además que el Índice general de precios al por menor del Reino Unido se usara como indicador de la oportunidad y la cuantía en que los sueldos deberían ajustarse entre uno y otro estudio. El Índice sería examinado cada mes y los sueldos netos se aumentarían a partir del primer día del mes siguiente al mes en que el Índice hubiese alcanzado o sobrepasado un nivel de 5% por encima del nivel que tenía al hacerse, el incremento anterior de sueldos; para tener en cuenta los efectos de la tributación, el aumento de los sueldos netos debería corresponder a un 90% del movimiento del Índice. La Comisión invitó además al Secretario General de la OCMI a mantener en observación constante el movimiento del Índice de ingresos medios del Reino Unido y a informar a la Comisión en caso de que éste se adelantase o se retrasara con respecto al movimiento del Índice de precios al por menor en un margen suficientemente amplio que justificara la consideración de posibles medidas correctivas por parte de la Comisión.

144. En cumplimiento del mandato establecido en el inciso b) del artículo 11 de su estatuto, la Comisión consideró además el nivel de las prestaciones por familiares a cargo pagadas al personal del cuadro de servicios generales en Londres. Habiendo examinado las cuantías de las prestaciones familiares pagadas con arreglo al sistema de seguridad social del Reino Unido y las deducciones tributarias concedidas por las personas a cargo, la Comisión recomendó que se preparara una escala de prestaciones familiares, que también habría de regir a partir del 1.º de enero de 1979. Comparada con la escala existente, la escala recomendada representaba un aumento anual, en libras esterlinas, de 173 a 180 para la prestación por cónyuge, de 130 a 246 para la prestación por hijos en el caso de los empleados casados (y de 303 a 531 en el caso de los empleados solteros, divorciados o viudos)

y de 147 a 246 por cada hijo a cargo adicional. No se previó ningún aumento en el caso de los familiares secundarios a cargo. Estos aumentos considerables de las prestaciones familiares reflejaban las mejoras importantes introducidas en los subsidios familiares en el Reino Unido, especialmente dentro del sistema de seguridad social, desde la última vez que la OCMI había revisado las prestaciones familiares.

145. En un informe presentado al Secretario General de la OCMI se dio cuenta detalladamente de las observaciones, conclusiones y recomendaciones de la Comisión. Ese informe fue transmitido por el Secretario General de la OCMI al Consejo de la organización, que aprobó las recomendaciones de la Comisión y autorizó su puesta en práctica a partir del 1.º de enero de 1979.

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

146. El cuarto estudio que llevó a cabo la Comisión de conformidad con el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto fue en Montreal. Por petición formulada por la Comisión de conformidad con el artículo 27 de su estatuto, el Secretario General de la OACI aceptó encargarse, en nombre de la Comisión, de la fase de determinación de hechos en la reunión de datos procedentes de los empleadores externos.

147. Los datos se reunieron en los primeros meses de 1979 y se presentaron a la Comisión en su décimo período de sesiones. En su examen de los datos, la Comisión concedió a los representantes del Secretario General y a los del personal de la OACI la oportunidad de expresar plenamente sus opiniones. La Comisión tomó nota con reconocimiento del espíritu de cooperación y franqueza que demostraron ambas partes.

148. Las conclusiones a que llegó la Comisión se basaban en datos facilitados por 22 empleadores previamente seleccionados con el acuerdo del Secretario General y del personal de la OACI entre los mejores empleadores del mercado de Montreal. Estos procedían de varios sectores de la economía, incluido el sector público, y en conjunto empleaban a un total de casi 30.000 empleados de oficina, es decir, unas 74 veces el total del cuadro de servicios generales de la OACI. Posteriormente se decidió retener para el análisis definitivo solamente 20 de los 22 empleadores estudiados.

149. Se siguió la práctica tradicional de la OACI de incluir una gama muy amplia de puestos; se abarcaron 32 puestos que representaban el 79% del total de funcionarios del cuadro de servicios generales de la OACI. De conformidad con la práctica seguida por la Comisión en estudios anteriores, los criterios aplicados para la selección de puestos que había de retener para el análisis definitivo fueron el de la representatividad de los puestos de la OACI y el de su comparabilidad con puestos en el mercado exterior. Así, se retuvieron para el análisis definitivo 8 puestos que abarcaban siete de las nueve categorías de la OACI. Unos 232 funcionarios de la OACI, del total de 405 que integraban el cuadro de servicios generales (o sea, el 57,3% de la población total en dicho cuadro), desempeñaban estos puestos. El número correspondiente de empleados externos era aproximadamente de 12.000.

150. Al considerar los diversos métodos posibles para la elaboración e interpretación de los datos sobre sueldos obtenidos en el exterior, la Comisión tuvo en cuenta el hecho de que en los estudios anteriores llevados a cabo por la OACI

en Montreal, el método aplicado normalmente había sido el del promedio de los sueldos pagados por los seis empleadores identificados como los mejores en general. No obstante, la Comisión consideró que la elección de seis empleadores, ni más ni menos, era arbitraria, y que, por consiguiente, no podía retenerse como método. Se pensó además que la competitividad de la OACI en el mercado de trabajo local no estaba suficientemente garantizada por un método que dependía de la clasificación general de un grupo restringido de mejores empleadores independientemente de su posición relativa en una clasificación para cada puesto. Por tanto la Comisión adoptó un método de interpretación de los resultados que consistía en obtener, respecto de cada puesto, el promedio de los sueldos que pagaban todos los empleadores cuyos sueldos para ese puesto estaban por encima de la media. Al determinar dichos sueldos, se tuvieron debidamente en cuenta los beneficios de que gozaban los empleados exteriores en comparación con los que se ofrecían al personal de la OACI. La escala se construyó sobre la base de puntos de equiparación interna para cada categoría: categoría G-3, escalón 4; categoría G-4, escalón 4, 5; categoría G-5, escalón 4, 5; categoría G-6, escalón 5; y categoría G-5, escalón 5.

151. Sobre la base de sus resultados y conclusiones, la Comisión recomendó una escala de sueldos que se reproduce como anexo X del presente informe, y que, a su juicio, reflejaba adecuadamente las mejores condiciones prevalecientes en Montreal al 1.º de abril de 1979, fecha en que, como estaba previsto, tuvo lugar la revisión anual de la escala de sueldos de la OACI. En comparación con la escala vigente en esa fecha en la OACI, la escala recomendada suponía aumentos de sueldo para todas las categorías; estos aumentos iban disminuyendo desde el extremo inferior al extremo superior de la escala y variaban entre el 5,3% en el escalón 4 de la categoría G-1 y el 2,6% en el escalón 4 de la categoría G-9. El promedio ponderado de los aumentos de sueldo para el conjunto de la escala era aproximadamente del 4%.

152. La Comisión aprobó también un sistema de ajustes de los sueldos entre estudios según el cual los sueldos se ajustarían anualmente, el 1.º de abril, sobre la base del movimiento compuesto del índice de los sueldos en Montreal para el período de 12 meses precedente, determinado por i) el Instituto de Relaciones Industriales de Quebec y ii) Statistics Canada, para todos los empleados de las empresas financieras, de seguros e inmobiliarias de la zona urbana de Montreal. Además, en caso de que el índice mencionado aumentara un 5% como mínimo antes del mes de abril, los sueldos de la OACI se aumentarían en consecuencia al día 1.º del mes siguiente. Este índice se ajustaría a la base 100 en abril de cada año.

153. De conformidad con el mandato encomendado en el artículo 11 b) de su estatuto, la Comisión consideró también el nivel de las prestaciones familiares pagaderas al personal del cuadro de servicios generales en Montreal. Una vez tenida en cuenta la cuantía de las prestaciones familiares que la seguridad social federal y provincial pagaba al personal de la OACI y las exenciones tributarias por familiares a cargo, la Comisión adoptó una metodología para la determinación de las prestaciones familiares y recomendó que se implantara una escala revisada de prestaciones familiares conjuntamente con las escalas revisadas de sueldos.

154. Los resultados, conclusiones y recomendaciones de la Comisión se exponen detalladamente en un informe presentado al Secretario General de la OACI. Se sobreentiende que el Secretario General transmitirá este informe al Consejo de la OACI, junto con los comentarios que desee formular al respecto. De conformidad con el artículo 17 de su estatuto, la Comisión incluirá en su próximo informe anual información sobre las medidas adoptadas con respecto a sus recomendaciones.

3. Escala de sueldos del personal de los cuadros de servicios generales, trabajadores manuales y Servicio de Seguridad en Nueva York

155. En su noveno período de sesiones, la Comisión adoptó decisiones sobre la metodología para el estudio que se debía efectuar en la ciudad de Nueva York, con arreglo al párrafo 1 del artículo 12, quinto estudio de esa índole que había de llevar a cabo la Comisión. Tras oír a los representantes del Secretario General y del personal de las Naciones Unidas y del PNUD, la Comisión decidió que el estudio abarcara los tres cuadros siguientes: servicios generales, trabajadores manuales y Servicio de Seguridad. Se efectuaría mediante la preselección de un grupo de los empleadores que se considerara pagasen los mejores sueldos; entre 30 y 40 para el cuadro de servicios generales y alrededor de ocho para cada uno de los otros dos cuadros. Se aprobaron listas de empleadores preparadas previa consulta con las administraciones y el personal. Se impartieron directrices generales en cuanto a los puestos que habrían de considerarse, pero la aprobación definitiva de las listas y de las descripciones de los puestos fue encomendada al Presidente. La Comisión hizo hincapié en la importancia de que las descripciones de los puestos fueran precisas y fáciles de entender, sobre todo en vista de que se trataba del primer estudio que llevaba a cabo el régimen de las Naciones Unidas respecto del cuadro de servicios generales en Nueva York y de que el alcance del estudio sería más amplio que los de estudios anteriores realizados en relación con los otros dos cuadros. La Comisión expresó su preocupación ante el hecho de que las organizaciones de Nueva York no contaran con un sistema de clasificación de puestos para sus cuadros de contratación local y de que no hubieran descripciones de puestos oficiales ya establecidas y probadas, lo que significaba que las descripciones habrían de redactarse por primera vez y específicamente a los fines del estudio.

156. La Comisión decidió también que la reunión de datos se encomendara a tres equipos de estudios, cada uno de ellos compuesto de un miembro designado por las administraciones, uno designado por los representantes del personal y uno procedente de la secretaría de la Comisión, quien actuaría como jefe de equipo. Fijó un calendario que esperaba permitiera que los resultados estuvieran listos con suficiente tiempo para que fueran examinados en su décimo período de sesiones, sin dejar por ello de observar el riesgo de que se produjeran demoras debido a las dificultades que podrían plantearse en la etapa crítica de la preparación de las descripciones de los puestos. Reconoció que el calendario fijado daba escasísimo tiempo para llevar a cabo los trabajos necesarios, pero de todas formas pidió que se hicieran los mayores esfuerzos posibles para que la Comisión pudiera terminar su estudio en el décimo período de sesiones.

157. En su décimo período de sesiones la Comisión tuvo ante sí varios informes sobre los datos que se habían reunido; sin embargo, debido a las demoras que se habían anticipado respecto a la preparación de descripciones de puestos apropiadas y la consiguiente tardanza en la iniciación de la reunión de datos, esos documentos se distribuyeron tan sólo después de iniciado el período de sesiones. El representante del Secretario General y el representante del personal de las Naciones Unidas (este último hablando también en nombre del personal del PNUD) señalaron que en el tiempo disponible no habían logrado prestar a dichos documentos la consideración detallada que exigía el asunto. Lo que era tal vez aún más importante, las limitaciones de tiempo no habían permitido que se celebraran consultas previas a la preparación de los documentos entre la secretaría de la Comisión y los representantes de las administraciones y del personal. Señalaron que, a diferencia de la práctica que se había observado con ocasión de los estudios

anteriores realizados por la Comisión, los representantes de las administraciones y del personal no habían tenido la oportunidad de obtener aclaraciones sobre el contenido de los documentos que se presentarían a la Comisión, ni de lograr que en ellos se reflejaran sus observaciones. Los representantes estimaban que, como se trataba de un asunto tan importante, la Comisión debía tener cuidado de no apresurarse a adoptar decisiones debido a la presión del tiempo y sin que las partes interesadas hubieran podido expresar sus opiniones, con pleno conocimiento de todos los hechos. Si bien el representante del Secretario General dijo estar dispuesto a llevar adelante el examen del documento, con la esperanza de que de todas formas se pudiese llegar a algunas conclusiones, el representante del personal señaló que no estaba dispuesto a añadir observación adicional alguna a su declaración introductoria.

158. En esas circunstancias, la Comisión, consciente de las obligaciones que le imponía su estatuto y de su política invariable de no adoptar decisiones ni hacer recomendaciones sobre cuestiones tan importantes como la que se estaba examinando sin haber dado plena oportunidad de manifestar sus opiniones a todas las partes interesadas, decidió que no quedaba otra opción que la de aplazar la consideración del asunto.

159. La Comisión consideró que no había posibilidad alguna de examinar la cuestión antes de su período ordinario de sesiones siguientes, ya fuera mediante un grupo de trabajo compuesto de miembros de la Comisión o mediante la celebración de un período extraordinario de sesiones, de manera que decidió reiniciar el examen del tema y hacer recomendaciones al respecto en su 11.º período de sesiones, que habría de celebrarse en febrero y marzo de 1980, sobre la base de la documentación adicional que fuera necesaria y que la secretaría de la Comisión habría de preparar tras celebrar consultas con los representantes de las administraciones y del personal de las Naciones y del PNUD. Sin embargo, de estimarse absolutamente indispensable, la Comisión estaría dispuesta a volver a reunirse en período extraordinario de sesiones, si se lo pedía la Asamblea General.

160. Entre tanto, la Comisión recomendó que todo nuevo ajuste de sueldos que correspondiera hacer fuera concedido y que, por el momento, fuera calculado utilizando los procedimientos existentes, hasta que la cuestión fuera examinada en febrero y marzo de 1980.

4. Escalas de sueldos del personal del cuadro de Servicios Generales en Roma

161. En su noveno período de sesiones la Comisión, tras oír las opiniones de los representantes del Director General, del personal de servicios generales de la FAO y de la FIDA, fijó directrices para un estudio de las mejores condiciones prevalecientes que habría de llevarse a cabo en Roma en octubre y noviembre de 1979. Decidió que el estudio se hiciera mediante la preselección de un grupo de presuntos mejores empleadores; la lista sería preparada por los representantes del Director General y del personal, se sometería a la aprobación del Presidente de la Comisión y habría de abarcar el mayor número posible de los empleadores objeto de estudio en 1974. La finalidad sería obtener información de alrededor de 25 empleadores. Los puestos que habían de estudiarse (aproximadamente 21), las descripciones de los puestos y el cuestionario debían tener como base la experiencia del estudio de 1974. La reunión de datos quedaría a cargo de tres equipos de estudio compuestos de la misma forma que los de los estudios de Londres y Nueva York.

162. Como los representantes del Director General y del personal de la FIDA habían pedido que, si era posible, la metodología que se utilizaría para interpretar los datos del estudio se estableciera con antelación, en su décimo período de sesiones la Comisión examinó propuestas para dicha metodología, sobre la base de la aplicada en 1974, y las aprobó en principio, en la inteligencia de que en el 11.º período de sesiones, cuando la Comisión tuviera los datos ante sí, tal vez se modificaran ciertos aspectos de esa metodología.

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

163. En su noveno período de sesiones la Comisión había observado que, dada la solicitud que se le había formulado de que terminara en 1980 el nuevo estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes en Ginebra, convendría que en el décimo período de sesiones comenzara a examinar la cuestión de la metodología, a fin de disponer de tiempo suficiente para terminar los preparativos y la reunión de datos antes del 12.º período de sesiones.

164. Por consiguiente, en su décimo período de sesiones, la Comisión oyó las opiniones de los representantes de las administraciones y del personal de las siete organizaciones que tienen sedes u oficinas principales en Ginebra. Tomó nota con satisfacción de la disposición de cooperar en el segundo estudio sobre Ginebra que habían manifestado todas las partes y adoptó una serie de decisiones que se consignaron detalladamente en el informe sobre la labor realizada en el décimo período de sesiones. En particular, decidió que el estudio abarcará una muestra de empleadores que se seleccionaría, sobre la base de los resultados de una encuesta preliminar, por considerárselos los mejores empleadores de Ginebra; la encuesta preliminar habría de abarcar a todos los empleadores pertinentes de Ginebra o al mayor número posible de ellos. Si bien, para que un empleador fuera considerado elegible, debía tener por lo menos 50 empleados de oficina, podrían incluirse empresas con menos de 50 (pero no menos de 20) empleados de oficina si se podían demostrar que eran representativas del sector de actividad económica de Ginebra a que pertenecían. También debían hacerse averiguaciones preliminares con miras a determinar el grado de diferenciación que predominaba en el mercado laboral de Ginebra en la remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

165. La Comisión reafirmó su responsabilidad en cuanto al estudio y su intención de supervisar cuidadosamente todas las etapas de su realización y, al mismo tiempo, garantizar consultas cabales con los representantes de la administración y del personal. La Comisión participará en las operaciones del estudio por conducto de su secretaría y, según proceda, de algunos de sus miembros designados para ese fin; la Comisión de reserva la posibilidad de designar de entre sus miembros un grupo de trabajo para que resuelva en su nombre problemas pendientes, si ello resultare necesario. La Comisión espera recibir en su 11.º período de sesiones propuestas conjuntas de las administraciones y del personal en relación con la etapa de reunión de datos del estudio. De ser así, confía en poder dar fin al estudio en su 12.º período de sesiones. En su 11.º período de sesiones examinará la metodología que habrá de utilizarse para analizar e interpretar los datos.

B. Procedimiento para determinar y ajustar las prestaciones por familiares a cargo del cuadro de servicios generales

166. Las prestaciones por familiares a cargo (cónyuge, hijos y familiares secundarios a cargo) del personal del cuadro de servicios generales se establecen de acuerdo

con las condiciones locales y, por lo general, han sido fijadas por la autoridad encargada de determinar el nivel de los sueldos del cuadro de servicios generales en cada localidad. Cuando la Comisión realizó su primer estudio sobre las mejores condiciones prevaletientes en Ginebra en 1976, también indicó las tasas adecuadas de las prestaciones por cónyuge e hijos a cargo en Ginebra 24/. En sus informes sobre los estudios de París y Londres, la Comisión también incluyó secciones en que se establecían las tasas de las prestaciones por familiares a cargo en dichos lugares de destino. Posteriormente se planteó la cuestión de si las tasas que habían sido fijadas por la Comisión podían ser ajustadas sólo por ella, lo cual, aparentemente, significaría que se ajustarían sólo una vez cada cuatro o cinco años al realizarse los estudios sobre los sueldos. En por lo menos dos de los lugares de destino en que hay sedes que se estudiaron, las prestaciones externas correspondientes aumentaron tan rápidamente que sería injusto tener que esperar cuatro años antes de que se ajustaran las prestaciones internas.

167. Puesto que la facultad de determinar dichas prestaciones había sido conferida a la Comisión, en un sentido estricto, las prestaciones no podían ser fijadas ni ajustadas por ninguna otra autoridad. Sin embargo, una interpretación estricta de esa índole plantearía dificultades prácticas de dos tipos:

a) Para los lugares de destino en que la Comisión no llevaba a cabo estudios sobre los sueldos (es decir, en la actualidad, todos ellos, con excepción de los siete lugares de destino en que hay sedes), la Comisión carecía de los datos necesarios que le permitirían determinar las prestaciones por familiares a cargo; y aún en el caso de que las organizaciones responsables de los estudios sobre los sueldos en dichos lugares de destino le suministraran los datos necesarios, cabía preguntarse si la Comisión podía, en forma eficaz, adoptar decisiones respecto de las prestaciones en unos 140 lugares de destino;

b) Incluso en los lugares de destino donde hay las sedes, si bien la Comisión podía determinar las tasas de las prestaciones al realizar estudios y formular recomendaciones en materia de sueldos, cabía preguntarse si estaría en condiciones de ocuparse eficazmente de los ajustes provisionales en dichos lugares de destino sin tener que dedicar parte de su tiempo al examen de la cuestión en cada uno de sus períodos de sesiones.

168. Tras oír las opiniones de los representantes de las organizaciones y de la FICSA y de examinar la cuestión en detalle, en su décimo período de sesiones, la Comisión decidió que, hasta que tuviera la oportunidad de examinar las modalidades generales de las tasas de las prestaciones por familiares a cargo cuando realizase el estudio proyectado de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales en los lugares de destino fuera de las sedes, subsanaría la dificultad y al mismo tiempo evitaría el peligro de que se adujera que las tasas de las prestaciones por familiares a cargo en un lugar de destino determinado no habían sido determinadas legalmente porque no habían sido fijadas por la CAPI, ejerciendo su responsabilidad al respecto en virtud de lo dispuesto en el artículo 11, es decir, estableciendo los métodos para determinar dichas prestaciones. Luego confiaría a las organizaciones interesadas la responsabilidad de fijar y ajustar las tasas efectivas de las prestaciones en los lugares de destino fuera de las sedes y de ajustar las prestaciones en los lugares de destino donde hubiera sedes. Las organizaciones interesadas seguirían usando la metodología que habían estado aplicando hasta entonces (teniendo en cuenta básicamente las deducciones impositivas y los pagos de seguridad social otorgados por familiares a cargo) hasta que la Comisión hubiera tenido la oportunidad de estudiar los criterios en el marco del examen mencionado anteriormente.

24/ Ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30
(A/32/30), párrs. 189 a 191.

CAPITULO VI

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

A. Criterios para la clasificación de lugares de destino en función de la existencia en ellos de condiciones de vida y de trabajo adversas

169. Desde su primer informe la Comisión ha declarado constantemente su interés por que las condiciones de servicio que ofrece el régimen común sean de tal índole que atraigan a las organizaciones, y retengan en ellas, a un personal del más alto nivel posible para que cumpla funciones no solamente en las sedes y otras grandes oficinas permanentes, sino también, y sobre todo, en los muchos lugares de destino pequeños diseminados en más de 140 países, algunos de ellos en las capitales, pero muchos otros en las remotas localidades donde están situados los proyectos de asistencia para el desarrollo. La Comisión ha reconocido que las circunstancias y las necesidades de los funcionarios que cumplen funciones en dichos lugares difieren en muchos aspectos de las de sus colegas cuyos lugares de destino son las sedes; ha sido consciente, sobre todo, de que dicho personal tiene menos oportunidades para dar a conocer sus problemas y manifestar sus opiniones, por lo que suele sentirse olvidado y abandonado. Para superar los efectos negativos de esta situación y aumentar la eficacia con que las organizaciones pueden prestar la asistencia de expertos que esperan de ellas los países en desarrollo, la Comisión ha utilizado diversos criterios para tratar de resolver el problema de determinar las necesidades y aplicar remedios concretos al respecto; estos criterios se han consignado en los informes anteriores 25/.

170. Una de las dificultades principales ha sido la de discernir cuáles son los países (o determinados lugares de destino dentro de los países) en que las condiciones de vida y de trabajo pueden afectar adversamente a la disponibilidad de candidatos que pueden contratarse para cubrir puestos en tales lugares de destino "difíciles", a la disposición de los funcionarios para prestar servicios en esos lugares y a la eficacia práctica del personal que presta servicios en ellos. Se ha establecido una distinción un tanto arbitraria entre los países de Europa occidental y América del Norte, por un lado, y el resto del mundo, por el otro, para explicar por qué se conceden ciertos derechos en determinados lugares de destino; pero es evidente que esto no refleja las enormes diferencias que existen entre un país y otro en Africa, Asia o América Latina. Naturalmente, tampoco da ninguna indicación sobre el tipo de condiciones que hacen que el lugar de destino sea "difícil". Por ello, la Comisión, en su noveno período de sesiones, aprobó un plan para que se realizara un estudio sobre la posibilidad

25/ Véase Ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párrs. 322 a 327; Ibid., trigésimo segundo período de sesiones (A/32/30), párrs. 214 a 217; Ibid., trigésimo tercer período de sesiones (A/33/30), párrs. 248 a 280.

de establecer criterios para clasificar los lugares de destino en función de las condiciones de vida y trabajo que prevalecían en ello. El estudio se llevó a cabo con la ayuda, como consultor, de un funcionario del PNUD que había prestado servicios en una serie de lugares de destino de Africa, al final como Representante Residente, y se presentó a la Comisión en su décimo período de sesiones.

171. El estudio se basó en la premisa de que, en la medida de lo posible, los criterios que aplicaran las organizaciones internacionales para clasificar las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino debían ser objetivos e imparciales y estar exentos de prejuicios culturales. Las condiciones que se consideraran adecuadas para un servicio internacional heterogéneo diferían necesariamente de la práctica que cualquier Estado Miembro estimaría conveniente para su propio servicio exterior; no obstante, debían tenerse en cuenta las prácticas del mayor número posible de Estados Miembros. En general la atención debía concentrarse en los "problemas especiales" y no en los "derechos extraordinarios".

172. Se convino en aplicar el siguiente plan de trabajo:

a) Identificación de posibles criterios para que sean examinados en el décimo período de sesiones de la Comisión a la luz de las observaciones que formulen los representantes de las organizaciones y del personal;

b) Ensayo de los criterios aprobados provisionalmente por la Comisión, mediante el envío a los lugares de destino fuera de la Sede de un cuestionario en que se incorporen dichos criterios;

c) Análisis por un equipo de trabajo integrado por representantes de las organizaciones y del personal, así como de la secretaría de la Comisión, de las respuestas que se reciban de los lugares de destino fuera de la sede, con miras a recomendar a la Comisión modificaciones de los criterios o del cuestionario y formular propuestas sobre cómo calificar y clasificar la información que se obtenga sobre las condiciones imperantes en cada lugar de destino;

d) Tras su aprobación por la Comisión, implantación de un procedimiento para clasificar, como proceso permanente, todos los lugares de destino fuera de la sede;

e) Por último, examen por la Comisión de posibles medidas para contrarrestar o compensar los efectos de las condiciones adversas.

173. Las indagaciones que se realizaron en más de 60 Estados Miembros revelaron que, si bien muchos de ellos hacen valer, en la remuneración y otras condiciones de servicio de su personal diplomático y del personal expatriado de otra índole, las diversas condiciones que imperan en los países de destino, la decisión de inscribir a un determinado lugar de destino en una categoría que otorgue derechos a condiciones especiales a los funcionarios asignados a él rara vez se oficializa sino que, más bien, es adoptada por las autoridades competentes del ministerio de relaciones exteriores sobre la base de sus conocimientos y de la información de que disponen, sin que existan criterios establecidos al respecto. De los pocos Estados Miembros que aplican procedimientos sistemáticos para clasificar los lugares de destino, los procedimientos del Canadá, la República Federal de Alemania y los Estados Unidos de América resultaron ser los más útiles para este estudio.

174. El Canadá utiliza un sistema numérico de clasificación preparado sobre la base de estudios realizados entre 1958 y 1961 por el Dr. J. Desmond Blake, del Departamento de Salud y Bienestar Sociales, a petición del Ministerio de Relaciones Exteriores. Los factores principales que se tienen en cuenta son el clima, el aislamiento, las condiciones locales (incluso la "hostilidad" y la violencia") y la salud (subdividida en "salud" y "atención médica").

175. El sistema utilizado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos para clasificar los lugares de destino a fin de determinar el monto de la prima por lugar de destino se basa en un cuestionario compuesto de 89 preguntas divididas en 14 categorías generales. El factor más importante es el medio ambiente físico (incluido el aislamiento, el clima y la altura, y los peligros naturales), las condiciones de vida (incluido el saneamiento y las enfermedades, los servicios médicos y hospitalarios, la vivienda, los alimentos, la educación, las facilidades de importación, los servicios públicos y recreativos) y la seguridad personal (incluida la violencia política, el delito y el hostigamiento). Se califica con puntos a los elementos que se considera contribuyen a crear condiciones difíciles o adversas; la objetividad e imparcialidad del proceso de adjudicación de puntos se asegura utilizando información obtenida de diversas fuentes, que complementan la información contenida en los cuestionarios llenados en los lugares de destino, y mediante evaluaciones efectuadas independientemente por varios analistas.

176. La República Federal de Alemania determina las condiciones en que deben hacerse efectivo el pago de subsidio por servicio exterior (cuyo monto va desde el 66% del sueldo básico en los lugares de destino menos difíciles hasta el 150% del sueldo básico en los más difíciles) asignando al lugar de destino de que se trate a una de 12 categorías establecidas a estos efectos; con este objeto, se tienen en cuenta las cargas pecuniarias y no pecuniarias que ocasiona el hecho de prestar servicios en el extranjero, así como las condiciones de vida de un lugar de destino determinado.

177. Sobre la base de esta información y de estudios anteriores realizados en el sistema de las Naciones Unidas 26/ se identificaron seis factores principales que habrían de utilizarse en la clasificación de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno:

- a) Salud;
- b) Clima;
- c) Educación;
- d) Vivienda;
- e) Aislamiento;
- f) Condiciones locales.

26/ En particular, el estudio realizado en marzo de 1971 por el Sr. Karol Kraczkiewicz, ex Asistente del Administrador del PNUD, y el Sr. Robert Rossborough, ex Jefe de Servicios de Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Cada uno de estos factores se subdividió en factores secundarios como, por ejemplo, en el caso de la "salud", en el peligro de contraer enfermedades y en la existencia de servicios de tratamiento médico.

178. El intento de preparar una clasificación de ese tipo fue recibido calurosamente tanto por los representantes de las organizaciones que desarrollaban más operaciones sobre el terreno como por los representantes del personal. En sus declaraciones, así como en las intervenciones de los miembros de la Comisión, se puso de relieve que las preguntas incluidas para obtener información sobre las condiciones reinantes en cada lugar de destino debían concentrarse en hechos objetivos, tales como la existencia o carencia de un servicio o instalación dada o de una condición determinada en el lugar de destino, así como evitar juicios cualitativos o subjetivos. De esa forma se podrían evitar en gran medida las dificultades que de otra forma podían surgir debido a las diferentes apreciaciones personales de los que respondieran a las preguntas. También se destacó que convenía hacer la investigación basándose no en los países sino en determinados lugares de destino, para poder reflejar posibles diferencias de condiciones entre la capital de un país y otras localidades.

179. La Comisión encomendó a su secretaría que examinara y simplificara el proyecto de cuestionario que se había presentado junto con el estudio, dando una atención preferente a los hechos principales que podían servir como indicadores del nivel de adversidad de las condiciones reinantes, pero a la vez permitiendo la identificación de tipos especiales de condiciones que creaban dificultades (a fin de que en una etapa posterior se pudiesen buscar remedios directos para esas dificultades). Ante todo, las preguntas, sin excepción, debían estar vinculadas a hechos objetivos y debían evitarse en ellas los juicios de valor.

180. El cuestionario revisado se debería ensayar enviándolo a todos los lugares de destino fuera de las sedes. El funcionario superior de las Naciones Unidas en cada país (representante residente del PNUD o director de una oficina regional) estaría encargado de garantizar que se llenara el formulario con toda la información correspondiente a cada lugar de destino situado en ese país. La preparación de las respuestas constituiría una labor colectiva que debería contar con la mayor participación posible de los funcionarios en el lugar de destino y de sus cónyuges; además, deberían celebrarse extensas consultas con unos y otros (se hizo hincapié en que en esta etapa el cuestionario se utilizaría únicamente a fin de ensayar los criterios propuestos y no para clasificar de manera efectiva los lugares de destino). Al recibirse los cuestionarios de los lugares de destino, la secretaría examinaría las respuestas con la asistencia de un equipo de trabajo integrado por representantes de las organizaciones y del personal, el Jefe del Servicio Médico de las Naciones Unidas, etc. Las funciones del equipo de trabajo serían las siguientes:

- a) Reunir y cotejar la información obtenida mediante el cuestionario;
- b) Examinar la pertinencia de los factores identificados y las cuestiones planteadas, teniendo en cuenta todas las observaciones y sugerencias formuladas por los funcionarios sobre el terreno que hubieren llenado el cuestionario;
- c) Recomendar todos los cambios que considerase necesario introducir en los factores o en el cuestionario;
- d) Examinar el valor relativo que habría de asignarse a los distintos factores con miras a recomendar a la Comisión un sistema de clasificación por puntos.

181. Sólo una vez que la Comisión hubiera examinado el informe del equipo de trabajo y hubiera adoptado decisiones definitivas respecto de factores y criterios, se llevaría a cabo el proceso efectivo de clasificación de los lugares de destino. Por último, la Comisión examinaría cuestiones como las siguientes: ¿Qué valor relativo se debería asignar a los distintos grupos de criterios?; la decisión sobre la clasificación ¿debería basarse en la suma de los puntos correspondientes a todos los criterios o debería suponerse que un lugar de destino con una calificación muy baja respecto de un único factor es un lugar "difícil" aunque resulte satisfactorio desde otros puntos de vista?; las medidas correctivas que la Comisión tal vez decidiera aplicar más adelante ¿deberían tener aplicación general a todos los lugares de destino con igual nivel de dificultad o sólo en aquellos que se haya determinado que son deficientes en el aspecto concreto con que se relacione la medida correctiva del caso?

B. Otras cuestiones

182. En su décimo período de sesiones, la Comisión comenzó un estudio de los problemas especiales relacionados con las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales que presta servicios en lugares de destino en que no hay sedes. La Comisión examinará esta cuestión en su 11.º período de sesiones e informará sobre el particular en su próximo informe anual.

183. La Comisión encargó a su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) el examen del funcionamiento, durante su período inicial de 12 meses, del plan de subsidio de alquiler para el personal sobre el terreno 27/. Dado que estaba previsto que el período de sesiones anual del CAAALD se celebrara después de la conclusión del décimo período de sesiones de la Comisión, esta cuestión también será examinada por la Comisión en febrero y marzo de 1980 y figurará en su próximo informe anual.

27/ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 252 a 260.

CAPITULO VII

FUNCIONES A MAS LARGO PLAZO DE LA COMISION

A. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 13 de su estatuto

1. Clasificación y definiciones comunes de los grupos ocupacionales

184. En su tercer informe anual, la Comisión reconoció la necesidad urgente de que se aplicara una clasificación común de los grupos ocupacionales dentro del régimen común como paso previo al desempeño por la Comisión de sus funciones en virtud del artículo 13 del estatuto y como requisito necesario para la elaboración de sistemas de administración en otros sectores, tales como el de estadísticas del personal, que eran básicos para todas las actividades de la Comisión 28/. En su octavo período de sesiones la Comisión analizó más a fondo los usos que podía darse a esa clasificación y, a la luz de ese análisis, estableció el marco básico de la clasificación y un calendario para prepararla. Al informar de estas medidas a la Asamblea General en su cuarto informe anual, la Comisión subrayó la importancia de que se preparara sin demora una clasificación común de los grupos ocupacionales 29/.

185. En su décimo período de sesiones la Comisión recibió un informe sobre los progresos realizados en relación con las cuatro primeras etapas de su calendario. En el informe se señalaba que se habían recibido de las organizaciones y representantes del personal muchas observaciones y sugerencias útiles y que su secretaria había procurado incorporarlas, en la medida de lo posible, en las revisiones de las definiciones y de la estructura del esquema global. Aunque no había sido posible tomar plenamente en cuenta todos los puntos de vista expresados, debido a que las sugerencias recibidas de las diferentes organizaciones eran a veces contradictorias, se habían efectuado cambios sustanciales en los textos de las definiciones. Sin embargo, los cambios realizados en el marco o estructura de la clasificación habían sido mínimos.

186. La Comisión examinó luego la estructura de la clasificación y los textos de cada una de sus definiciones. La estructura de la clasificación proporcionaba una división lógica por categorías de todas o la mayor parte de las distintas ocupaciones que existían en el seno de las organizaciones del régimen común al agruparlas sobre la base de la similitud de los trabajos que desempeñaban. La clasificación comprendía ocupaciones en que podía hallarse personal de todas las categorías, incluidos los cuadros de servicios locales, de trabajadores manuales, de servicios generales, el cuadro orgánico y categorías superiores, tanto en puestos de proyectos como de otra índole. Teniendo en cuenta que el régimen común se caracteriza por una amplia variedad de ocupaciones con un número relativamente pequeño de empleados en cada una de ellas, era inevitable que la clasificación

28/ Ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/32/30), párr. 219.

29/ Ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 309 a 314.

constara de unas 350 definiciones. Además, se consideró que los textos de las definiciones eran suficientemente generales y completos para impedir que hubiera confusiones con respecto a su aplicabilidad a un puesto determinado; al mismo tiempo, no enumeraban cada uno de los trabajos que era posible desempeñar dentro de una ocupación determinada, lo que habría llevado a una clasificación excesivamente voluminosa, lo que no habría alentado su puesta en práctica. Por consiguiente, la Comisión aprobó la Clasificación Común de Grupos Ocupacionales como marco para reunir o intercambiar datos ocupacionales respecto de todos los asuntos de personal entre las organizaciones, y recomendó su uso en las distintas organizaciones cuando se tratara de recopilar datos estadísticos relativos al personal o de intercambiar información relacionada con el personal 30/. Pidió también a las organizaciones que examinaran cada uno de sus puestos de trabajo para determinar a qué grupos ocupacionales pertenecían y que facilitaran el desglose estadístico resultante a la secretaría de la Comisión antes del 31 de diciembre de 1979.

187. La Comisión dio instrucciones a su secretaría para que preparase un manual en que figurase el esquema global de la clasificación, las definiciones de cada uno de los grupos ocupacionales y una sección introductoria que comprendiera, entre otras cosas, una explicación del propósito de la clasificación, cómo se había elaborado y cómo se debía usar; un índice de referencias cruzadas; un índice, y claves que se pudieran aplicar a cada uno de los elementos de la clasificación para su posible computadorización.

188. La Comisión examinó luego el procedimiento que se había de seguir en las revisiones futuras de la clasificación. Reconoció que de vez en cuando se necesitarían revisiones del esquema global y de las definiciones, a medida que las ocupaciones evolucionaran al modificarse el trabajo de las organizaciones del régimen común. Aunque tal vez hubiera más modificaciones en la clasificación en la etapa inicial de ejecución, ya que sería la primera vez que la clasificación se aplicaría de manera efectiva a todos los puestos de trabajo del sistema común, no se preveía que el número de cambios en los años subsiguientes fuera de tal magnitud que exigiera la atención constante de la Comisión. En consecuencia, se decidió que la secretaría de la Comisión, previa consulta con los representantes de las organizaciones y del personal, se encargara en el futuro de efectuar los cambios necesarios de la clasificación e informara de ellos a la Comisión, si procedía hacerlo.

2. Normas comunes de clasificación de funciones

189. En su primer informe anual, la Comisión "... insistió en la importancia que reviste la aplicación uniforme de normas de clasificación de funciones en todas las organizaciones, como corolario indispensable de un régimen uniforme de sueldos; de ahí la importancia de que la Comisión asuma sus responsabilidades en esta esfera sin pérdida de tiempo" 31/. En el curso de su quinto período de sesiones, la Comisión examinó los planes para asumir sus funciones en virtud del artículo 13 del estatuto. Señaló que "la aplicación de un sistema uniforme de

30/ En vista del considerable espacio que ocupan las definiciones en la clasificación, en el anexo al presente informe se reproduce únicamente el esquema global de la clasificación.

31/ Ibid., trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030), párr. 87.

sueldos y prestaciones a todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todo el régimen común no basta para garantizar que se pague "igual salario por trabajo igual", a menos que también se apliquen normas de clasificación uniformes". Con respecto al cuadro de servicios generales, la Comisión observó que, como las escalas de sueldos no eran uniformes en todo el mundo, no existía la misma necesidad de que hubiera normas de clasificación uniformes en todo el mundo, aunque a la larga sin duda sería conveniente que hubiese una mayor comparabilidad entre los sistemas y normas de clasificación y que, de todos modos, era evidente que en un lugar de destino determinado - por ejemplo, Ginebra - debían aplicarse las mismas normas al personal de todas las organizaciones cuyos sueldos se basaran en una escala común; y, si bien cada organización tenía la principal responsabilidad a ese respecto, indudablemente resultaría útil que la Comisión estableciera normas comunes. Además de satisfacer la necesidad básica de permitir el establecimiento de escalas "comunes" de sueldos que tuvieran sentido, las normas comunes de clasificación de puestos y el elemento en que deben basarse - una clasificación común de los grupos ocupacionales 32/ - se consideraron indispensables para los estudios que había de realizar la Comisión sobre las normas y políticas de contratación y la promoción de las perspectivas de carrera. Por lo tanto, se estimó que el tema de la clasificación de funciones tenía una importancia fundamental para la labor de la Comisión. Por consiguiente, se elaboró un programa de trabajo con miras a preparar primero una clasificación común de grupos ocupacionales tanto en el cuadro orgánico como en el de servicios generales, actividad que iría seguida de la preparación de normas de clasificación de funciones.

190. Según se señaló en la sección A de este capítulo del informe, en su octavo período de sesiones la Comisión prosiguió el estudio de los usos que se daría a la clasificación común de grupos ocupacionales y, a la luz de ese estudio, estableció el marco básico de la clasificación y un calendario para completarla. En su décimo período de sesiones, la Comisión aprobó la clasificación como marco en el cual se compilarían e intercambiarían datos ocupacionales en relación con todas las cuestiones de personal que interesasen a varias organizaciones y recomendó que se utilizara en las distintas organizaciones al recopilar estadísticas sobre personal o intercambiar información en la materia.

191. De acuerdo con el programa original de trabajo que había adoptado, la Comisión en primer término examinó, en su noveno período de sesiones, y luego aprobó, en su décimo período de sesiones, un plan para la preparación de normas de clasificación de funciones en el régimen común. En el plan se preveía que las normas de clasificación se elaborasen primero para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en las sedes y oficinas locales; esas normas se establecerían para los puestos pertenecientes a esferas comunes de trabajo y se recomendarían

32/ La labor que realiza la Comisión en la esfera de la clasificación común de los grupos ocupacionales no debe confundirse con la que cumple en relación con las normas comunes de clasificación de funciones. En el primer caso se trata de un método para agrupar o dividir en categorías las funciones existentes en las organizaciones del régimen común en que se realizan tipos de trabajos semejantes. En cambio, las normas comunes de clasificación de funciones son criterios que permitirían determinar la categoría apropiada de las funciones que se cumplen en los diferentes grupos ocupacionales.

para los demás puestos. La Comisión reconoció que esta actividad, por sí sola, demandaría una cantidad considerable de tiempo, pero que también habría que tomar oportunamente medidas adicionales entre las cuales (aunque no forzosamente en orden de prioridad) se contarían las siguientes:

a) Establecer normas para el cuadro de servicios generales y otro personal contratado localmente en lugares de destino en que dos o más organizaciones tengan funciones que correspondan a la misma esfera de trabajo (por supuesto, en la elaboración de esas normas se daría prioridad a los lugares de destino más importantes. Las normas podrían aplicarse tanto a las sedes como a los lugares de destino sobre el terreno o a unas y otros separadamente) 33/;

b) Recomendar normas para el cuadro de servicios generales y otro personal contratado localmente en lugares de destino en que sólo una organización tenga funciones o en que dos o más organizaciones tengan funciones que correspondan a esferas de trabajo diferentes 33/;

c) Establecer y/o recomendar normas para el personal de proyectos del cuadro orgánico.

192. La Comisión consideró que, habida cuenta de que en las organizaciones del régimen común ya había distintos tipos de sistemas de clasificación de funciones en vigencia o en vías de elaboración, sería lógico que, al elaborar normas de clasificación de funciones para el régimen común, se tratase de incorporar, en lo posible, los enfoques existentes. Por un lado, ello evitaría que se adoptara el régimen de una organización determinada y que, en consecuencia, se diera un trato preferencial a las funciones de esa organización frente a las de las demás. Por otro lado, ello permitiría que, al elaborar las normas comunes, se aprovechara al máximo la experiencia propia de cada organización. También facilitaría la aplicación de las normas del régimen común por las distintas organizaciones al proporcionar, en cuanto fuera posible dentro del enfoque global del régimen común, elementos que ya existiesen dentro de cada organización. Además, con ello probablemente se lograría el máximo grado de uniformidad de modalidades de clasificación entre las organizaciones, con el mínimo número de cambios de las categorías actuales. Se estimó que el plan presentado a la Comisión, en el que se preveía un sistema de tres escalones, permitiría alcanzar esos objetivos.

Escalón I - Norma general

193. El primer escalón de las normas comunes de clasificación sería una "norma general", es decir, una norma que se aplicase a todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2 inclusive) de las sedes y las oficinas permanentes sobre el terreno. Con respecto a las funciones correspondientes a esferas de trabajo comunes, la norma general se establecería para ser aplicada dentro de cada organización; con respecto a las demás funciones, se recomendaría su aplicación. Por lo tanto, era una norma "horizontal", pues se aplicaba a funciones de todas las esferas de trabajo. Dado que abarcaba la más amplia variedad posible de funciones, la norma general sería, necesariamente, el más amplio de los tres escalones, en lo tocante a su aplicabilidad a los casos individuales. La

33/ Esas actividades requerirían que se determinara antes o al mismo tiempo el número apropiado de categorías del cuadro de servicios generales que se establecerían en los lugares de destino sobre el terreno.

norma general consistiría en el sistema de evaluación de puntos y factores empleado por la Comisión a los fines de los estudios de equivalencias de categorías llevados a cabo para aplicar el principio Noblemaire. Este sistema se había preparado después de examinar los sistemas de clasificación de funciones existentes en el régimen común, en otras organizaciones internacionales, en gobiernos nacionales y, en menor medida, en el sector privado. Era analítico, cuantitativo y objetivo y prescribía un enfoque ordenado para el análisis y la evaluación de las funciones dado que exigía que se examinaran y clasificaran distintos factores. Sin constituir una escala de medición totalmente científica que constituyese un método mecánico para evaluar los puestos, el sistema permitiría efectivamente analizarlos con base a juicios más objetivos para determinar sus valores relativos. Tal vez su mayor ventaja radicase en que era particularmente conveniente para ser aplicado a puestos que implicaban una combinación de diversas tareas y que se encontraban en distintas esferas de trabajo. La última revisión del sistema de evaluación de puntos y factores se consigna en el apéndice 2 del anexo VI.

Escalón II - Normas de categorías para determinadas esferas de trabajo

194. El segundo escalón de las normas del régimen común estaría integrado por normas de categorías para esferas de trabajo determinadas. Dichas normas se elaborarían para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2 inclusive) de las sedes y las oficinas permanentes, únicamente para las esferas de trabajo en que tuvieran puestos dos o más organizaciones. En consecuencia, esas normas serían establecidas (y no recomendadas) por la Comisión. Como se fijarían normas distintas para cada esfera de trabajo, dichas normas serían "verticales" y, como tales, serían más concretas que la norma general en su aplicabilidad a casos individuales. Cada norma incluiría ejemplos concretos de los tipos de labores cumplidas típicamente en una categoría dada y en una esfera de trabajo determinada; también proporcionaría una descripción breve de los requisitos en relación con cada uno de los seis factores reflejados en la norma general, y suministraría la consiguiente clasificación por puntos para cada uno de esos factores, así como la suma total de puntos. De esta forma, el segundo escalón de las normas de clasificación de funciones del régimen común se relacionaría concretamente con el primer escalón - la norma general - y así evitaría el riesgo de que los distintos escalones produjesen resultados contradictorios para un puesto determinado.

Escalón III - Funciones de referencia

195. El tercer escalón de las normas estaría integrado por funciones de referencia. Estas se elaborarían con respecto a los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2 inclusive) de las sedes y oficinas permanentes. A diferencia de la norma general, que se aplicaría a todas las funciones cumplidas en todas las organizaciones, y de las normas de categorías, que se aplicarían dentro de todas las organizaciones a todas las funciones comprendidas en las esferas de trabajo calificadas de esferas comunes de trabajo, es decir (compartidas por dos o más organizaciones), las funciones de referencia se elaborarían separadamente dentro de cada organización y se aplicarían únicamente a los puestos de dicha organización que estuviesen comprendidos en las esferas de trabajo en que se hubiesen establecido normas de categorías. En consecuencia, también las normas relativas a las funciones de referencia serían establecidas (y no recomendadas) por la Comisión. Dichas normas son las más específicas - las más directamente aplicables - de los tres escalones, pero debido a ese carácter se aplicarían a un menor número de funciones.

Aunque tanto la norma general como las normas de categorías serían establecidas y aplicadas (según correspondiera) en todas las organizaciones, no sería obligatorio, en especial tratándose de organizaciones más pequeñas que dispusiesen de menos recursos para asignar a actividades permanentes de clasificación, identificar funciones de referencia y hacer que éstas fuesen establecidas por la Comisión. Si esas organizaciones pudieran clasificar en forma adecuada y congruente todos sus puestos con base en las normas del escalón I y del escalón II, no se necesitarían entonces normas del escalón III. Sin embargo, si una organización decidiese aplicar normas del escalón III como parte de su programa general de clasificación, entonces las funciones de referencia tendrían que ser establecidas por la Comisión para asegurar así el uso de un enfoque congruente en todo el régimen común. De todas maneras, las normas del escalón I y del escalón II serían establecidas y aplicadas en todas las organizaciones. En el anexo XII al presente informe aparece un diagrama del sistema de tres escalones.

Ensayo y elaboración de las normas

196. La Comisión recordó que gran parte del trabajo de preparación del sistema de evaluación de puntos y factores ya había quedado terminado durante los estudios realizados por la Comisión sobre las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos 34/. Durante el estudio de 1977-1978, el sistema se había aplicado con resultados satisfactorios a más de 500 puestos existentes en 14 organizaciones y correspondientes a más de 28 esferas de trabajo. El sistema se había revisado en una serie de cinco ensayos sucesivos que habían abarcado un período de siete meses y su aplicación definitiva había determinado la confirmación de las categorías del 82,63% del total de funciones incluidas en el estudio (el 8,49% de las funciones recibieron clasificaciones superiores a sus categorías actuales y el 8,88% clasificaciones inferiores). Durante el estudio realizado este último año, el sistema se había aplicado a 49 cargos más de categoría D-2 y se había perfeccionado aún más. Sin embargo, como el sistema se había adoptado solamente a los efectos de los estudios de equivalencias de categorías y, por lo tanto, se había aplicado a puestos típicos, tendría que ser sometido a nuevas pruebas a fin de garantizar que pudiese ser utilizado como elemento de las normas de clasificación de funciones para el régimen común que prepararía la Comisión. Por supuesto, el propósito de esos ensayos adicionales sería determinar si era o no necesario modificar las descripciones de cada factor, los puntos de cada factor, el coeficiente de ponderación de cada factor o el grado que determinase las gamas de puntos con el propósito de que la norma general fuese aplicable no sólo a los puestos típicos sino también a los que no lo eran. De esta forma, se podría garantizar la aplicabilidad de la norma general a todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común, tanto en las sedes como en las oficinas permanentes. Con respecto a los escalones II y III, aunque ciertos elementos podrían tomarse de algunos de los sistemas de esos tipos ya existentes en el régimen común, la mayor parte de los aspectos de fondo de esas normas tendrían que elaborarse.

197. En el plan de la Comisión se preveía la realización de nuevos ensayos de la norma general (escalón I) a partir del otoño de 1979; los ensayos se realizarían primero en Ginebra y luego en Nueva York y Bangkok; en la primavera de 1980 se empezaría a elaborar normas de categorías (escalón II) y normas para las esferas de trabajo correspondientes a economistas, especialistas en gestión de personal y traductores. En los nuevos ensayos de las normas del escalón I y en la elaboración de las normas del escalón II participarían especialistas en clasificación de puestos de las organizaciones y representantes

34/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 60 a 92 y cap. IV, párrs. 104 a 119 del presente informe.

del personal. En la elaboración de las normas del escalón II se preveía también la participación de especialistas procedentes de la esfera de trabajo correspondiente. La Comisión aprobaría la norma general en su 11.^o período de sesiones.

198. El representante del CCCA declaró que las organizaciones estaban en principio de acuerdo con el enfoque y el plan de acción previstos por la Comisión. Si bien las organizaciones colaborarían con la Comisión en todo lo posible y sobre todo facilitando, cada vez que fuera viable, el personal necesario para realizar los trabajos correspondientes a los dos primeros escalones, tendrían que hacerlo sin perjudicar por ello sus programas de clasificación en marcha y, en los casos en que no dispusieran de funcionarios de clasificación de dedicación exclusiva, sin afectar tampoco otras tareas. Además, era necesario tener presentes los considerables recursos de personal requeridos para preparar las descripciones de puestos en forma adecuada para ser empleadas en el ensayo de las normas. El CCCA presentó luego, para información de la Comisión, un documento que contenía observaciones detalladas de las organizaciones sobre el método previsto y un documento en que se explicaban las prácticas de clasificación vigentes en las organizaciones del régimen común.

199. El representante de la FICSA señaló que ésta siempre había sostenido que la elaboración de normas de clasificación de funciones debía ser examinada a nivel de cada organización. Como no podía enviar a un representante para que formase parte de los grupos que someterían a prueba y elaborarían las normas, la FICSA ofreció designar, para cada uno de los tres ensayos, a un representante procedente de una de las organizaciones correspondientes. Los representantes del personal esperaban que, una vez elaboradas las normas, las administraciones de las organizaciones las aplicasen en forma armónica.

200. La Comisión reconoció asimismo que haría falta definir las tareas propias del cuadro orgánico y las del cuadro de servicios generales a fin de determinar qué funciones se incluirían en las normas de clasificación de funciones en el régimen común que estableciera la Comisión para el cuadro orgánico y, eventualmente, para el cuadro de servicios generales. Habida cuenta de que algunas organizaciones ubican ciertos puestos en el cuadro orgánico y otras (a veces en el mismo lugar de destino) ubican los mismos puestos en el cuadro de servicios generales, se consideró que las definiciones eran de suma importancia para asegurar un criterio coherente de clasificación de funciones. La Comisión observó que, careciéndose de esas definiciones, podría garantizarse que todas las organizaciones ubicaran puestos similares en el mismo cuadro mediante el uso de la clasificación común de grupos ocupacionales. La clasificación contenía indicaciones acerca del cuadro al que pertenecían cada uno de sus grupos ocupacionales y la gran mayoría de los puestos existentes en el régimen común podían clasificarse fácilmente en uno de los grupos. Por lo tanto, la Comisión, observando que ni los representantes de las organizaciones ni los del personal habían formulado objeciones con respecto a esas designaciones, las aprobó para su uso en el régimen común a los fines de determinar en cuál de los cuadros se incluirían los distintos puestos. Aplicando de esta forma la clasificación común de grupos ocupacionales, se podría asegurar que, respecto de la gran mayoría de los puestos, las distintas organizaciones determinarían en forma congruente a cuáles de los puestos se aplicarían las normas. Sin embargo, la Comisión observó que todavía habría que elaborar definiciones de las tareas propias del cuadro orgánico y de las tareas propias del cuadro de servicios generales para contemplar los casos fronterizos de puestos que no pudiesen clasificarse fácilmente en uno u otro de los grupos ocupacionales de la clasificación. Por lo tanto, la Comisión decidió incluir este tema en su futuro programa de trabajo.

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

1. Servicio del personal de carrera y del personal que no es de carrera

201. En sus períodos de sesiones noveno y décimo, la Comisión prosiguió su examen conjunto de las cuestiones relativas al concepto de carrera, la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación, utilizando como base de sus deliberaciones un plan en que se enumeraban, en su debido orden, todos los asuntos que deberían examinarse y se bosquejaba un posible calendario para la labor de la Comisión en esa esfera de tantas relaciones recíprocas. La Comisión hizo notar que actuaba de esa forma con el fin de formular recomendaciones a las organizaciones, entre otras cosas, sobre las cuestiones relativas al concepto de contratación, la promoción de las perspectivas de carrera y la formación, según se preveía en el artículo 14 de su estatuto.

202. La CCCA presentó un documento en que se exponían los criterios generales de las organizaciones sobre la cuestión de la promoción de las perspectivas de carrera. En cuanto a la pregunta planteada como primera etapa en el plan de la comisión - si se necesitaba o no un servicio de carrera - el representante del CCCA explicó que la mayoría de las organizaciones estaban firmemente convencidas de que la existencia de un núcleo de funcionarios de carrera favorecía los intereses de las organizaciones internacionales porque garantizaba su continuidad y llevaba a una mayor eficiencia y eficacia. Los funcionarios públicos de carrera estaban en mejores condiciones para realizar sus tareas en forma imparcial y objetiva y teniendo presentes únicamente los intereses de las organizaciones internacionales. Si bien las estadísticas del CCCA hasta fines de 1977 indicaban que en las sedes y otras oficinas establecidas el 54,6% de los funcionarios del cuadro orgánico tenían nombramientos permanentes, el 45,4% tenían nombramientos a plazo fijo y el 95,1% de los funcionarios de proyectos tenían nombramientos a plazo fijo, no podía decirse que esas estadísticas reflejaran la situación real de ninguna de las organizaciones. Había importantes variaciones en las proporciones de funcionarios contratados a plazo fijo y de funcionarios permanentes entre las diversas organizaciones debido a que sus necesidades eran diferentes. Algunos programas necesitaban un aporte constante de los conocimientos técnicos más recientes, para contar con los cuales era más conveniente contratar personal a plazo fijo, mientras que las funciones de política, administración y regulación se realizaban mejor cuando se contaba con el cúmulo de conocimientos, información y experiencia de que sólo disponía el personal de carrera. Por lo tanto, no parecía práctico establecer reglas inmutables sobre esta materia. Con respecto a la extensión del concepto de servicio de carrera a los funcionarios de proyectos, como propugnaba la FICSA, las organizaciones consideraban que había que prestar atención a la posibilidad de incorporar a por lo menos parte del personal de proyectos en la corriente del servicio de carrera.

203. El representante de la FICSA celebró que la Comisión examinara la promoción de las perspectivas de carrera y puso de relieve lo que, a juicio del personal, era una grave carencia de programas de promoción de las perspectivas de carrera en las organizaciones del régimen común. Se necesitaba que la Comisión estableciera políticas y normas para asegurar que el personal recibiera un trato objetivo y para impedir abusos en las diferentes organizaciones. El personal estimaba

satisfactorios la lista de asuntos que habrían de considerarse y el plan de acción aprobado por la Comisión. El representante del personal presentó un documento detallado de la FICSA sobre la "Promoción de las perspectivas de carrera en el sistema de las Naciones Unidas" en que se exponían las opiniones del personal sobre muchos de los asuntos que se estaban examinando.

204. Con respecto a la cuestión de si se necesitaba o no un servicio de carrera, y hasta qué punto, la FICSA opinaba que la mayoría de los puestos existentes en las organizaciones eran de carácter continuo y, por lo tanto, debían estar ocupados por funcionarios de carrera. Ese era el caso de todo el cuadro de servicios generales y de los puestos del cuadro orgánico correspondiente a la mayor parte de los programas habituales de las organizaciones, tanto en las sedes como en el terreno. Si bien era probable que las solicitudes de proyectos a largo plazo de tipo tradicional fuesen disminuyendo constantemente, había muy pocas dudas de que cabía prever que subsistiría la demanda de personal de proyectos que trabajase sobre el terreno. Por lo tanto, la FICSA propugnaba la creación de un núcleo de funcionarios de proyectos con contratos continuos, grupo que en realidad no debía diferenciarse del personal empleado con cargo a los presupuestos ordinarios, sino integrarse en él. Incluso en las esferas técnicas más altamente especializadas podría utilizarse a funcionarios de carrera. El representante de la FICSA puso de relieve también los mayores costos de contratación, traslado, orientación y capacitación, así como la perturbación de la labor de las organizaciones, resultantes del difundido uso de funcionarios con nombramientos de duración determinada.

205. La Comisión observó que el examen de su estatuto indicaba claramente que ésta debía tomar decisiones y hacer recomendaciones de acuerdo con los artículos 13 y 14. Para lograr una administración pública internacional unificada era indispensable que existieran condiciones de servicios comunes para todo el personal, tanto en materia de sueldos como en asuntos no relacionados con los sueldos, como la promoción de las perspectivas de carrera, la contratación, etc. La solicitud en la resolución 33/119 de la Asamblea General de que la Comisión adelantara sus trabajos a este respecto hacía que la adopción de esas medidas fuese aún más urgente.

206. La Comisión examinó después la cuestión de si se necesitaba o no un servicio de carrera, primera etapa indicada en su calendario revisado. Se convino en que el criterio fundamental para juzgar esta cuestión era la eficiencia de las secretarías para desempeñar sus tareas; es decir, determinar si los programas de las organizaciones se realizarían con más eficacia con funcionarios de carrera (funcionarios con nombramiento permanente), con funcionarios que no fueran de carrera (funcionarios con nombramientos de plazo determinado) o con una combinación de ambos tipos de funcionarios. Todos los miembros convinieron en que se necesitaba un núcleo de funcionarios de carrera en la administración pública internacional y que este núcleo podría variar de tamaño según la organización de que se tratara, de acuerdo con las necesidades concretas de cada una de ellas. Por ejemplo, aunque la UIT, en cuyo programa ocupan un lugar predominante las funciones reguladoras, podría llegar a la conclusión de que necesita una mayor proporción de personal de carrera (opinión que, de hecho, ya han expresado los órganos rectores de la UIT), tal vez la OMS y el OIEA necesitaran una mayor proporción de personal que no fuera de carrera en razón de que muchas de las tareas que se cumplen en esas organizaciones exigen no sólo una formación y experiencia especializadas y prolongadas sino también que el titular vuelva periódicamente a la práctica externa a fin de mantenerse suficientemente al tanto de los adelantos que tienen lugar en su profesión.

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

2. Condiciones de servicio y medidas para la promoción de las perspectivas de carrera para el personal de carrera y para el que no es de carrera

208. Algunos miembros de la Comisión opinaron que debía haber distintas condiciones de servicio para el personal de carrera y para el que no fuera de carrera. Otros opinaron que el establecimiento de diferentes condiciones de servicio para los dos tipos de personal representaría una reforma importante del sistema que acarrearía consecuencias de gran alcance, por ejemplo, en el Fondo de Pensiones, o en cuanto a la necesidad de tomar una decisión sobre la duración de los servicios de una persona al momento de su contratación inicial (en vista de que el paso, más adelante, de un conjunto de condiciones al otro plantearía muchas dificultades).

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

3. Objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera; componentes de un programa de promoción de las perspectivas de carrera

210. La Comisión observó que las organizaciones del sistema común se beneficiarían con la ejecución de programas de promoción de las perspectivas de carrera y que, aún más, los necesitaban para mejorar los actuales niveles de eficacia y competencia. Esos programas, como se había señalado en el estudio llevado a cabo por el UNITAR, en su mayor parte no existían en el régimen común. Asimismo, la Comisión observó que las anteriores monografías y deliberaciones en cuanto a iniciar la promoción de las perspectivas de carrera se habían centrado preferentemente en las necesidades del funcionario o la funcionaria a título individual y a los beneficios que habría de obtener, prestándose escasa o ninguna atención a la promoción de las perspectivas de carrera como actividad principal e indispensable a nivel organizacional.

211. Por lo tanto, parecía indispensable que, a la brevedad posible, la Comisión formulara recomendaciones a las organizaciones en materia de promoción de las perspectivas de carrera, según se disponía en el artículo 14 de su Estatuto. Se requería una política clara que abarcara los objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera y la forma en que debería enfocarse esta cuestión a fin de que las organizaciones pudieran elaborar programas eficaces sobre una base común. Al disponer de una política común de esa índole, las distintas organizaciones podrían elaborar programas de mayor o menor detalle, según su tamaño y los recursos disponibles, que les permitieran satisfacer sus necesidades concretas.

212. La Comisión estimó que la promoción de las perspectivas de carrera, considerada desde el ángulo adecuado, debía considerarse provechosa tanto para la organización como para el funcionario. Desde ese punto de vista, la promoción de las perspectivas de carrera podía describirse como un criterio sistemático que contribuye a la utilización eficiente y eficaz de los recursos humanos en que se identifican las necesidades de realización personal del individuo (relacionadas con el trabajo) y las necesidades de la organización de promover las perspectivas de carrera del personal (fuerza de trabajo) y se diseñan y aplican estrategias recíprocamente provechosas a fin de satisfacer al máximo estas necesidades. La interdependencia del funcionario y la organización en la promoción de las perspectivas de carrera resulta aún más evidente si se ecaminan más detenidamente los beneficios que ésta puede reportar a las dos partes.

Beneficios que reporta al funcionario la promoción de las perspectivas de carrera

213. Entre las necesidades que un programa de promoción de las perspectivas de carrera contribuye a satisfacer y los beneficios que reporta a los funcionarios cabe mencionar los siguientes:

- a) Ayuda al funcionario a descubrir sus propias aptitudes, necesidades y móviles en relación con su trabajo (mediante la evaluación de su desempeño, el asesoramiento en relación con su carrera y la realización de tareas y actividades de capacitación planificadas);
- b) Contribuye a satisfacer la necesidad que tiene el funcionario de conocer la situación que ocupa en la organización y su futuro en ella (proporcionando datos realistas e información permanente sobre las expectativas de carrera);
- c) Fomenta un espíritu de identificación con la organización; el funcionario experimenta asimismo la sensación de que la organización se interesa en su progreso;
- d) Brinda al funcionario mayores oportunidades de obtener un rendimiento óptimo de su inversión personal en la organización (aporte de aptitudes, tiempo, dedicación, etc.);

e) Permite que el funcionario adquiriera más conciencia de su medio de trabajo, con lo que le ayuda a adoptar decisiones inteligentes respecto de su carrera y a evitar el desaliento que provoca la falta de información sobre la carrera;

f) Contribuye a satisfacer la necesidad del funcionario de sentir que controla su destino en la moderna sociedad industrial, cada vez más compleja y despersonalizada;

g) Brinda mayores oportunidades de cambio en un medio de trabajo que, de otro modo, conduciría al tedio;

h) Permite lograr la satisfacción en el empleo al asignar al funcionario las tareas que más se ajustan a sus necesidades y aptitudes;

i) Permite lograr una realización personal óptima al desarrollar al máximo la capacidad y las aptitudes personales.

Beneficios que reporta a la organización la promoción de las perspectivas de carrera

214. La organización, al igual que el funcionario, puede recibir beneficios directos de la promoción de las perspectivas de carrera; los beneficios pueden también ser indirectos, y recibirse por medio de los que obtiene el individuo. Algunos podrían argüir que, en definitiva, esta dimensión adicional reporta ventajas mayores o más importantes a la organización. Entre los beneficios más notables cabe señalar los siguientes:

a) Contribuye a incrementar la productividad en el empleo, lo cual, a su vez, facilita la consecución de los objetivos de la organización (estimulando la capacidad creadora del personal, motivándolo e incrementando su contribución);

b) Contribuye a reducir el movimiento del personal de gran promesa, así como el ausentismo de todo el personal;

c) Facilita la movilidad del personal entre distintas organizaciones y, en cada una de ellas, entre distintos lugares de destino, porque permite planificar las tareas con suficiente anticipación para eliminar los obstáculos con que se tropieza cuando el personal debe trasladarse sin haber sido notificado con suficiente antelación;

d) Contribuye a que haya más seguridades de contar con un suministro suficiente de personal idóneo para cubrir las vacantes futuras en puestos administrativos y técnicos, así como en otros puestos clave;

e) Fomenta la continuidad del conocimiento de la organización al recurrir en mayor medida a los recursos internos de personal;

f) Contribuye a reducir la presión sobre la clasificación de puestos y otros sistemas de administración de personal que originan las carreras malogradas;

g) Proporciona un aporte adicional a la planificación de programas al ofrecer más información sobre las aptitudes de la fuerza de trabajo, lo cual, a su vez, permite determinar con más certeza si pueden o no cumplirse los objetivos de programa propuestos o establecer la forma en que ha de llevarse a cabo dicha tarea;

h) Impide el caos organizacional al contribuir a establecer procedimientos más reglamentados, ordenados y objetivos de ascenso de funcionarios;

i) Fomenta una utilización óptima de los recursos humanos, tanto en el presente, al impedir que se produzcan casos de funcionarios "mal ubicados" (es decir, funcionarios que reúnen las aptitudes necesarias para desempeñar funciones distintas de aquellas que les han sido asignadas), como en el futuro, al permitir que se planifique a más largo plazo el desarrollo de la utilidad que tiene el funcionario para la organización;

j) Contribuye considerablemente a reducir los gastos.

215. ¿De qué modo puede la promoción de las perspectivas de carrera lograr todos estos objetivos? ¿Cuáles son algunos de los principios o criterios básicos en que deben basarse los planes de promoción de las perspectivas de carrera para lograr esos objetivos y cuáles son los componentes necesarios de todo programa de promoción de las perspectivas de carrera?

216. De los análisis expuestos anteriormente pueden extraerse varios principios. En primer lugar, la promoción de las perspectivas de carrera debe considerarse un proceso que reporta beneficios tanto a la organización como al funcionario. En segundo lugar, la promoción de las perspectivas de carrera no debe limitarse a los administradores, pues todos los trabajadores deben tener la oportunidad de adelantar lo más posible sus perspectivas de carrera. En tercer término, dado que el funcionario y la organización deben compartir la responsabilidad en esta esfera, el diseño de los planes para la promoción de las perspectivas de carrera no debe hacerse con criterio excesivamente individualista ni paternalista. Ello excluye la posición extrema de algunos criterios tradicionales en virtud de los cuales la organización, independientemente del funcionario, elabora un plan, que, en definitiva, ha de llevar a éste a ocupar un puesto que nunca deseó, también excluye la idea opuesta de que debería garantizarse al individuo la posibilidad de trazar su propia carrera independientemente de las necesidades de la organización. En cuarto término, las carreras no tienen por qué estar en continua evolución. Si al llegar el funcionario a su puesto actual se han alcanzado los objetivos individuales y organizacionales de promoción de las perspectivas de carrera, no hay necesidad de nuevos cambios. El quinto aspecto es, prácticamente, un corolario del cuarto: la promoción de las perspectivas de carrera debe ser voluntaria. Si un funcionario no tiene interés en mejorar sus perspectivas de carrera y su desempeño es aceptable, la organización no debe obligarlo a formular nuevos planes de carrera. Por cierto, en tales casos la organización tampoco estaría obligada a proporcionar capacitación adicional ni nuevas oportunidades de ascenso. En sexto término no debe interpretarse que un desplazamiento en la carrera signifique exclusivamente un ascenso. Un traslado lateral, sin ascenso, o una capacitación en las tareas que ya se desempeñan suele acelerar las posibilidades de ascenso y, de hecho, a la larga pueden traducirse en un logro más cabal de los objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera. En séptimo término, como a largo plazo la promoción de las perspectivas de carrera redundaría en interés de la organización y del funcionario, es posible que un desplazamiento en la carrera no promueva en forma inmediata los intereses de una de las partes. Por ejemplo, es posible que el funcionario tenga que sacrificar un objetivo inmediato de su carrera (un ascenso) a fin de satisfacer una necesidad organizacional crucial (un traslado sin ascenso a un lugar de destino diferente).

O bien, la organización puede verse obligada a sacrificar un objetivo inmediato (cubrir la vacante de un puesto de crucial importancia, producida por dimisión de otro funcionario) a fin de satisfacer una importante necesidad de realización personal del funcionario (conceder un año de licencia de estudios). Finalmente, por los motivos señalados anteriormente, en última instancia el éxito de los planes de promoción de las perspectivas de carrera deberá evaluarse en función de la medida en que en ellos se atiende a las necesidades tanto del funcionario como de la organización.

Componentes de un programa de promoción de las perspectivas de carrera

217. Si bien pueden presentarse en forma más o menos detallada o simplificada, según el tamaño y los recursos de la organización en que se apliquen, en todo programa de promoción de las perspectivas de carrera debe haber siete elementos básicos para poder alcanzar los objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera. Como estos componentes se dan en forma sucesiva, pueden interpretarse como etapas en el proceso de promoción de las perspectivas de carrera. Dicho proceso es cíclico. Normalmente, al alcanzarse la séptima etapa se completa una etapa en la carrera (terminación con éxito de la tarea X o de la capacitación Y) y el proceso comienza nuevamente a partir de la primera etapa. El ciclo puede ser largo o corto, según el tiempo que se necesite para alcanzar determinada etapa en la carrera. A continuación se enumeran las siete etapas de referencia:

a) Identificación y reevaluación de las necesidades y aptitudes de carrera

En esta primera etapa se reúne y analiza la información relacionada con la carrera y el funcionario identifica sus necesidades y aspiraciones al respecto. Se determinan y analizan los intereses, la competencia y las aptitudes individuales así como los elementos que pueden limitar la carrera (familia, salud u otras obligaciones y limitaciones que incidan en las posibilidades de carrera). Por su parte, la organización determina sus necesidades de formar personal sobre la base de la información extraída de programas a largo plazo, del movimiento de personal previsto así como de una evaluación de las posibilidades del personal en servicio activo. También analiza las oportunidades de carrera: las posibilidades de carrera que existen dentro de cada grupo ocupacional y entre distintos grupos ocupacionales, la capacitación disponible, las oportunidades de empleo presentes y proyectadas, etc.

b) Intercambio de información - asesoramiento en materia de posibilidades de carrera

En esta etapa, las dos partes intercambian y examinan la información reunida. Por una parte, el funcionario indica a la organización sus opiniones sobre la disponibilidad de oportunidades de carrera, según la percibe; por la otra, la organización evalúa la competencia, las aptitudes, las limitaciones etc. del funcionario que, en conjunto, determina las posibilidades de carrera. De este modo aflora y se resuelve todo malentendido que pudiere haber surgido entre las partes. (Por lo general esta etapa puede llevarse a cabo durante una evaluación anual del desempeño del funcionario.)

c) Elaboración de planes de carrera provisionales

Sobre la base de la información reunida e intercambiada, el funcionario y la organización fijan metas o elaboran planes de carrera a corto y largo plazo que permitan satisfacer las necesidades de cada uno de ellos. En el caso del funcionario, el plan a largo y corto plazo puede ser el siguiente: curso de capacitación X seguido del traslado sin ascenso al empleo Y, para finalmente obtener el ascenso al empleo administrativo Z. Para la organización, una meta de largo alcance puede ser la siguiente: disponer de un número suficiente de administradores idóneos en el departamento Y (en el que se encuentra el empleo Z) antes de que se produzca la disminución prevista de personal administrativo al jubilarse un elevado número de funcionarios; una meta a corto plazo que permita lograr este objetivo puede ser el suministro de cursos de capacitación administrativa para el personal que se considere que tiene posibles aptitudes administrativas (entre quienes puede encontrarse el funcionario de que se trata).

d) Integración de los planes de carrera

Los planes de la organización y el funcionario en la tercera etapa aún son provisionales, ya que no han sido integrados. De ser necesario, en la presente etapa se modifican los planes de cada una de las partes a fin de diseñar estrategias mutuamente beneficiosas que permitan la satisfacción óptima de las necesidades de las dos partes. Se identifican estrategias o directrices globales y, para cada funcionario, se planifican medidas concretas relacionadas con la carrera. En condiciones ideales, todos los planes individuales deberían estar plenamente integrados con los de la organización.

e) Ejecución de los planes de carrera

La organización y el funcionario comparten la responsabilidad de aplicar una estrategia o plan de carrera. La responsabilidad primordial puede recaer en el funcionario (por ejemplo, en el caso de un programa de estudios) o en la organización (cuando ésta debe suministrar un curso de capacitación para supervisores) o bien puede ser compartida por igual entre ambas partes (como en el caso de una misión de capacitación en el empleo de una nueva esfera de actividades). Cada una de las partes debe tener la responsabilidad de velar por que el plan se ejecute adecuadamente dentro de un plazo razonable.

f) Examen y evaluación de las medidas que se apliquen

En esta etapa, cada una de las partes evalúa los resultados de las medidas que se hayan aplicado. Las pertinencia y calidad de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en un programa de estudios sería evaluada tanto por el funcionario como por la organización. Ambas partes evaluarían también el curso de capacitación para supervisores, tal vez en función de la aplicación de las técnicas aprendidas a situaciones reales de trabajo. Análogamente, el funcionario y la organización evaluarían las tareas de capacitación en el empleo, el funcionario en función de los conocimientos prácticos adquiridos, la familiarización con las nuevas actividades, etc. y la organización en función del desempeño del funcionario en el nuevo campo.

g) Intercambio de información - evaluación de las medidas que se apliquen en relación con las perspectivas de carrera.

En esta etapa final la organización y el funcionario intercambiarían la información obtenida en la etapa 6. Cada uno de ellos transmitiría al otro su evaluación de las medidas aplicadas y sus reacciones a la evaluación hecha por la otra parte. Esta etapa también podría cumplirse durante una evaluación anual del desempeño o, de ser necesario, a intervalos más cortos, según la duración del período durante el cual se aplicarían las medidas. En condiciones ideales, se llegaría a un entendimiento respecto del valor de la etapa terminada que cada parte podría utilizar al reevaluar las necesidades, aspiraciones y oportunidades de carrera. De este modo volvería a comenzar el proceso en la primera etapa del ciclo: reunión y análisis de la información.

218. A primera vista, puede parecer que las etapas del proceso de planificación de la carrera son tediosas y absorben demasiado tiempo. En realidad, si bien ambas partes, a modo de preparación, deben dedicar bastante tiempo a ponderar la cuestión, la mayoría de las etapas pueden llevarse a cabo en plazos relativamente breves. Ello se debe a que el proceso de promoción de las perspectivas de carrera es de carácter cíclico, lo que significa que las etapas iniciales del ciclo siguiente han comenzado aun antes de haber terminado el ciclo anterior. Por ejemplo, la reunión de información e identificación o reevaluación de las necesidades de carrera (etapa 1 de un futuro ciclo de carrera), comienza ya durante la ejecución de los planes de carrera (etapa 5 del ciclo en curso). De hecho, y como norma, la mayoría de las etapas del ciclo de promoción de las perspectivas de carrera podrían formar parte de una evaluación anual del desempeño.

4. Relaciones recíprocas entre la promoción de las perspectivas de carrera y la clasificación de puestos

219. Por su carácter, la clasificación de puestos afecta automáticamente a otras esferas de la administración de personal. En los sistemas de administración de personal bien organizados, el efecto será positivo, ya que la clasificación de puestos contribuirá a los objetivos de otras esferas de la gestión de personal. El efecto será negativo en los sistemas de administración de personal en que se entienda mal el propósito de la clasificación de puestos (o en que no haya clasificación de puestos). Por consiguiente para establecer un sistema global de administración de personal, del que formen parte también la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación, será preciso que se entienda como es debido la relación entre la clasificación de puestos y otras esferas de la política de personal.

220. En la clasificación de puestos la remuneración se determina sobre la base de la jerarquía del puesto, es decir del valor de los servicios que presta el titular en el cargo. Con arreglo a los planes de clasificación de puestos, en primer lugar se hace un análisis completo y objetivo de la índole de los deberes y las responsabilidades del puesto y luego se evalúa la categoría del cargo. No se tienen en cuenta las calificaciones personales del titular salvo en la medida en que sean exigidas por el puesto. Si se aplica adecuadamente la clasificación de puestos, se alcanza el principio de igual salario por trabajo de igual valor, o remuneración equitativa, ya que la categoría del cargo es determinada por criterios objetivos, y no por el sexo, la edad o la nacionalidad del titular del

puesto. La clasificación del puesto persigue fijar niveles apropiados de remuneración estableciendo una escala de puestos sobre la base de valor que tienen para la organización: el valor de los servicios prestados para los programas de la organización. En consecuencia, ayuda a lograr que los fondos de la organización se utilicen de la forma más eficaz y apropiada posibles. La clasificación de puestos y el análisis de las funciones que ella requiere pueden contribuir considerablemente a promover las perspectivas de carrera de las maneras que se detallan a continuación.

221. En primer lugar, la clasificación de puestos proporciona una estructura dentro de la organización que favorece la promoción de las perspectivas de carrera. Establece el esquema o la red de puestos en que se producen los movimientos de carrera. Al asegurar que todo puesto de categoría superior entrañe deberes y responsabilidades también de un nivel superior, garantiza que el ascenso a ese puesto se traduzca, en el desempeño de una misión más estimulante, y probablemente capaz de desarrollar aún más las futuras posibilidades de carrera del titular. Al exigir que todo ascenso entrañe el traslado a un puesto con mayores responsabilidades, desalienta la práctica de ascender a funcionarios sin que cambien de puesto 35/. Estas prácticas sólo pueden conducir a que finalmente el individuo pierda interés y motivación y se convierta en un caso de "lastre", y a que la organización se haga ineficiente y descuidada en el uso de sus recursos. Las carreras en que el funcionario es ascendido varias veces durante un período de quince o veinte años pero sigue en el mismo puesto dan lugar a mucho menos estímulo y satisfacción que aquéllas en que se es ascendido cambiando de puestos, con lo que el funcionario amplía su campo de acción, sus conocimientos y sus posibilidades de contribuir a los programas de la organización. La clasificación de puestos estimula también el movimiento lateral, que a largo plazo es fundamental para llevar a la práctica los planes de carrera individuales y organizacionales. Garantiza que los deberes y responsabilidades del puesto a que se traslade lateralmente a una persona no superen su capacidad (y por lo tanto no sean potencialmente de riesgo para su carrera a largo plazo si acarrearán una evaluación negativa de su rendimiento) ni estén muy por debajo de ella (con la consiguiente utilización ineficaz de los recursos de personal de la organización).

222. En segundo lugar, el análisis de las funciones que exige la clasificación de puestos sirve para determinar las trayectorias de carrera, es decir, identificar los puestos que, por la índole de sus deberes y responsabilidades, son un campo apropiado de adiestramiento para otros puestos del mismo grupo ocupacional o de otros grupos. Desde luego, la determinación de trayectorias de carrera entre distintos puestos no entraña ninguna garantía de que los funcionarios vayan a seguir forzosamente esas trayectorias. Ello se debe a que habrá muchas trayectorias de carrera hacia cualquier puesto dado, a que las trayectorias de carrera variarán a lo largo del tiempo según los cambios de que se haga objeto a los cargos, a que tal vez los cambios que sufran los objetivos de carrera a largo plazo exijan desviaciones a veces significativas de las trayectorias de carrera previamente determinadas, a que en algunos casos los objetivos de

35/ No debe confundirse esa práctica con la de los ascensos basados en la reclasificación de puestos a categorías superiores debido al paso de los deberes y responsabilidades pertinentes a un nivel también superior. En estos casos, los puestos no son los mismos.

carrera de la organización podrán primar sobre los del funcionario y, por ende, exigir una desviación temporal de una trayectoria determinada y, finalmente, a que el rendimiento influirá considerablemente en que un funcionario tenga o no una trayectoria de carrera determinada y, en caso afirmativo en que avance rápidamente o se detenga en esa trayectoria.

223. El análisis de las tareas contribuye además a la promoción de las perspectivas de carrera al proporcionar una información detallada que puede utilizarse para rediseñar determinados cargos para hacerlos más eficaces, así como más interesantes y satisfactorios para el titular. No sólo aumentan las probabilidades de detectar los puestos poco interesantes sino que también resulta más fácil idear medios de reestructurar esos puestos al disponerse de conocimientos acerca de la índole del puesto y de la forma en que se relaciona con otros puestos, conocimientos que normalmente proporciona el análisis de las tareas.

224. En cuarto lugar, la clasificación de puestos proporciona información que es útil, por no decir esencial para formular planes realistas de carrera y para adoptar decisiones importantes en relación con la carrera. Proporciona información a cada persona sobre las trayectorias de carrera existentes entre los puestos de la organización, sobre los requisitos realistas en materia de preparación y aptitudes para los puestos y, lo que es más importante, sobre la índole misma de los puestos 36/. Con esta información el funcionario o funcionaria está en mejores condiciones para planear y promover sus perspectivas de carrera. La información que recibe la organización sirve para proporcionar a los funcionarios asesoramiento en materia de carreras y ayuda a la propia organización a determinar, entre otras cosas, los puestos que pueden utilizarse como campos de capacitación útiles para preparar el personal para las vacantes que se prevé abrir.

225. Se reconoce que si bien su efecto general es normalmente de cooperación o de apoyo, en algunos casos la clasificación de puestos puede arrojar resultados capaces de dificultar la promoción de las perspectivas de carrera. En tales casos, si los dictados de la clasificación de puestos exigen medidas que se contraponen a las requeridas por la promoción de las perspectivas de carrera, debe analizarse la mejor manera de alcanzar el objetivo general de una acertada administración del personal. Tal vez la medida más conveniente sea elevar la categoría de los puestos para fomentar la promoción de las perspectivas de carrera. En ese caso se abandona el objetivo de igual remuneración por trabajo de igual valor en favor del objetivo de alcanzar la máxima satisfacción posible de las necesidades de promoción de las perspectivas de carrera. Otra posibilidad es la de considerar más viable bloquear la promoción de las perspectivas de carrera dentro de una determinada trayectoria de carrera a fin de retener los valores relativos globales de las categorías optando de ese modo por los objetivos de clasificación de puestos y no por los de promoción de las perspectivas de carrera. En cualquier caso, la decisión se deberá tomar teniendo en cuenta los efectos secundarios y de largo alcance que se puedan causar.

36/ A este respecto, cabe señalar que los aportes a la promoción de las perspectivas de carrera procedentes tan sólo del proceso de contratación no pueden ser suficientes, ya que tienden a concentrarse casi exclusivamente en los requisitos de preparación para un puesto determinado sin ahondar mucho en la índole de la labor de que se trata es decir, sobre qué se hace precisamente, en qué forma se hace y cómo el puesto "encaja" o se relaciona con otros puestos de la organización.

226. Toda decisión de modificar los valores relativos de las categorías para fomentar la promoción de las perspectivas de las carreras podría guiarse por las siguientes consideraciones:

a) Toda reclasificación debe basarse en la estructura de puestos y no en consideraciones individuales. Por lo tanto, un puesto puede ser reclasificado a fin de producir una estructura organizacional, por ejemplo, en cuanto a trayectorias de carrera dentro de determinados grupos ocupacionales, lo que es más favorable para promover las perspectivas de carrera de todos los individuos dentro de esa estructura; sin embargo, no debe reclasificarse a un funcionario simplemente para promover su carrera si la estructura organizacional resultante no se justifica desde el punto de vista de la promoción de las perspectivas de carrera ni de la clasificación de puestos.

b) Debe evitarse toda reclasificación que no entrañe la correspondiente modificación del nivel de deberes y responsabilidades porque por las razones expuestas en el párrafo 30 supra, normalmente ese tipo de reclasificación no es provechosa para el desarrollo a largo plazo ni del funcionario ni de la organización. Además, los casos en que se aumenta la categoría de un puesto pueden dar origen a peticiones análogas de otros funcionarios que tal vez sean justificadas en cuanto a una igualdad de trato, pero que no se necesitan ni a los fines de la promoción de la carrera ni a los de la clasificación de puestos. Finalmente, tales aumentos de la categoría de puestos originan una inflación de las categorías tanto de inmediato como más adelante, porque al quedar vacante el puesto resulta difícil bajarlo a su categoría correcta para todos los titulares futuros.

c) Al hacerse una reclasificación de puestos en condiciones justificadas de promoción de las perspectivas de carrera, debe procurarse rediseñar esos puestos, ya sea aumentando o disminuyendo las responsabilidades pertinentes, a fin de que la categoría de los puestos reclasificados se justifique en cuanto a su congruencia con los valores relativos de las categorías internas. De hecho, el rediseño de esos puestos también sería necesario en razón de consideraciones de promoción de las perspectivas de carrera, como se explica en el párrafo 221 supra.

d) Debe considerarse la posibilidad de introducir cambios en los valores relativos de las categorías únicamente como último recurso si no se han podido promover las perspectivas de carreras dentro de las estructuras de categorías ya establecidas. Por consiguiente, tales cambios deben considerarse como medidas puramente excepcionales que han de adoptarse sólo en situaciones especiales.

227. Cabe insistir también en la interrelación de la clasificación de puestos y la promoción de las perspectivas de carrera. Si bien un sistema amplio de administración de personal con subsistemas eficaces de clasificación de puestos y promoción de las perspectivas de carrera normalmente no permitiría los "ascensos personales" (es decir, al ascenso de un funcionario sin que se le asigne un nivel superior de deberes y responsabilidades), tampoco permitiría retener a un funcionario o funcionaria en una categoría inferior a la del puesto cuyos deberes y responsabilidades esté llevando a cabo en forma satisfactoria. No se desprende de ello que la reclasificación de un puesto a una categoría superior deba dar automáticamente por resultado el ascenso del titular a la categoría superior, ya que es posible que el titular no esté cumpliendo cabal o satisfactoriamente los deberes y responsabilidades del puesto

de la categoría superior, Sin embargo, sí entraña que si el titular ha cumplido satisfactoriamente deberes y responsabilidades de una categoría superior durante un período razonable debe ser ascendido a la categoría superior. De no ser así se pondría en peligro el objetivo global de igual remuneración por trabajo de igual valor y se produciría una falta de confianza en los sistemas de clasificación de puestos y de promoción de las perspectivas de carrera.

5. Evaluación del desempeño

228. La Comisión examinó y aprobó un plan en que se bosquejaba un estudio sobre técnicas de evaluación del desempeño y que será examinado por la Comisión en su 11.º período de sesiones en el contexto de un programa de trabajo en la esfera de la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación.

A. El régimen común

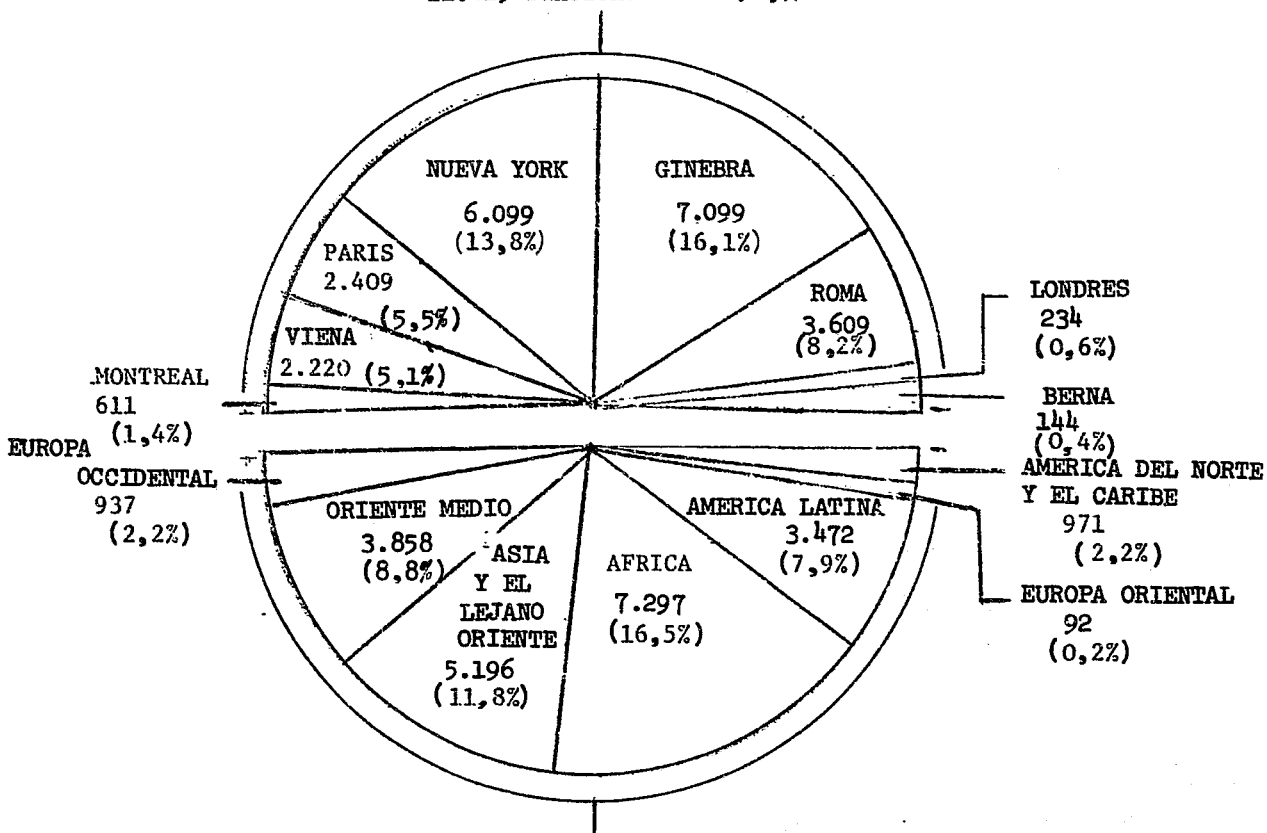
ANEXO I

Información estadística acerca de los funcionarios del régimen común a/

1. Distribución de los funcionarios por ubicación organizacional b/

Ciudades en que hay sedes c/

22.425 funcionarios = 50,7%



Otros lugares de destino d/

21.823 funcionarios = 49,3%

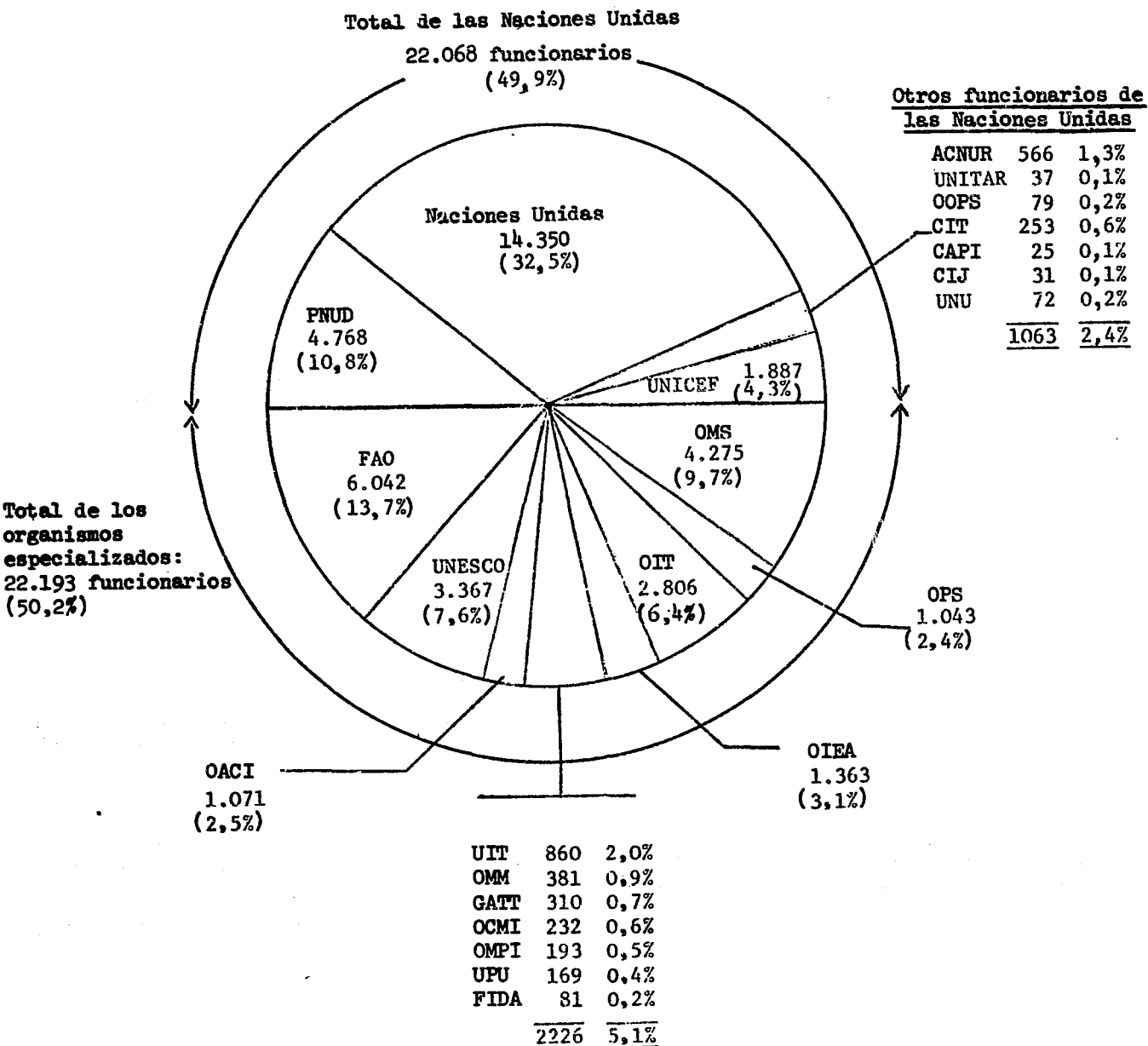
a/ Fuente: Estadísticas de personal al 31 de diciembre de 1978 recopiladas por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas; las estadísticas correspondientes al año 1975 figuran en el anexo III del segundo informe anual del Comité (A/31/30).

b/ Cuadro orgánico y cuadro de servicios generales combinados.

c/ Incluye los funcionarios destacados en ciudades en que hay sedes, aunque no estén en las sedes de su propia organización (por ejemplo, funcionarios de oficinas de enlace de otras organizaciones en Nueva York).

d/ Incluye el personal de las oficinas permanentes (salvo en las ciudades en que hay sedes) y el personal de proyectos.

2. Distribución de los funcionarios por organización



3. Distribución de los funcionarios por:

Ubicación organizacional

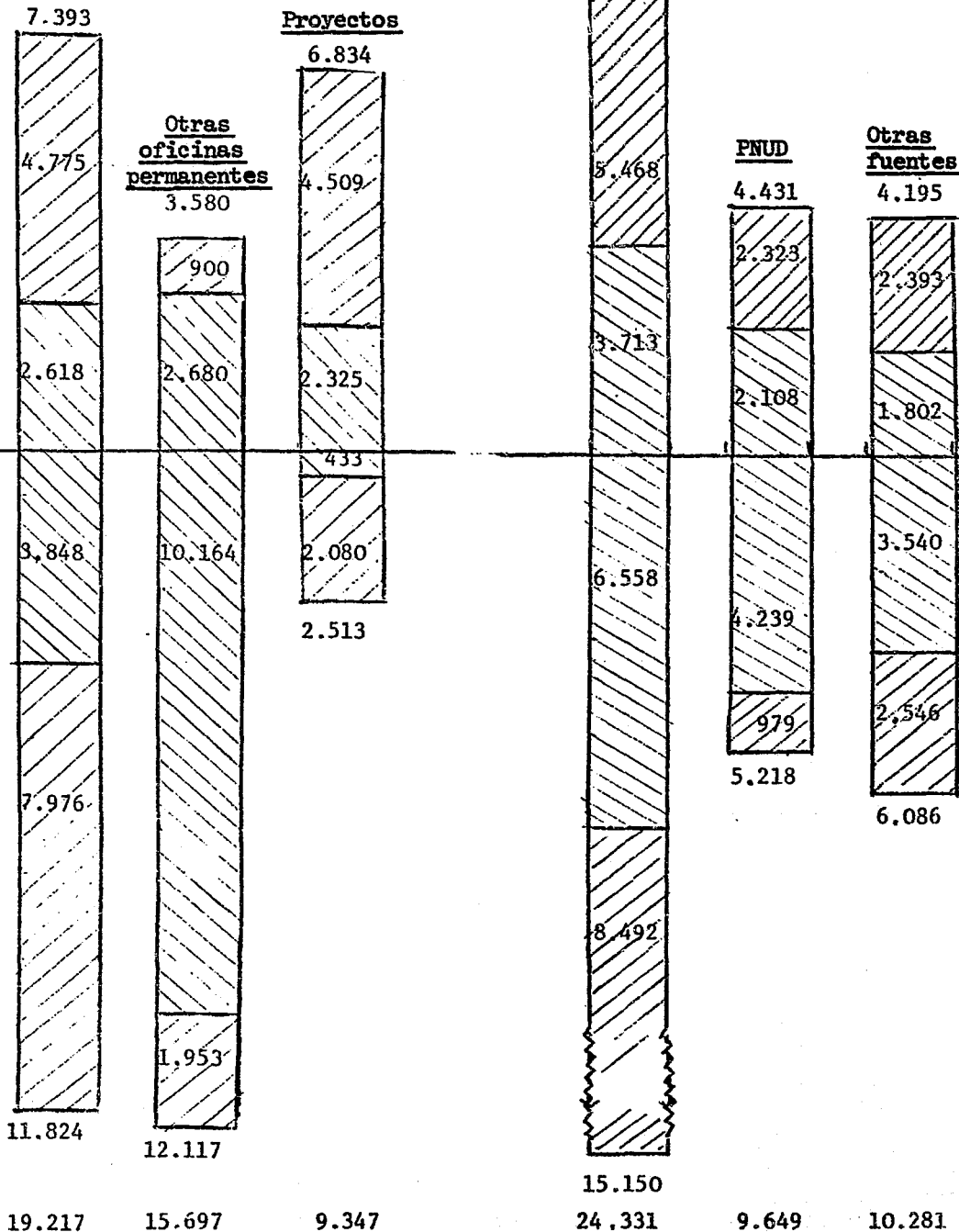
Presupuestos ordinarios

Fuente de financiación

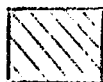
Lugares de destino en que hay sedes

CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES



CLAVE:

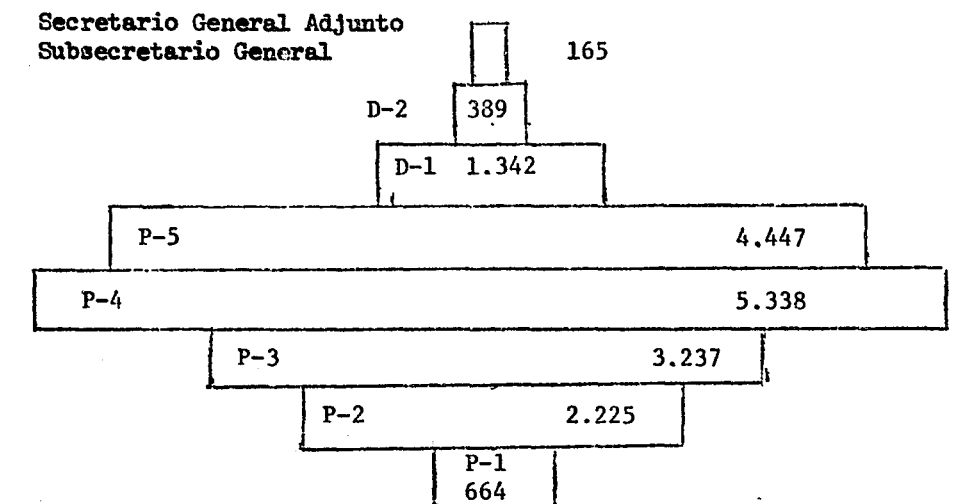


Funcionarios de las Naciones Unidas (es decir, Naciones Unidas, PNUD, UNICEF, etc., como se indica en el diagrama B)



Organismos especializados

4. Distribución de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores por categorías e/



e/ Funcionarios de oficinas en que hay sedes, de otras oficinas y de proyectos combinados.

5. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores por tipo de nombramiento

(SPF = Sin plazo fijo, es decir, permanente, de carrera
PF = De plazo fijo)

Organización	Sedes y otras oficinas permanentes			Personal de proyectos			Todo el personal		
	No. de funcionarios		%	No. de funcionarios		%	No. de funcionarios		%
	SPF	PF		SPF	PF		SPF	PF	
Naciones Unidas	2 400	1 371	63,7	6	1 841	0,4	2 406	3 212	42,8
FNUD	449	267	62,7	0	265	-	449	532	45,8
ACNUR	86	135	39,0	0	2	-	86	137	38,6
UNICEF	226	153	59,7	2	130	1,6	228	283	44,6
UNITAR	2	9	18,2	0	1	-	2	10	16,7
OOPS	44	27	62,0	0	0	-	44	27	62,0
CIH	32	43	42,7	2	76	2,7	34	119	22,2
CAPI	5	5	50,0	0	0	-	5	5	50,0
CIJ	14	1	93,3	0	0	-	14	1	93,3
UNU	5	24	17,3	0	0	-	5	24	17,3
Total parcial, Naciones Unidas	3 263	2 035	61,6	10	2 315	0,4	3 273	4 350	42,9
OIT	473	302	61,0	1	661	0,2	474	963	33,0
FAO	1 036	387	72,8	108	1 524	7,0	1 144	1 911	37,5
UNESCO	259	803	24,4	3	409	0,7	263	1 212	17,8
OMS	242	724	25,0	102	1 063	9,6	344	1 787	16,2
OACI	155	120	56,4	0	267	-	155	387	28,6
UPU	56	11	83,6	0	25	-	56	36	60,9
UIT	154	51	75,1	0	260	-	154	311	33,1
OMI	46	76	37,7	0	67	-	46	122	27,4
OCMI	34	45	43,0	0	18	-	34	63	35,0
OMPI	44	22	66,7	0	1	-	44	23	65,7
FIDA	0	36	0	0	0	-	0	36	-
OIEA	60	410	12,8	0	0	-	60	410	12,8
GATT	83	46	64,4	0	0	-	83	46	64,4
Total parcial, organismos especializados	2 642	3 033	46,6	214	4 295	4,7	2 856	7 328	28,0
TOTAL	5 905	5 068	53,8	224	6 610	3,3	6 129	11 678	34,4

B. Remuneración pensionable y derechos de pensión como elementos de la reenumeración total

ANEXO II

Pasajes del informe a/ de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la labor realizada en su noveno período de sesiones (Nueva York, 20 de febrero a 16 de marzo de 1979); exposiciones hechas ante la Comisión

Informe del Grupo de Trabajo del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

47. El Sr. Majoli, Copresidente del Grupo de Trabajo establecido por el CMPNU, presentó el informe del Grupo de Trabajo (ICSC/R.150). Si bien admitía que había que reemplazar el mecanismo del IPPALD para hacer ajustes en la remuneración pensionable, el Grupo de Trabajo advertía que, al determinar el nivel apropiado de la remuneración pensionable (si había de ser una misma suma de aplicación universal o había de variar según el lugar de destino o el lugar de jubilación o ambos), todo intento de modificar fundamentalmente el sistema, basándolo en principios extraídos del régimen de sueldos de una de las categorías del personal, podía dar lugar a anomalías o injusticias, que fueran más graves que las existentes, con respecto a la otra categoría del personal. Por consiguiente, sugería que, en vez de tratar de lograr un mayor grado de equidad en las pensiones del personal del cuadro orgánico mediante la introducción del concepto de la igualación del poder adquisitivo de las pensiones en todos los lugares de residencia de los pensionistas, se analizaran los niveles actuales de las pensiones que se percibían en las distintas ubicaciones a fin de establecer si eran apropiadas. Donde se estimara que la pensión era inadecuada, podía introducirse una medida protectora, en forma de un "límite mínimo" para impedir que el nivel de una pensión descendiera por debajo de una relación fija con la remuneración neta percibida por el personal de la categoría correspondiente que prestase servicios en ese lugar.

48. El Grupo de Trabajo consideraba que sería prematuro examinar en ese momento los costos de las diferentes propuestas. No obstante, el Sr. Majoli, hablando en su calidad de miembro del CMPNU designado por la Asamblea General, subrayó la salvedad reafirmada por la Asamblea en su resolución 33/120, de que "ninguna modificación en el sistema de ajuste de las pensiones podrá conducir a un aumento de las obligaciones financieras actuales o futuras de los Estados Miembros".

Opiniones de miembros de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales

49. El Presidente de la FICSA, al presentar el documento (ICSC/R.151) elaborado por la Federación, indicó que la FICSA consideraba unánimemente que la cuestión de las pensiones era de suma importancia para sus miembros y que debía presentarse sin falta una solución a la Asamblea General en su próximo período de sesiones. La FICSA no había adoptado todavía una posición unánime sobre cuál debía ser la solución. Se habían expresado al respecto varias opiniones, incluidas propuestas provisionales y reservas, que se reproducían en el documento de la FICSA. La FICSA adoptaría una posición definitiva una vez conocidas las conclusiones preliminares a que llegara la Comisión en su actual período de sesiones.

a/ ICSC/R.168.

50. La FICSA tenía una posición unánime sobre los siguientes puntos:

a) En la medida de lo posible, el nuevo sistema de pensiones debía aplicarse por igual a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y a los funcionarios del cuadro de servicios generales;

b) Debía garantizarse a los jubilados una pensión que mantuviera una relación determinada con el nivel de ingresos que percibieran en el momento de su jubilación;

c) Debían decidirse las principales características del plan de pensiones de acuerdo con una pauta internacional y no exclusivamente de conformidad con las características de la administración pública nacional utilizada en la comparación en virtud del principio Noblemaire. En otras palabras, respecto de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, el principio Noblemaire debía aplicarse por separado a los sueldos y a las pensiones;

d) Los jubilados debían tener libertad para elegir su país de residencia;

e) Debían protegerse plenamente los derechos adquiridos;

f) Habría que hallar una solución al problema de las injusticias resultantes de las diversas prácticas nacionales en materia de imposición sobre las prestaciones de jubilación de las Naciones Unidas.

51. Por último, los miembros de la FICSA expresaron su preocupación acerca de la posibilidad de que la situación insatisfactoria existente en ciertas zonas se extendiera como secuela de la inflación y la inestabilidad de las monedas, y propugnaron soluciones a largo plazo.

Nota de la Unión Internacional de Telecomunicaciones

52. El representante de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), al presentar la nota (ICSC/9/CRP.3) preparada por su organización, recordó que el método de determinación de la remuneración pensionable había pretendido originalmente asegurar un trato equitativo a todos los funcionarios al hacer que las aportaciones y las prestaciones se basaran en una suma - esencialmente, el sueldo bruto - que tenía un valor aproximadamente igual en todas partes. En aquella época, podía no tenerse en cuenta la influencia del ajuste por lugar de destino sobre la remuneración efectiva. Lo mismo que en un sistema nacional, se trataba más o menos del mismo modo a todos los funcionarios, en activo o jubilados. Los ejemplos aportados en los documentos mostraban en qué medida eso ya no era cierto. Las aportaciones de los funcionarios, que seguían representando el 7% de su remuneración pensionable, podrían representar ahora un porcentaje comprendido entre el 5% y el 14% de su remuneración efectiva; y las prestaciones percibidas tras 30 años de servicios, que debían ser el 60% de la remuneración pensionable, variaban entre el 39% y el 107% de la remuneración. A lo largo de los años, se habían introducido en el sistema de pensiones varias correcciones parciales, pero había llegado el momento de enfrentarse a la esencia del problema.

53. Para el personal en servicio activo, el problema correspondiente se había resuelto de modo razonablemente satisfactorio mediante el sistema de ajuste por lugar de destino. ¿Podía concebirse un sistema que asegurara a los jubilados el mismo grado de igualdad de poder adquisitivo que se proporcionaba a los funcionarios en servicio activo? La UIT había tratado de hacerlo, aplicando al sistema de pensiones los elementos de eficacia comprobada del régimen de sueldos. Como base del sistema, en Nueva York, la remuneración pensionable se fijaría a un nivel que otorgara una pensión neta, tras 30 años de servicio, equivalente al 60% de la remuneración neta percibida por un funcionario de la misma categoría en Nueva York. El nivel de remuneración pensionable de Nueva York se expresaría como sueldo básico bruto más una parte del ajuste por lugar de destino aplicable a Nueva York. La misma proporción se aplicaría entonces para obtener la cuantía de la remuneración pensionable para los demás lugares de destino. Las aportaciones basadas en ese nivel de remuneración pensionable representarían un porcentaje uniforme de la remuneración efectiva del personal en todos los lugares. De modo similar, el nivel inicial de las prestaciones de jubilación se basarían en la remuneración pensionable aplicable al país de residencia del jubilado, asegurando así una misma relación de valor con la remuneración de los funcionarios en servicio activo en ese país, remuneración cuyo valor se iguala en todo el mundo por medio del sistema de ajuste por lugar de destino. Seguiría aplicándose el sistema de ajuste de las pensiones en curso de pago aprobado por la Asamblea General en 1978.

54. Podría lograrse una mayor igualación teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los niveles de impuestos nacionales sobre la renta aplicables a las pensiones y las tasas uniformes de contribución del personal utilizadas, para el cálculo de la remuneración pensionable. Una igualdad total era políticamente irrealizable, pero en cierta medida debían poderse tener en cuenta esas tasas diferentes. Por último, los principios generales propuestos para el cuadro orgánico podían aplicarse a la determinación de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro de servicios generales en cada lugar de destino, con la posibilidad de ajustar las prestaciones al nivel del lugar de residencia de los jubilados del cuadro de servicios generales no contratados localmente.

Estudio de la Oficina Internacional del Trabajo

55. El representante de la OIT presentó un estudio (ICSC/9/CRP.4) cuya preparación había encargado el Director General de la Oficina a su Departamento de Seguridad Social, en la creencia de que las opiniones y sugerencias de expertos en materia de pensiones y seguridad social podían complementar útilmente la documentación de que disponía la Comisión. Examinando el sistema de pensiones de las Naciones Unidas con la perspectiva más amplia de los planes nacionales e internacionales, el estudio llegaba a la conclusión de que su objetivo primordial era mantener el nivel de ingresos; para determinar el grado en que debían mantenerse los ingresos, había que tener en cuenta el nivel de ingresos antes de la jubilación, de modo que, en cierta medida, pudiera mantenerse proporcionalmente el nivel de vida. La prestación de jubilación (pero no necesariamente otras prestaciones) era una recompensa por los servicios prestados, y por ello aumentaba con la antigüedad en el servicio. Las prestaciones otorgadas por la Caja no debían considerarse como sueldos diferidos o ahorro forzoso, o en relación con riesgos individuales; y no tenían por objeto garantizar automáticamente la igualdad de poder adquisitivo en todos los lugares de residencia de los jubilados.

56. Como la Asamblea General había establecido un sistema razonablemente satisfactorio para el ajuste de las pensiones en curso de pago, basado en la selectividad según el país de residencia del pensionista, había que concentrar ahora la atención en el modo de determinar pensiones iniciales equitativas en épocas de inflación y depreciación monetaria. La igualdad de poder adquisitivo era un concepto equívoco; en todo caso, las diferencias de costo, de los servicios médicos y de otros servicios sociales y de nivel de los impuestos nacionales sobre la renta la hacían irrealizable. Se había demostrado que un solo valor mundial de remuneración pensionable no era realista, y que el método de ajustarlo mediante el IPPALD resultaba indebidamente costoso. Debía seguir aplicándose a todos los afiliados una tasa uniforme de aportaciones, pero el nivel de la remuneración pensionable debía variar de un lugar de destino a otro. Por lo que se refiere a las prestaciones, la remuneración pensionable debía normalmente ser tal que satisficiera las expectativas de los afiliados de mantener su nivel de ingresos, teniendo en cuenta las condiciones existentes en el país de residencia que escogiera el pensionista; como protección contra los efectos de las fluctuaciones del valor de las monedas, la inflación y otros factores conexos, debía haber un "dispositivo de seguridad".

57. En líneas generales, las propuestas presentadas en el estudio de la OIT para la revisión de la remuneración pensionable eran las siguientes:

a) A los efectos de las aportaciones, la remuneración pensionable debía ser el equivalente bruto del sueldo básico más la parte de la remuneración que en cada lugar de destino se debiera a diferencias del costo de la vida; esa parte debía ajustarse según las variaciones del IPC nacional a partir del nivel de remuneración pensionable existente en el año tomado como base; de ese modo, serían pensionables tanto el sueldo básico como el suplemento continuo debido al costo de la vida. Había que suponer que la Asamblea General ajustaría el sueldo básico siempre que fuera necesario, a fin de no perpetuar una situación en que el sueldo básico quedara muy retrasado respecto de la remuneración total. Cuando la moneda nacional se hubiera depreciado respecto del dólar, se corregiría el IPC reduciéndolo en la medida de esa depreciación;

b) A los efectos de las prestaciones, el nivel propuesto de remuneración pensionable debía traducirse normalmente en pensiones adecuadas con arreglo a las disposiciones actuales de la Caja de Pensiones. Sin embargo, donde hubiera, por ejemplo, una parte considerable de ajuste por lugar de destino que no fuera pensionable, el "dispositivo de seguridad" consistiría en sustituir la remuneración media final (RMF) del jubilado calculada por el método normal por la RMF de un funcionario de la misma categoría y escalón destinado en el país de residencia del jubilado.

Exposición del representante del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio

58. El representante del Director General del GATT informó a la Comisión de una decisión adoptada por el Consejo el 22 de diciembre de 1978. El Consejo, teniendo en cuenta las anómalas consecuencias que tenía la disminución del valor del dólar para la remuneración pensionable y los derechos de pensión de los funcionarios del cuadro orgánico del GATT, había decidido unánimemente que se congelaran las economías resultantes del menor costo en francos suizos de las aportaciones pagadas en dólares a la Caja de Pensiones en 1978 y 1979. Esas economías revertirían, en

principio, al presupuesto del GATT en 1980, pero si la Asamblea General no adoptaba medidas correctivas en su trigésimo cuarto período de sesiones, se volvería a examinar la situación. Al tomar esa decisión el Consejo había reafirmado el deseo del GATT de seguir apoyando al régimen común, y había instado a todas las partes contratantes a que hicieran los mayores esfuerzos por asegurar que los órganos competentes adoptaran oportunamente las medidas necesarias.

...

Exposición del representante del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas

61. Al comenzar la Comisión su examen del esquema propuesto por su grupo de trabajo, el Presidente del CCCA manifestó que las organizaciones veían con satisfacción el alcance amplio del estudio sugerido en el esquema. Estaban de acuerdo con la premisa fundamental de que el estudio, para conducir a los resultados que se esperaban, debía resolver cuestiones de principio y de método, redefinir objetivos de política así como su aplicación en la práctica, y convencer a todos los interesados de que las propuestas formuladas en definitiva, tras una investigación amplia y profunda, estaban destinadas a satisfacer del mejor modo posible los intereses de los Estados Miembros, de las administraciones y del personal. Por ello, las organizaciones expresarían sus opiniones sobre las cuestiones planteadas, todas las cuales merecían reflexión y estudio, aunque algunas parecieran carentes de importancia práctica. Respecto de las dos últimas preguntas, las organizaciones se proponían ampliar sus observaciones presentando propuestas concretas en una etapa ulterior.

...

Declaración del observador de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales

70. El representante de la FAFICS, invitado por la Comisión con arreglo al artículo 38 de su reglamento, manifestó que su Federación no tenía ninguna posición respecto de la remuneración pensionable, que afectaba a los funcionarios en servicio activo. No obstante, los miembros de esa Federación estaban muy interesados en las pensiones. Esperaban que la Comisión no pasara por alto el hecho de que, si bien las medidas adoptadas por la Asamblea General habían resuelto parcialmente el problema del ajuste del nivel inicial de las pensiones de un lugar a otro, subsistía un problema grave de igualdad de las pensiones a lo largo del tiempo; cualquier solución recomendada por la Comisión debía tener en cuenta ese aspecto.

Sistema de pensiones de la administración pública de
los Estados Unidos

A. Descripción del sistema de jubilaciones de la administración
pública de los Estados Unidos

1. El sistema de jubilaciones de la administración pública de los Estados Unidos es uno de los treinta y ocho sistemas de pensiones separados que existen para los empleados del Gobierno Federal de los Estados Unidos (otros abarcan, por ejemplo, al personal militar, al del servicio exterior, el Organismo Central de Inteligencia (CIA), la judicatura, etc.). El sistema de jubilaciones de la administración pública, que es el de mayor envergadura, comprende 2,7 millones de empleados aproximadamente; el valor de las prestaciones percibidas durante el ejercicio económico de 1977 por 1,5 millones de jubilados y familiares supervivientes ascendió a 9.300 millones de dólares a/. El sistema se estableció en 1920 y "se originó en la apremiante necesidad administrativa de eliminar personal con contrato permanente que ya no podía desempeñar sus funciones eficientemente por motivos de edad o de salud".

2. La afiliación a dicho sistema es obligatoria. La aportación del empleado es el 7% de la remuneración pensionable (remuneración básica bruta). El empleador hace una aportación equivalente a la del empleado. La aportación combinada del 14% permite cubrir "los gastos normales fijos" del sistema (es decir el valor de los beneficios acumulados sin tener en cuenta los futuros aumentos generales de la remuneración ni los futuros ajustes de la pensión por concepto de costo de la vida; los primeros han sido del 77% en tanto que los últimos han registrado un incremento del 100% desde 1969) pero sólo el 50% aproximadamente de los gastos "dinámicos" efectivos (es decir, si se tienen en cuenta dichos incrementos futuros), que, según se calcula, representan el 27,4% de la remuneración. De este modo, el sistema no cuenta con todos los fondos necesarios; en 1976 el déficit anual fue del orden de 5.400 millones de dólares; el Ministerio de Hacienda se hace cargo del pasivo, para el cual no han podido obtenerse fondos, es decir, que sufraga el costo actualizado de las prestaciones.

Prestaciones de jubilación

3. No existe una edad de jubilación obligatoria. Puede obtenerse una prestación de jubilación completa (sin reducción actuarial):

- a los 62 años, con 5 años de servicios
- a los 60 años, con 20 años de servicios
- a los 55 años, con 30 años de servicios.

a/ Los datos y las citas relativos al plan de pensiones de la administración pública de los Estados Unidos que figuran en la presente sección han sido extraídos de un informe del Contralor General de los Estados Unidos titulado Need for overall policy and co-ordinated management of Federal retirement systems, (referencias FPCD-78-49, Oficina de Cuentas Generales (GAO) de los Estados Unidos).

El monto de la prestación es el promedio del sueldo anual percibido en los tres años consecutivos de mayor remuneración ("los 3") multiplicado por

1,5% por los primeros 5 años de servicio

1,75% por los 5 años de servicio siguientes

2% por todos los años siguientes a los 10 años de servicio hasta un máximo del 80% del sueldo medio de "los 3".

4. El funcionario puede acumular en el transcurso de todo el período de servicio activo, y sin limitación, días de licencia de enfermedad no utilizados que se computan para el cálculo de la pensión junto con el período efectivo de servicio. El máximo del 80% no incluye los días de licencia de enfermedad no utilizados, es decir, que un funcionario con 41,875 años de servicio (80%) y 12 meses de licencia de enfermedad no utilizada recibiría una pensión del 82% del sueldo medio de "los 3" (cuyo monto, por lo general equivale al del sueldo del año anterior al último año de servicio).

5. La jubilación anticipada es posible a partir de los 50 años de edad con 20 años de servicio o a cualquier edad con 25 años de servicio en el caso de separación involuntaria del servicio. El monto de la prestación disminuye en un 6% por cada año de edad cuando el funcionario tiene menos de 55 años. La misma disposición se aplica, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Reforma de la Administración Pública de 1978, a los funcionarios ejecutivos de categoría superior cuyo contrato ha sido rescindido por desempeño poco satisfactorio. En los demás casos, el funcionario puede optar por una prestación diferida a los 62 años o por el reintegro de sus aportaciones con los intereses devengados.

6. En el caso del sistema de jubilaciones del servicio exterior, la diferencia consiste en que es posible obtener la jubilación a los 50 años de edad con 20 años de servicio sin que se reduzca el monto de la prestación y en que la tasa de acumulación es uniforme: 2% por cada año de servicio; el máximo es del 70% de "los 3" más lo que le corresponda por días de licencia de enfermedad no utilizados.

Prestación de invalidez

7. "Los funcionarios que hayan completado 5 años de servicio computables ... tienen derecho a una pensión de jubilación a cualquier edad cuando, por motivos de enfermedad o accidente, no estén en condiciones de desempeñar provechosa y eficientemente las funciones propias del grado o la categoría del último puesto que hayan ocupado. Se considera que un funcionario incapacitado para cumplir una función fundamental de su trabajo está totalmente incapacitado; en el sistema no se prevé la incapacidad parcial".

8. El monto de la pensión mínima garantizada equivale a: a) el 40% del sueldo medio de "los 3" o b) la pensión que le hubiera correspondido al funcionario a los 60 años pero con el sueldo medio efectivo de "los 3", si su monto fuera menor. Si la pensión a que hubiese tenido derecho el funcionario con arreglo a la fórmula normal al momento de su separación del servicio fuese más elevada, el funcionario recibe esa suma. Los jubilados cuya invalidez permanente ha quedado establecida no tienen que someterse á exámenes médicos periódicos; los que se consideran

incapacitados temporalmente deben someterse a dichos exámenes hasta los 60 años de edad. Deja de percibirse la pensión de invalidez si los ingresos durante dos años consecutivos superan el 80% de la tasa actualizada de remuneración correspondiente al empleo anterior.

9. En un año típico (1976), del total de empleados de la administración pública que comenzaron a percibir pensiones, el 39% lo hizo por motivos de invalidez (para mayor información al respecto véase la nota 1 de la página 186 del informe de la GAO). La proporción correspondiente de otros trabajadores que reclamaron prestaciones de invalidez al sistema de seguridad social (en que la definición de invalidez es diferente) fue del 16%.

Prestaciones de familiares supérstites

10. Los familiares supérstites de los funcionarios fallecidos en servicio activo tienen derecho a percibir prestaciones sólo cuando el funcionario ha completado 18 meses de servicio. La prestación del cónyuge supérstite es del 55% de la pensión acumulada por el funcionario fallecido, con un mínimo garantizado como en el caso de la prestación de invalidez. Prestación de hijos supérstites: cuando haya cónyuge supérstite cada hijo percibirá la menor de las siguientes cantidades: el 60% del sueldo medio de "los 3" dividido por el número de hijos ó 5.443 dólares divididos por el número de hijos ó 1.814 dólares; de no haber cónyuge supérstite, percibirá el 75%, 6.532 dólares o 2.177 dólares conforme a lo indicado anteriormente.

11. Cónyuges supérstites de ex funcionarios fallecidos después de jubilarse (beneficiarios fallecidos): el cónyuge percibe una prestación únicamente cuando el funcionario, al momento de la jubilación, ha optado por una reducción de su pensión (la reducción es del 2,5% de la suma que el beneficiario ha fijado como base para la prestación del familiar supérstite hasta 3.600 dólares y del 10% de dicha suma por encima de 3.600 dólares); en ese caso la prestación del cónyuge es del 55% de la base especificada por el beneficiario. Las prestaciones de los hijos son las mismas que las que corresponden a los hijos de un funcionario fallecido en servicio activo.

12. El siguiente ejemplo, en que se muestra el efecto de optar por una prestación de cónyuge supérstite o renunciar a ella, se basa en el informe de Hewitt Associates, (ICSC/R.102, pág. 10):

Funcionario de 60 años de edad con 30 años de servicio, sueldo medio de "los 3": 39.600 dólares

Pensión cuando no se opta por prestación por cónyuge supérstite: 22.275 dólares (= 50,5% de la remuneración bruta final, 58,4% de la remuneración neta final)

Reducción de la pensión si el cónyuge beneficiario de la prestación optó por la suma de 22.275 dólares - (3.600 x 2,5%) - (18,675 x 10%) = 20.318 (= 8,8% de reducción) (pensión resultante = 46,1% de la remuneración bruta final, 54% de la remuneración neta final)

La pensión del cónyuge equivaldría al 55% de 22.275 dólares = 12.251 dólares.

Ajuste de las prestaciones

13. Todas las prestaciones se ajustan dos veces por año sobre la base de la variación del Índice de Precios de Consumo de los Estados Unidos.

Seguridad social

14. El sistema de jubilaciones de la administración pública es totalmente independiente del sistema federal de seguridad social; a diferencia de muchos otros programas de jubilaciones patrocinados por el empleador, el sistema de la administración pública no es considerado un complemento de la protección básica de seguridad social. Los funcionarios públicos no tienen derecho a la protección de seguridad social.

15. Sin embargo, funcionarios públicos federales adquieren el derecho a los beneficios de la seguridad social mediante un "segundo empleo". La Comisión de Administración Pública informó de que, en 1972, el 58,3% de los jubilados federales de 65 años de edad o más percibían prestaciones de seguridad social además de su pensión de la administración pública. Dichas prestaciones, si bien por lo general son bajas, representan un rendimiento muy elevado de las aportaciones efectuadas por el funcionario durante unos pocos años. "El costo de esos beneficios "imprevistos" debe ser sufragado por todos los afiliados y sus empleadores".

16. Puesto que los funcionarios de la administración pública federal no tienen derecho a la seguridad social, su seguro médico después de la jubilación queda cubierto por el mismo programa de seguros al que están afiliados mientras están en servicio activo, es decir, para el 85% de dichos funcionarios, el programa de prestaciones de salud para empleados federales. Este programa prevé la afiliación continuada después de la jubilación con los mismos beneficios y al mismo costo que los correspondientes a afiliados en servicio activo en caso de invalidez o jubilación después de cinco años de servicio y siempre que el beneficiario tenga cinco años de afiliación al programa. Por término medio, la aportación del Gobierno asciende al 60% (75% como máximo) del costo de la prima.

B. Resumen de la comparación del sistema de jubilación de la administración pública de los EE.UU. con el de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

17. La comparación de las principales características de los dos sistemas es la siguiente:

	<u>Estados Unidos</u>	<u>Naciones Unidas</u>
Aportación del funcionario	7% de la remuneración básica bruta; 9% aproximadamente de la remuneración neta	7% de la remuneración pensionable; entre 5 y 14% de la remuneración neta
Prestación de jubilación (completa)	62 años, con 5 años de servicios 60 años, con 20 años de servicios 55 años, con 30 años de servicios	60 años, con 5 años de servicios

Estados UnidosNaciones Unidas

Jubilación anticipada	50 años, con 20 años de servicio o cualquier edad con 25 años de servicio; en caso de separación involuntaria, reducción actuarial del 6% anual para funcionarios menores de 55 años	55 años; reducción actuarial para funcionarios menores de 60 años y con 25 años de servicio: 2% por año. 6% en los demás casos
Base de la prestación	Promedio de la remuneración básica bruta de los tres años consecutivos de mayor remuneración	Promedio de los 36 meses de remuneración pensiónable más elevada en los últimos 60 meses
Tasa de acumulación	1,5% para los primeros 5 años 1,75% para los 5 años siguientes 2% en años sucesivos	2% anual

18. Algunas de las ventajas y desventajas de los dos sistemas son las siguientes:

a) Las prestaciones de jubilación de las Naciones Unidas son proporcionalmente mejores hasta los 32 años de servicio (debido a que la edad media de ingreso es elevada y la edad de jubilación obligatoria es baja); el monto de las prestaciones de los Estados Unidos es más elevado a partir de los 32 años de servicio;

b) El sistema de los Estados Unidos permite una mayor flexibilidad; jubilación sin reducción actuarial desde los 55 años de edad con 30 años de servicio en comparación con 60 años de edad sin reducción ó 55 años de edad con 10% de reducción (si se han cumplido 25 años de servicio) en las Naciones Unidas; servicio continuado sin límite de edad y hasta una acumulación máxima del 80% (más lo que corresponda por días de licencia de enfermedad no utilizados) en comparación con una jubilación obligatoria a los 60 años y una acumulación máxima del 62% en las Naciones Unidas;

c) El monto de la prestación de las Naciones Unidas para el cónyuge superviviente es superior al de la prestación de los Estados Unidos ya que se obtiene sin reducción de la prestación íntegra (la reducción en el sistema estadounidense para obtener una prestación de cónyuge superviviente es del 8% de la prestación íntegra);

d) La prestación de invalidez de los Estados Unidos es mucho más generosa (prestación de invalidez total cuando el empleado está incapacitado para desempeñar una función fundamental del trabajo en el grado o la categoría del puesto que ocupaba anteriormente; en las Naciones Unidas, en cambio "incapacitado para seguir prestando ... servicios razonablemente compatibles con sus aptitudes"); según Hewitt, el 25% de los beneficiarios de pensiones de la administración pública obtienen prestaciones de invalidez; según la GAO, el 39% de todos los nuevos beneficiarios de pensiones en 1976 recibieron prestaciones de invalidez, en comparación con el 5% aproximadamente en el caso de la Caja de Pensiones.

APENDICE 1

Comparación de las tasas de acumulación del plan de pensiones de la administración pública de los Estados Unidos y de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

<u>Período de afiliación</u>	<u>Acumulación global</u>	
	<u>Administración pública de los Estados Unidos a/</u>	<u>Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas b/</u>
5	7,5	10
10	16,25	20
15	26,25	30
20	36,25	40
25	46,25	50
30	56,25	60
32	60,25	62 (máximo)
33 (punto de equiparación)	62,25	62
35	66,25	62
40	76,25	62
42	80 (máximo) c/	62

a/ 1,5% para los primeros cinco años, 1,75% para los cinco años siguientes, 2% después de 10 años.

b/ 2% por año.

c/ Excepto cuando los días de licencia de enfermedad no utilizados ya acumulados en todos los años de servicio superen el máximo normal del 80%.

APENDICE 2

Plan de pensiones de la administración pública de los Estados Unidos

Tasas de sustitución de ingresos en las categorías de equiparación

(Dólares EE.UU.)

Categoría de los EE.UU.	Pensión bruta tras ... años de afiliación		Remuneración neta a/	Ponderaciones utilizadas para las categorías de los EE.UU. y las Naciones Unidas	Pensión bruta ponderada tras ... años de afiliación		Remuneración neta ponderada	Tasas de sustitución de ingresos correspondientes a la pensión tras ... años de afiliación		Categoría correspondientes de las Naciones Unidas		
	25	30			25	30		25	30			
GS 9/1	7363	8955	13477	100	7363	8955	10547	13477	54,63	66,45	78,26	P-1/1
GS 11/1	9909	10935	15954	62}	9581	11652	13725	16982	56,41	68,61	80,82	P-2/1
GS 12/1	10678	12986	18659	38}								
GS 13/1	12697	15442	18659	45}	11788	14337	16886	20310	58,06	70,59	83,14	P-3/1
GS 14/1	15004	18249	21660	55}								
GS 15/1	17649	21465	24938	33}	14242	17323	20402	23856	62,24	72,62	85,52	P-4/1
GS 16/1	20700	21575	28534	67}	17649	21465	25281	28534	61,85	75,22	88,60	P-5/1
			32485	100	20700	21575	29651	32485	63,72	77,49	91,28	P-1/1

a/ Escalas de sueldos vigentes al 1.º de octubre de 1978.

APENDICE 3

Plan de pensiones de la administración pública
de los Estados Unidos

Tasas de sustitución de ingresos en
los distintos niveles de ingresos

(Dólares EE.UU.)

(1) Ingreso bruto	(2) Ingreso neto correspon- diente <u>a/</u>	(3) Pensión después de 30 años <u>b/</u>	(4) Sustitución del ingreso <u>c/</u>	(5) Escala de coeficientes	
				(i) Ingreso neto	(ii) Coeficientes <u>d/</u>
15 000	12 765	8 438	66,10	13 000	66,25
20 000	16 421	11 250	68,51	15 000	67,58
25 000	19 961	14 063	70,45	20 000	70,47
30 000	23 344	16 875	72,29	25 000	73,21
35 000	26 575	19 688	74,08	30 000	76,05
40 000	29 663	22 500	75,85	35 000	79,20
45 000	32 624	25 313	77,59	40 000	82,46
50 000	35 390	28 125	79,47	45 000	85,49
55 000	38 090	30 938	81,22		
60 000	40 701	33 750	82,92		
65 000	43 307	36 563	84,43		
70 000	45 792	39 375	85,99		

a/ Aplicando el impuesto sobre la renta de los Estados Unidos (impuesto federal más promedio de los impuestos en Washington D.C., Maryland y Virginia).

b/ Equivalente a 1) multiplicado por 56,25%.

c/ Equivalente a 3) dividido por 2).

d/ Derivado de 2) y 4) por interpolación lineal.

Ingreso neto

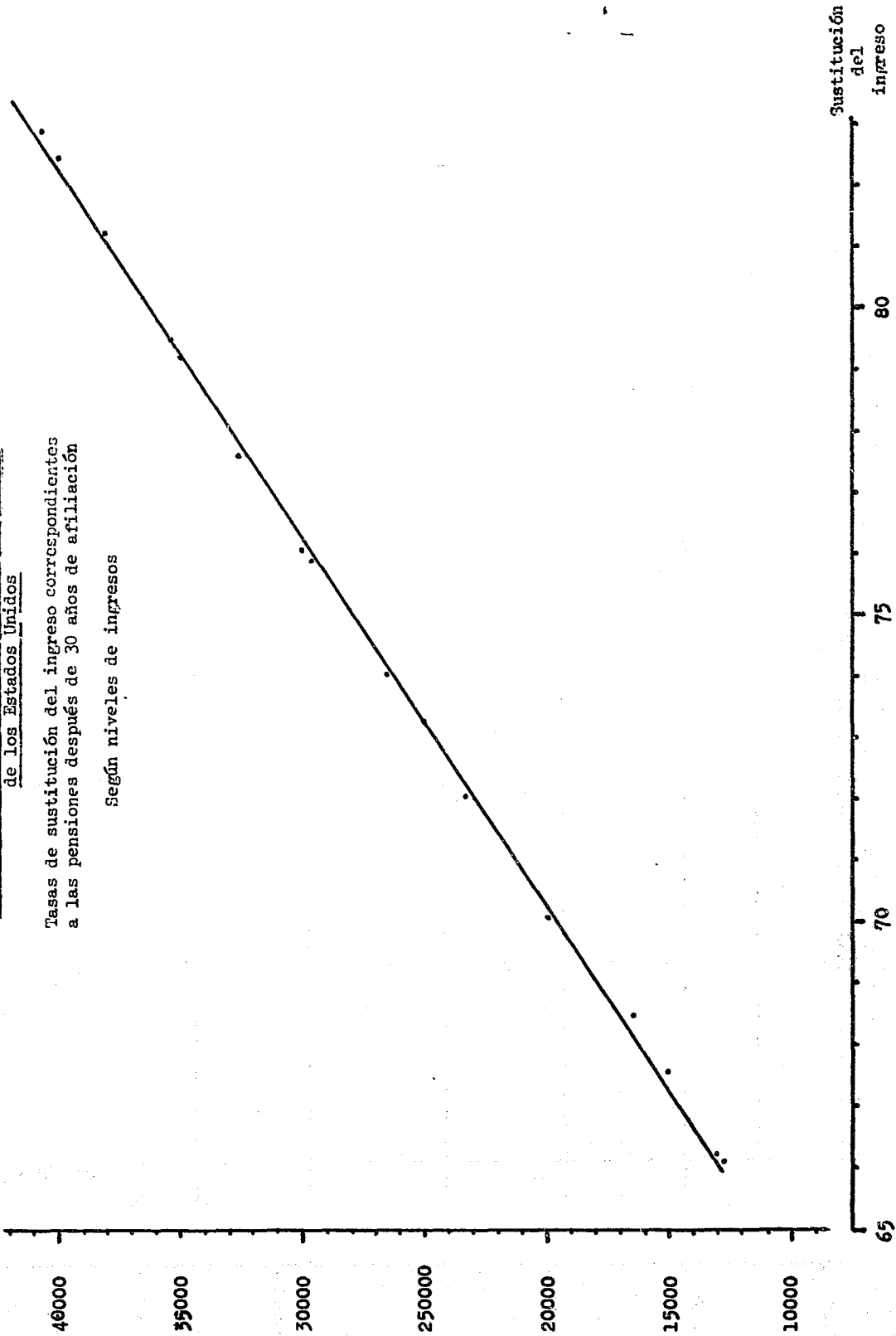
(Dólares
EE. UU.)

APENDICE 4

Plan de pensiones de la administración pública
de los Estados Unidos

Tasas de sustitución del ingreso correspondientes
a las pensiones después de 30 años de afiliación

Según niveles de ingresos



ANEXO IV

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

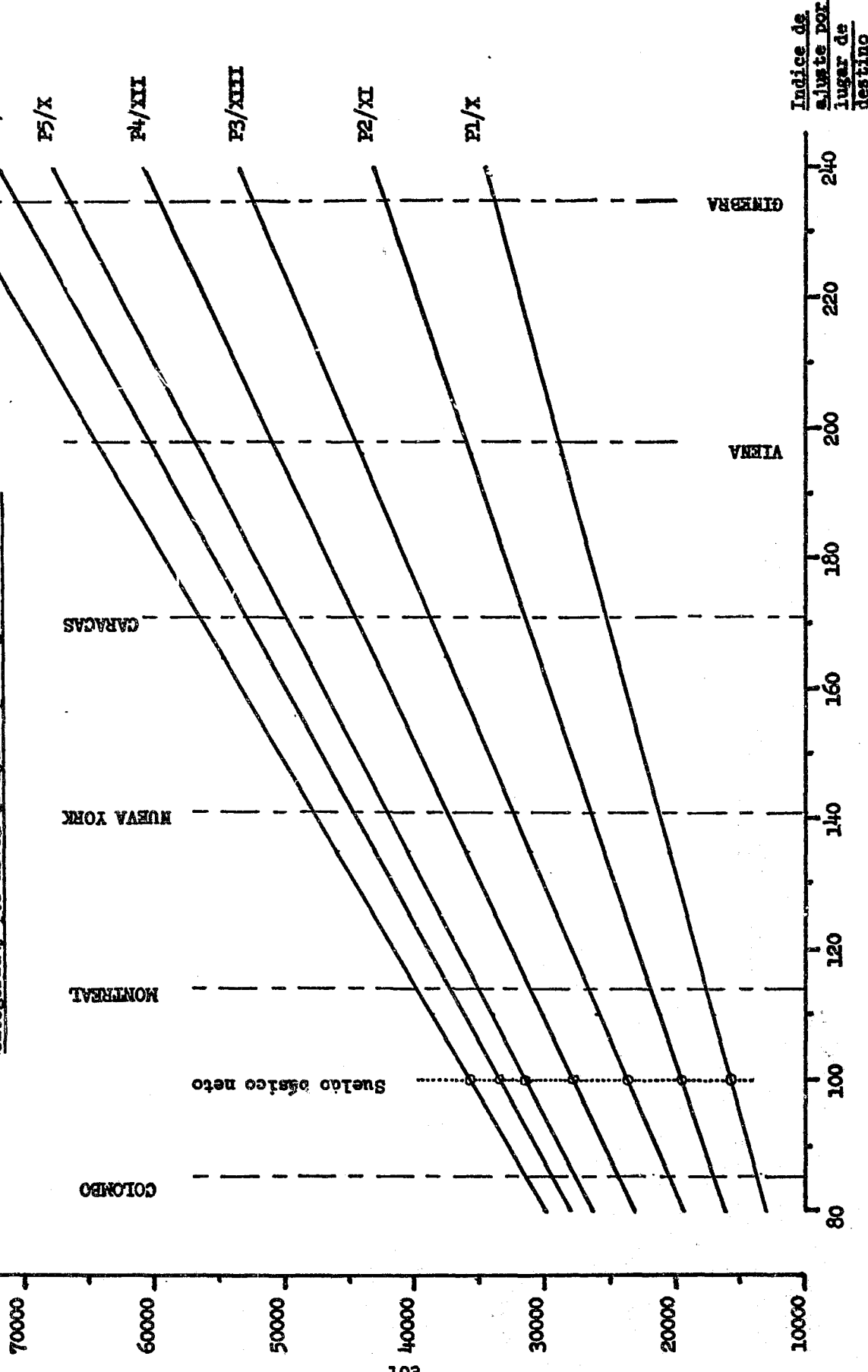
A. Niveles de la remuneración pensionable por categoría y por nivel de ajuste por lugar de destino

Remuneración pensionable (Dólares EE.UU.)	D2/IV	D1/VII	F5/X	F4/XII	F3/XIII	F2/XI	F1/X	Indice de ajuste por lugar de destino
70000								GINEBRA
60000								VIENA
50000								CARACAS
40000								NUEVA YORK
30000								MONTREAL
20000								COLOMBO
10000								

Remuneración
neta total
(Dólares
EE.UU.)

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

B. Remuneración neta total (sueldo más ajuste por lugar de destino) por categoría y por nivel de ajuste por lugar de destino



Índice de
ajuste por
lugar de
destino

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

C. Comparación de distintas formas de remuneración en diferentes niveles de ajuste por lugar de destino (para un funcionario de la categoría P-4, escalón V)

(Dólares EE. UU.)

70000

60000

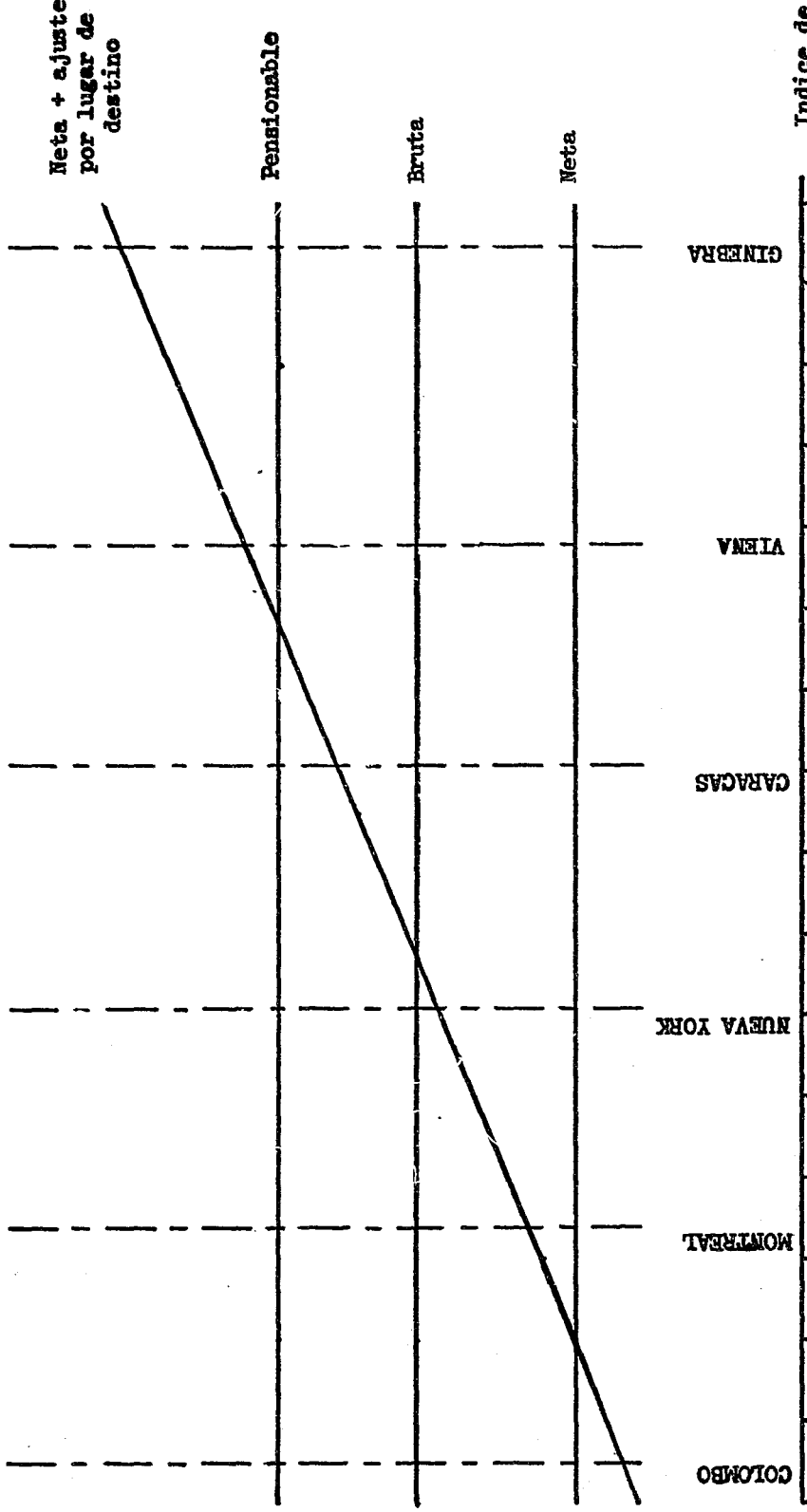
50000

40000

30000

20000

10000



Indice de ajuste por lugar de destino

80

100

120

140

160

180

200

220

240

COLOMBO

MONTREAL

NUOVA YORK

CARACAS

VIENA

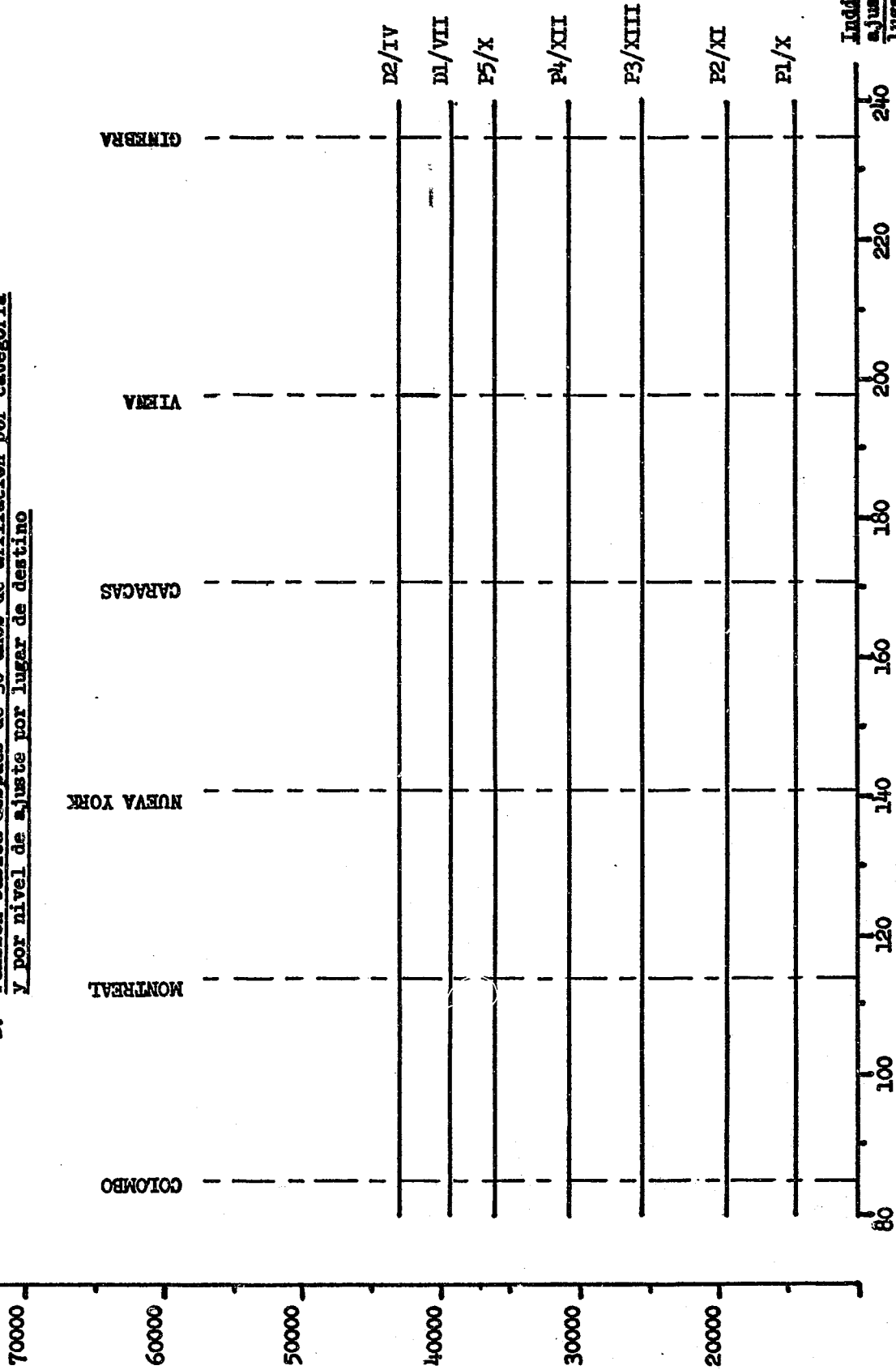
GINEBRA

Pensión básica

(Dólares
EE.UU.)

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

D. Pensión básica después de 30 años de afiliación por categoría
y por nivel de ajuste por lugar de destino

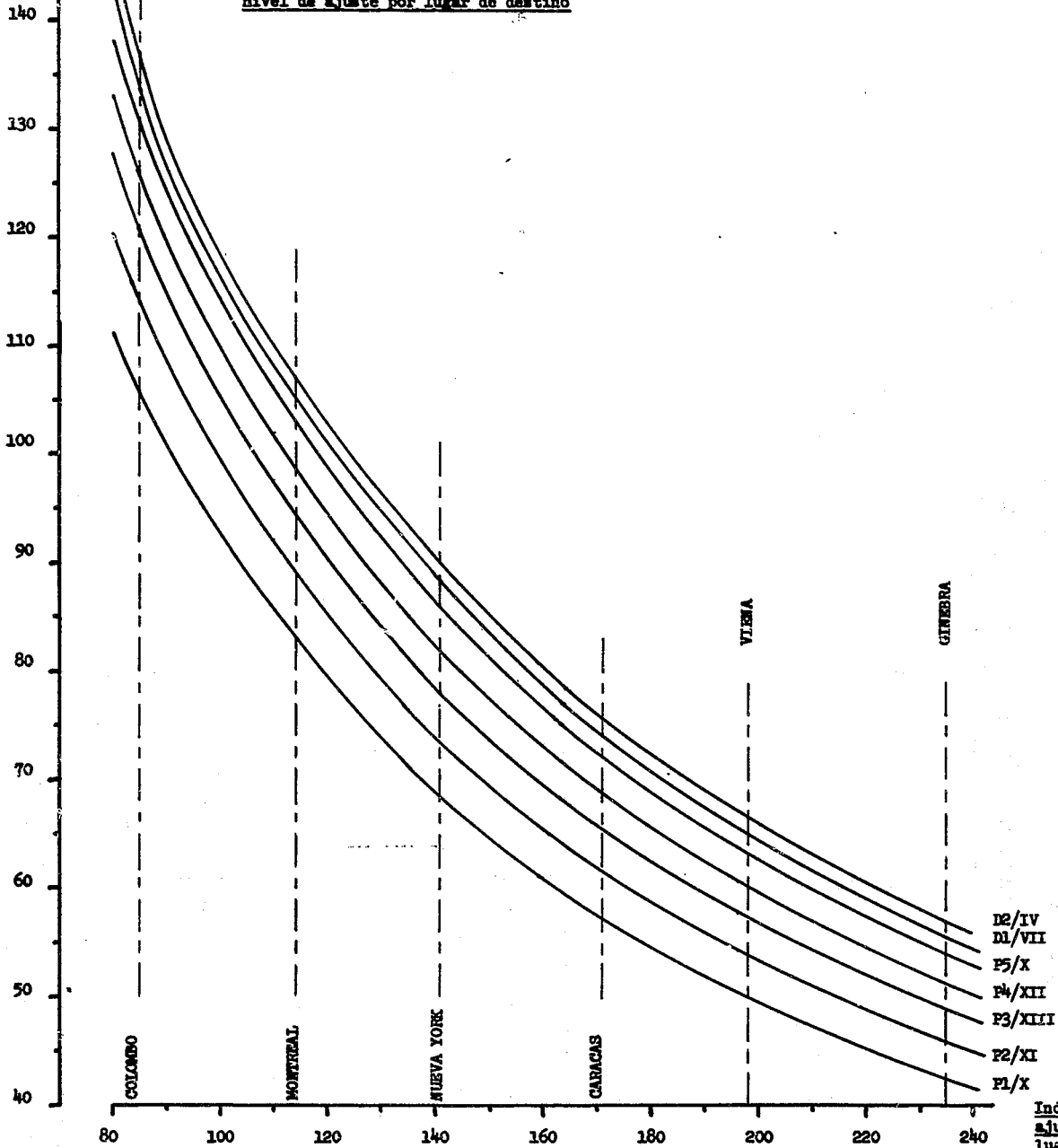


Índice de
ajuste por
lugar de
destino

Sustitución de ingresos
Porcentaje

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

E. Pensión básica después de 30 años de afiliación como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino, por categoría y por nivel de ajuste por lugar de destino



Índice de ajuste por lugar de destino

Caja Común de Pensiones del Personal de las
Naciones Unidas: sistema vigente

F. Relación entre la aportación del funcionario
y la remuneración neta total

Según el sistema actual, la aportación del funcionario a la Caja de Pensiones es del 7% de la remuneración pensionable, suma que es uniforme en todo el mundo. Por ejemplo, en el escalón V de la categoría P-4 la cifra uniforme de la remuneración pensionable es de 42.325 dólares y la aportación del funcionario igual al 7% de esa cifra, es de 2.963 dólares. En el cuadro siguiente se indica la relación entre esta aportación uniforme de 2.963 dólares y la remuneración neta en distintos niveles de ajuste por lugar de destino:

<u>Índice de ajuste por</u> <u>lugar de destino</u>	<u>Remuneración neta</u> <u>(dólares EE.UU.)</u>	<u>La aportación como porcentaje</u> <u>de la remuneración neta</u>
85	21 087	14,05
114	26 056	11,37
141	31 286	9,47
171	38 817	7,63
188	44 047	6,73
235	52 206	5,67

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

G. Efecto de las disposiciones vigentes sobre ajuste de pensiones para un funcionario de la categoría P-4, escalón V, con 30 años de servicio

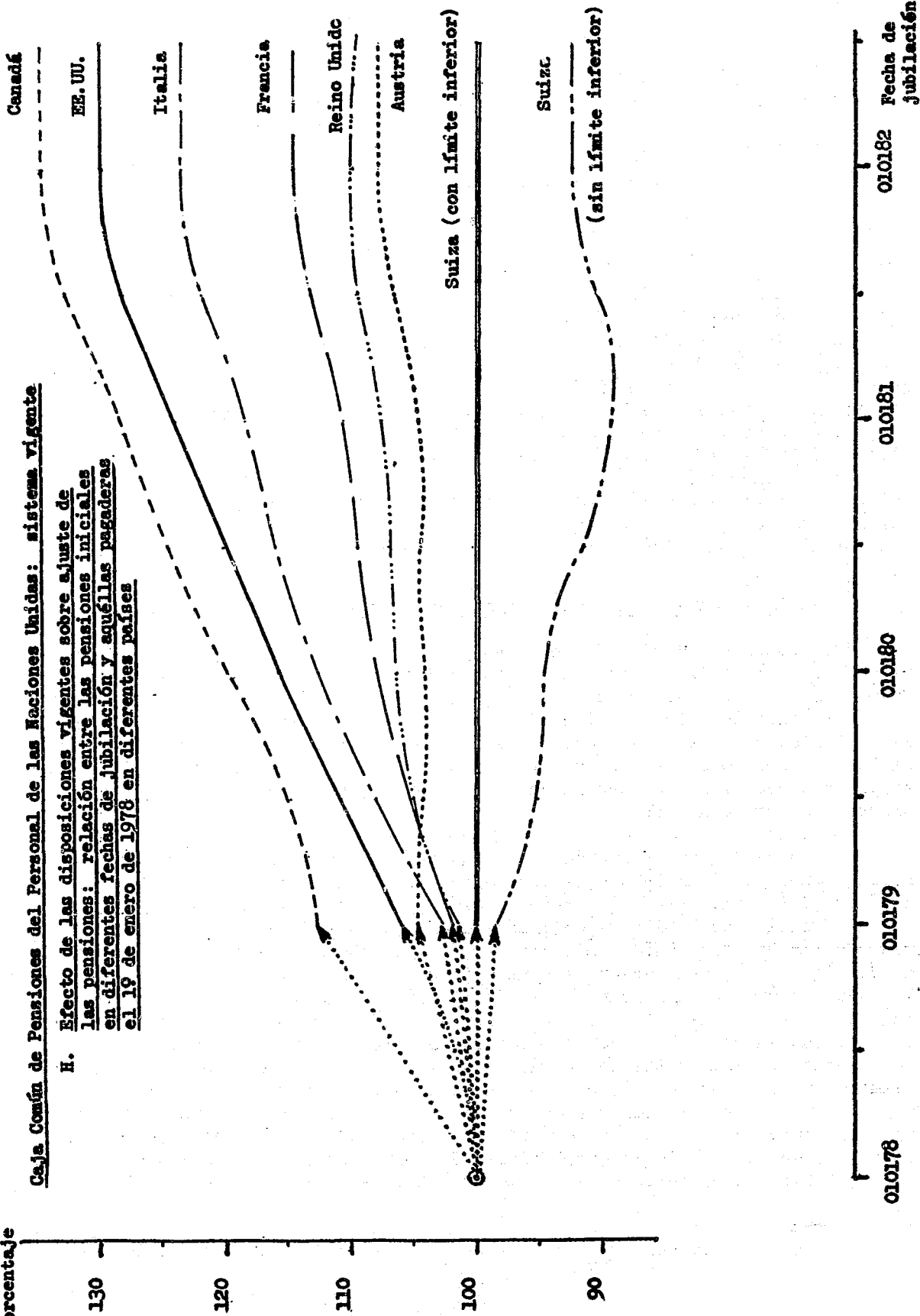
	1.º enero 1978	1.º julio 1978	1.º enero 1979	1.º julio 1979	1.º enero 1980	1.º julio 1980	1.º enero 1981	1.º julio 1981	1.º enero 1982	1.º julio 1982
Fecha de la jubilación										
RMF en dólares EE.UU.	32533	33443	34472	36067	37661	39127	40394	41761	42325	42325
Estados Unidos										
Pensión inicial en dólares EE.UU.	19520	20066	20683	21640	22596	23476	24236	25056	25395	25395
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	102,8	106,0	110,9	115,8	120,3	124,2	128,4	130,1	130,1
Austria										
Tipo de cambio	16,62		16,42	15,62	14,97	14,45	14,03	13,84	13,80	13,80
Pensión inicial en chelines austríacos	324422		339670	338047	338372	339345	339994	346807	350376	350376
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	104,7	104,2	104,6	104,3	104,6	104,8	106,9	108,0	108,0
Canadá										
Tipo de cambio	1,10		1,17	1,14	1,14	1,14	1,14	1,14	1,14	1,14
Pensión inicial en dólares canadienses	21472		24199	24671	25766	26776	27634	28579	28944	28944
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	112,7	114,9	124,7	128,7	133,1	137,8	141,8	144,8	144,8
Francia										
Tipo de cambio	4,93		4,74	4,69	4,60	4,49	4,40	4,35	4,35	4,35
Pensión inicial en francos franceses	96234		98062	101527	103933	105472	106627	109033	110477	110477
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	101,9	105,5	109,6	110,8	113,3	114,8	114,8	114,8	114,8
Italia										
Tipo de cambio	883		855	860	859	852	844	840	840	840
Pensión inicial en liras italianas	17236		17684	18615	19425	20011	20459	21045	21338	21338
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	102,6	108,0	116,1	118,7	122,1	123,8	123,8	123,8	123,8
Suiza										
Tipo de cambio	2,42		2,25	2,10	1,98	1,84	1,74	1,72	1,72	1,72
Pensión inicial en francos suizos*	47238		46529*	45443*	44734*	43223*	42184*	43128*	43695*	43695*
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978	100	98,5*	96,2*	94,7*	91,5*	89,3*	91,3*	92,5*	92,5*	92,5*
Reino Unido										
Tipo de cambio	,576		,551	,546	,529	,513	,500	,492	,487	,486
Pensión inicial en libras esterlinas	11244		11401	11817	11964	12042	12121	12335	12368	12368
Relación con la remuneración al 1.º de enero de 1978*	100	101,4	105,1	107,1	106,4	107,1	107,8	109,7	110,0	109,8

* Estas cantidades estarían protegidas por la disposición sobre el monto mínimo, al nivel vigente al 1.º de enero de 1978.

Porcentaje

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: sistema vigente

H. Efecto de las disposiciones vigentes sobre ajuste de las pensiones: relación entre las pensiones iniciales en diferentes fechas de jubilación y aquéllas pagaderas el 1º de enero de 1978 en diferentes países



ANEXO V

Remuneración pensionable: posibles soluciones examinadas por la CAPI

(presentadas a la Comisión en el informe de su
Grupo de Trabajo, documento ICSC/R.175) a/

"...

30. En la siguiente sección, el grupo de trabajo analiza cuatro soluciones posibles entre las muchas que ha examinado. La primera se propuso en el informe presentado a la Comisión en su noveno período de sesiones por el grupo de trabajo del CMPNU; la segunda es una variante de la primera inspirada en las sugerencias de uno de los miembros del grupo de trabajo del CMPNU en el curso de las reuniones de Viena. En ambas se mantendría (esencialmente) un nivel universal uniforme de remuneración pensionable. Las soluciones tercera y cuarta son variantes del otro método que se propuso a la Comisión en su noveno período de sesiones, en virtud del cual se diferenciaría la remuneración pensionable con arreglo al nivel de ajuste por lugar de destino vigente en cada país. El grupo de trabajo ha escogido estas cuatro soluciones para examinarlas más en detalle. No cabe duda de que podrían elaborarse otras variantes, pero estas cuatro sirven para ilustrar claramente los principios que están en juego y los efectos de los diferentes métodos.

Solución I - Remuneración pensionable uniforme con límite mínimo

31. Esta posible solución fue esbozada en el informe del grupo de trabajo del CMPNU, desarrollada por el representante del Secretario General de las Naciones Unidas en ese grupo de trabajo y apoyada, en nombre del grupo de trabajo del CMPNU, por su Presidente. La Comisión pidió al grupo de trabajo del CMPNU que diera más detalles sobre su plan para que se pudiera realizar un análisis comparativo de éste. Como no se han suministrado esos detalles, el análisis se ha tenido que realizar necesariamente atendiendo a las indicaciones proporcionadas por un miembro del grupo de trabajo.

32. En virtud de esta solución, se mantendría en todo el mundo un nivel único de remuneración pensionable que, según se sugiere, podría ser el nivel vigente del 125% del sueldo bruto, la remuneración pensionable de los Estados Unidos más una diferencia que habría de definirse o el equivalente bruto del sueldo básico neto de las Naciones Unidas más una proporción determinada del ajuste por lugar de destino. La remuneración se ajustaría una vez al año según las variaciones de los sueldos brutos de la administración pública de los Estados Unidos o según el Índice de Precios de Consumo. Las pensiones iniciales se calcularían, como en la actualidad, sobre la base de la remuneración final media. Sin embargo, cuando las pensiones resultantes se juzgaran insuficientes, se protegerían mediante un "límite mínimo" para evitar que fueran inferiores a un "nivel de tolerancia" mínimo. Este nivel se calcularía en función de la relación entre el valor de la pensión comparado con la remuneración total neta de un funcionario que presta servicios en el país de la jubilación. Se indicó que, si se estimaba que el sistema funcionó bien en el período de los movimientos más bajos del IPPALD (1965-1971),

a/ Un miembro del Grupo de Trabajo expresó reservas respecto de este informe.

podría utilizarse como límite mínimo la relación proporcional más baja entre la pensión y la remuneración neta existente en ese período. Así, el "límite mínimo" podría fijarse para una pensión correspondiente a más de 30 años de servicio en 55% para las categorías P-1 a P-3, en 60% para las categorías P-4 y P-5 y en 65% para la categoría D-1 y superiores. Cuando los años de servicio fueran inferiores a 30, la relación podría determinarse proporcionalmente. Se sugirió asimismo que el concepto del límite mínimo se podría someter a prueba en la práctica sobre la base de diversas hipótesis a fin de determinar los resultados en términos reales, es decir, en cantidades expresadas en moneda nacional, y no en porcentajes.

33. El efecto de esta medida se muestra en los dos gráficos del apéndice 1 del presente anexo, en A en dólares y en B en porcentajes de sustitución del ingreso (que se han de comparar con el sistema actual, indicado en el anexo III, D y E) b/I. Se observará que el "límite mínimo" se aplica a funcionarios de categoría P-1 sólo en países en que el índice de ajuste por lugar de destino es superior a 180 y a las demás categorías para índices de alrededor de 200, a niveles que son irregulares como consecuencia de la agrupación de varias categorías en un solo porcentaje c/. Esto significa que en el mismo lugar de destino se aplicaría a algunos funcionarios y no a otros, según su categoría y su nivel escalón.

34. La forma en que se define el límite mínimo permite comparar las tasas de sustitución del ingreso (55%, 60% y 65%) que asegura el límite mínimo en esta solución con las que seguirían existiendo, en virtud de los arreglos vigentes, en países con niveles de ajuste por lugar de destino bajos, como se muestra en el siguiente cuadro:

b/ En el apéndice 6 figura una comparación de los efectos de las cuatro soluciones.

c/ Los países en que se aplicarían a las pensiones estos límites mínimos serían, para cada categoría (en su escalón máximo), aquéllos a que correspondiesen los siguientes índices de ajuste por lugar de destino:

<u>Categorías</u>	<u>Indices de ajuste por lugar de destino</u>
P-1/X	179 y mayores
P-2/XI	193 " "
P-3/XIII	204 " "
P-4/XII	198 " "
P-5/X	209 " "
D-1/VII	198 " "
D-2/IV	202 " "

Indice de ajuste por lugar de destino	85	114	141	171	198	235
	Colombo	Montreal	Nueva York	Caracas	Viena	Ginebra
Categorías	Niveles de sustitución del ingreso (porcentaje)					
P-1/X	105,9	85,6	71,2	57	55	55 (límite mínimo)
P-2/XI	113,9	92,1	76,6	61,5	55	55 (límite mínimo)
P-3/XIII	120,6	97,6	81,3	65,5	57,8	55 (límite mínimo)
P-4/XII	125,9	102	85,2	68,5	60,7	60 (límite mínimo)
P-5/X	130,8	106,2	89	72	68,8	60 (límite mínimo)
D-1/VII	133,6	108,6	91,2	74	65,5	65 (límite mínimo)
D-2/IV	136,6	110	93,3	76	67,1	65 (límite mínimo)

35. El principal argumento en favor de esta solución es que no requiere la introducción de ningún cambio fundamental en el sistema; la remuneración pensionable seguiría definiéndose como una cantidad uniforme para todo el mundo expresada en dólares y la pensión se calcularía con arreglo a una remuneración final media uniforme. La norma del "límite mínimo" se podría llevar a la práctica con bastante facilidad.

36. Los argumentos en contra de esta solución se basan en que constituye un paliativo especial, que sirve para hacer frente a algunos de los efectos del problema pero no ataca sus causas. El nivel de sustitución del ingreso (en el sentido en que utiliza este término el grupo de trabajo de la CAPI) que resultaría del límite mínimo no guarda relación con los niveles correspondientes del país tomado como referencia ni de otros sistemas nacionales de pensiones. Es limitado el número de casos en que se mejora la prestación que percibe el beneficiario. Persiste en el nuevo sistema considerable desigualdad entre las pensiones a las que se aplica el límite mínimo y otras, como se observa en el cuadro del párrafo anterior (por ejemplo, en la categoría P-3/XIII, entre niveles de sustitución de 55% y 120%); el poder adquisitivo de una misma pensión seguiría siendo en algunos países el doble que en otros. La propuesta no contribuye en modo alguno a corregir los niveles de sustitución del ingreso anómalamente altos de las pensiones que se pagan en países próximos a los niveles más bajos de la escala de índices de ajuste por lugar de destino.

37. No se dan indicaciones exactas acerca de si se introducirían cambios en el nivel de las aportaciones; la cuestión de si se necesitarían (y, en caso afirmativo, en qué medida) diversos niveles de remuneración pensionable para calcular las aportaciones se examinaría posteriormente en el contexto de una estimación de las consecuencias financieras de la eliminación de los ajustes por el índice IPPALD y de la introducción de un límite mínimo para las pensiones. Puesto que se señala que la remuneración pensionable seguiría siendo una cantidad uniforme en todo el mundo, hay que suponer que no habrá variaciones en las aportaciones. En tal caso, no se habría adoptado ninguna medida para corregir la anomalía que en la actualidad representa el hecho de que la aportación uniforme en dólares entrañe para distintos funcionarios porcentajes diferentes de su remuneración.

38. En lo que se refiere al costo, si la interpretación anterior es correcta, el nuevo sistema no supondría cambios en el costo presupuestario de las aportaciones de las organizaciones. El costo de las prestaciones, sin embargo, aumentaría inmediatamente en una cantidad equivalente a la diferencia entre el nivel actual de prestaciones y el nivel protegido, es decir, el costo correspondiente a la superficie triangular comprendida entre la línea "actual" y la línea "mínima" del ángulo inferior derecho de los gráficos A y B en el apéndice 6. Este costo suplementario no quedaría compensado por ningún aumento en las aportaciones ni por economías en otras prestaciones y podría incrementarse si siguieran aumentando los ajustes por lugar de destino en algunos países.

Solución II - Remuneración pensionable uniforme (para las prestaciones), pero con límites mínimo y máximo

39. Esta solución es una variante de la primera. En ella se mantiene un nivel universal uniforme de remuneración pensionable (para la determinación de las prestaciones) que se calcularía como el valor de la remuneración total neta (sueldo más ajuste por lugar de destino) en Nueva York, reducido en el porcentaje que representa la diferencia entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de la administración pública de los Estados Unidos, porcentaje que determina la CAPI (por ejemplo, en 1978-1979 fue 12,8%), y convertido luego en cifras brutas mediante la aplicación de la escala de contribuciones del personal. El límite o los límites para proteger las tasas mínimas de sustitución del ingreso se calcularían en forma similar a la sugerida para la solución I; sin embargo, también se establecerían límites máximos para tales tasas, en un 90% para las categorías P-1 a P-3, 95% para las categorías P-4 y P-5 y 100% para las categorías D-1 y superiores d/. Los países en los que se aplicarían a las pensiones esos límites máximos serían, respecto de cada categoría (en su escalón máximo) aquéllos con los siguientes índices de ajuste por lugar de destino:

<u>Categoría</u>	<u>Índice de ajuste por lugar de destino</u>
P-1/X	104,0 y menores
P-2/XI	112,0 " "
P-3/XII	120,0 " "
P-4/XII	119,0 " "
P-5/X	126,0 " "
D-1/VII	122,0 " "
D-2/IV	124,0 " "

39a. Para evitar la posibilidad de que disminuya la pensión mínima expresada en moneda local, el "límite mínimo" inicial de la pensión en moneda local se convertiría en un límite móvil; no podría ser menor que la pensión mínima en moneda local vigente al 1.º de enero del año anterior al de la jubilación, es decir, un funcionario que se jubilara en 1981 no percibiría una pensión inicial en moneda local menor que la que se pagaría a un funcionario que se hubiera jubilado el 1.º de enero de 1980.

40. Mientras que la remuneración pensionable tendría en teoría carácter uniforme y universal a los efectos del cálculo de las prestaciones (por lo menos en el espacio comprendido entre los límites mínimo y máximo), a los efectos de la aportación se ajustaría de modo de paliar las diferencias extremas de los porcentajes que en la actualidad representan las aportaciones respecto de las remuneraciones netas.

d/ El representante de la administración de las Naciones Unidas señaló posteriormente que los límites mínimos y máximos podrían definirse como distintos porcentajes para las diferentes categorías o, a fines de congruencia y para facilitar la demostración, como un porcentaje mínimo, el 60%, y un porcentaje máximo, el 90%, que se aplicarían a todas las categorías.

41. Esta solución se ilustra en los gráficos A y B del apéndice 2 del anexo V.

42. Este sistema subsana varias de las críticas relativas a la solución I; por ejemplo, serviría para corregir las tasas de sustitución del ingreso indebidamente altas correspondientes a países donde el costo de la vida es muy bajo. Puesto que se basa en la remuneración total neta en Nueva York, el nivel uniforme de remuneración pensionable se ajustaría automáticamente y garantizaría que la relación entre esta remuneración y la remuneración pensionable de la administración pública de los Estados Unidos equivaliera a la de la remuneración neta. Por medio de la diferenciación (aunque limitada) de la remuneración pensionable a los efectos de las aportaciones, la carga de éstas se distribuiría en forma algo más equitativa, aunque no cabalmente equitativa. En cambio, como ocurre en todo sistema en que se utilicen límites mínimos y máximos, surgirían discrepancias en la situación de funcionarios de diferentes categorías que prestaran servicios en el mismo lugar de destino o se jubilaran en el mismo país.

43. Desde el punto de vista de los costos, la repercusión en el costo presupuestario de las aportaciones dependería de la medida en que se ajustara la remuneración pensionable a los efectos del cálculo de las aportaciones; se podría ajustar la remuneración para equipararla a los costos actuales. El costo suplementario por concepto de prestaciones que resultaría como en la solución I, de la protección de determinadas pensiones por medio del límite mínimo, quedaría compensado en este caso por las correspondientes economías en las pensiones reducidas en virtud del límite máximo; el resultado global se calcula en un ahorro de 1,1% en comparación con la situación actual [(véanse los párrafos 67 a 71 infra)].

Soluciones III y IV - Remuneración pensionable diferenciada

44. Las dos soluciones restantes reflejan un método diferente, que consiste en reemplazar el monto universal uniforme de la remuneración pensionable por montos diferenciados según el costo de la vida (expresado en dólares) en cada país, para conseguir así igualar los porcentajes que las aportaciones de los afiliados en todo el mundo representan respecto de sus ingresos, así como el valor de la pensión respecto del costo de la vida en cada país.

Soluciones en que se utiliza el mismo método examinado anteriormente por la CAPI

45. En este método se basaba una propuesta formulada en el noveno período de sesiones de la Comisión por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (y sugerida asimismo en un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo). La propuesta de la UIT consistía en definir la remuneración pensionable como la suma del sueldo bruto tal como se fija en la actualidad y un suplemento que variaría en los distintos países, de manera que los totales reflejaran las variaciones entre diferentes países, como ocurre respecto de los funcionarios en servicio activo. El suplemento sería igual a la remuneración bruta multiplicada por un porcentaje del índice de ajuste por lugar de destino; los suplementos negativos se descartarían. La remuneración pensionable resultante se utilizaría tanto para el cálculo de las aportaciones pagaderas por y para los funcionarios que prestaran servicios en el país, como para el cálculo de la pensión inicial de quienes se establecieran en el país tras su jubilación. Mediante este sistema, por lo tanto, se extendería a los pensionados, en la medida de lo posible, la metodología utilizada para la determinación de la remuneración en el sistema común.

46. El Embajador Frochaux propuso a la Comisión, como base para el debate, una solución basada en el mismo sistema de la remuneración pensionable diferenciada, pero que recurriría a una metodología diferente. La remuneración pensionable se establecería en la forma siguiente:

- a) Se establecería una relación entre el ingreso (sueldo neto más ajuste por lugar de destino) del funcionario en servicio activo y su ingreso como pensionista (pensión bruta antes de la deducción de impuestos), en otras palabras, la tasa de sustitución del ingreso;
- b) Se fijaría el nivel de la relación tomando como referencia el existente en la administración pública utilizada como base de comparación, en la actualidad la de los Estados Unidos;
- c) Se aplicaría uniformemente esta relación en todo el mundo para relacionar la pensión con la remuneración neta;
- d) Se ignorarían a tal fin los ajustes por lugar de destino negativos, con lo que se establecería una remuneración pensionable mínima.

47. Para calcular la remuneración pensionable se determinaría la tasa de sustitución del ingreso del sistema de pensiones de la administración pública de los Estados Unidos para una categoría y un escalón que tuvieran equivalentes en el sistema de las Naciones Unidas; se determinaría la remuneración neta de las Naciones Unidas (sueldo más ajuste por lugar de destino) en tales categorías y escalón en Nueva York; se restaría a esa remuneración la proporción en que la remuneración de las Naciones Unidas superara a la de los Estados Unidos; se introduciría un ajuste con arreglo a un factor que situaría en el nivel deseado (75% en el ejemplo utilizado) la tasa resultante de sustitución del ingreso y se convertiría en cifras brutas la cantidad neta resultante, mediante la aplicación de las escalas de contribuciones del personal de las Naciones Unidas (que corresponden aproximadamente a los impuestos de los Estados Unidos) para obtener la remuneración pensionable. Esa remuneración pensionable serviría entonces de base para el cálculo de las aportaciones y, por medio del procedimiento actual de la remuneración final media, para el cálculo de las pensiones iniciales.

48. De resultados de este método habría una completa igualdad matemática de la remuneración pensionable en todos los niveles de ajuste por lugar de destino (excepto en los ajustes negativos, que protegerían en el nivel cero); en un gráfico como los de la serie "B", en el que se muestra la relación entre la pensión y la remuneración neta (es decir, la tasa de sustitución del ingreso), el resultado serían líneas completamente rectas y horizontales a partir del nivel 100 del índice de ajustes por lugar de destino. Se consideró asimismo otra variante en la que se utilizaba la misma metodología pero sólo se tenía en cuenta parte del valor del ajuste por lugar de destino positivo (por ejemplo, un 80%). Por consiguiente, la tasa de sustitución del ingreso disminuiría ligeramente a medida que aumentara el índice de ajuste por lugar de destino y aumentaría ligeramente, en cambio, la proporción de las aportaciones jubilatorias respecto de la remuneración neta. Las líneas de un gráfico de la serie "B" descenderían ligeramente de izquierda a derecha. Esta solución de transacción atendería en cierta medida las críticas de quienes impugnan que en el cálculo de la remuneración pensionable se utilice el valor íntegro del ajuste por lugar de destino.

Soluciones III y IV

49. Después de examinar las soluciones mencionadas y otras soluciones posibles con el mismo enfoque general pero diferentes métodos de cálculo, el grupo de trabajo de la Comisión ha escogido finalmente dos soluciones representativas de ese enfoque y en que se emplea el método de cálculo más sencillo.

50. Esas soluciones parten de la premisa de que debe existir una relación definida entre la pensión de un funcionario jubilado y el nivel de ingreso que percibía en los últimos años de servicio, teniendo en cuenta el costo relativo de la vida en el país en que haya establecido su residencia después de la jubilación. De conformidad con el principio Noblemaire, aplicado a la remuneración total, la tasa de sustitución del ingreso de cada nivel de ingreso del personal de las Naciones Unidas debe corresponder a la de los funcionarios con el mismo nivel de ingresos en la administración pública de los Estados Unidos.

51. Por lo tanto, el primer paso consiste en determinar la escala de coeficientes de sustitución del ingreso de las pensiones de la administración pública de los Estados Unidos (como relación entre la pensión bruta y la remuneración neta, por los motivos señalados en el párr. 10 supra y tomando como punto de referencia la pensión de jubilación tras un período de 30 años de afiliación). Este paso se ilustra en el cuadro y el gráfico del anexo III, apéndices 3 y 4 y, a partir de él, se puede determinar con precisión el coeficiente de sustitución del ingreso (CSI) correspondiente a cualquier nivel de ingreso neto.

52. El objetivo es definir la remuneración pensionable (RP) a partir de la cual se puede determinar la pensión aplicando las fórmulas corrientes de la CCPPNU (RMP, 2% anual, etc.). Sin embargo, ha de existir una determinada relación entre la pensión y el ingreso neto. Por lo tanto, sólo se alcanzará el objetivo mencionado si se puede encontrar un factor que permita derivar la remuneración pensionable del ingreso neto, factor que podrá denominarse "multiplicador de la remuneración pensionable" (MRP). Una vez determinado el CSI para un determinado nivel de ingreso, de él pueden derivarse fácilmente el MRP (y por ende, la RP) para ese nivel de ingreso dividiendo simplemente el CSI por 60 (la tasa de acumulación de la CCPPNU para una pensión correspondiente a treinta años de afiliación):
 $MRP = CSI/60$. Esta ecuación se deriva en la forma siguiente:

Si: RN = Remuneración neta (conocida)
RP = Remuneración pensionable (no conocida)
P = Pensión bruta en las Naciones Unidas después de 30 años de servicio (60% de la RP)
MRP = Multiplicador de la remuneración pensionable (no conocido)
CSI = Coeficiente de sustitución del ingreso (después de 30 años de servicio) en el nivel de ingreso correspondiente de la administración pública de los Estados Unidos (conocido sobre la base de la escala del CSI),

Los factores de la ecuación son:

$$\frac{P}{RN} = \frac{CSI}{100} \quad P = RP \times \frac{60}{100} = \frac{RP}{RN}$$

$$\therefore P = \frac{CSI}{100} \times RN \quad \therefore \frac{CSI \times RN}{100} = \frac{RP \times 60}{100} \quad \therefore RP = \frac{CSI \times RN \times 100}{100 \times 60}$$

$$\therefore = \frac{CSI \times RN}{60} \quad \therefore MRP = \frac{CSI \times RN}{60 \times RN}$$

$\therefore MRP = \frac{CSI}{60}$

53. Al conocer la remuneración neta total de las Naciones Unidas (sueldo más ajuste por lugar de destino) para cada categoría y escalón y en cada nivel de ajuste por lugar de destino, es posible, aplicando el MRP, elaborar una escala completa de remuneraciones pensionables por categoría, escalón y nivel de ajuste por lugar de destino en que se tengan en cuenta los niveles relativos del costo de la vida.

54. Al aplicar esta fórmula a las soluciones III y IV, se ha tomado como tasa pertinente del coeficiente de sustitución del ingreso de los Estados Unidos la aplicable al nivel de sueldos de los Estados Unidos correspondiente al nivel de las Naciones Unidas - que equivale, por definición, al nivel neto de las Naciones Unidas en Nueva York menos la diferencia (es decir, el ingreso percibido en las Naciones Unidas dividido por 1,128). Por lo tanto, el primer paso consiste en convertir el ingreso de las Naciones Unidas en ingreso de los Estados Unidos mediante la deducción de la diferencia y, luego, en determinar el CSI correspondiente a cada categoría y escalón de las Naciones Unidas (véanse las columnas c) y d) del cuadro del apéndice 5/). Esos CSI se convierten entonces en MRP mediante la fórmula antes mencionada y se aplica el MRP al ingreso neto de las Naciones Unidas para tal categoría y escalón (columna b) del mismo cuadro), pues éste es el ingreso correspondiente al que había llegado a percibir el funcionario en el momento de la jubilación y en el que se basan sus expectativas de sustitución del ingreso.

55. En la solución IV, el procedimiento difiere exclusivamente en que el MRP sólo se aplica al 80% de la diferencia (positiva o negativa) entre cada nivel de ajuste por lugar de destino y el nivel correspondiente a Nueva York, por lo que se obtienen líneas descendentes como las descritas en el párrafo 48 supra, en vez de las líneas horizontales resultantes de la solución III.

56. A los efectos del cálculo de los CSI y los MRP, se adopta como multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York el multiplicador medio en un período de 12 meses; en el período en curso (octubre de 1978 a septiembre de 1979), el multiplicador medio es 38, aunque el real para Nueva York es en la actualidad 41.

57. Los diagramas de las tasas de sustitución del ingreso contenidos en el gráfico B de los [apéndices 3) y 4)] que ilustran las soluciones III y IV se presentan como líneas rectas que indican la tendencia de cada una de esas soluciones. En realidad corresponden al extremo superior de cada escalón de una escalera, ya que, respecto de cada lugar de destino, la escala de remuneración pensionable se mantiene sin variaciones hasta que el lugar de destino pasa de una clase completa de ajuste a la siguiente. Si la clase más alta de ajuste por lugar de destino en un momento dado es 20, será necesario establecer 20 escalas de RP. Se podría ampliar cada tramo de la escalera separando más las escalas de RP. Por ejemplo, cada escala de RP podría abarcar dos clases de ajuste por lugar de destino (en cuyo caso habría diez escalas) o tal vez tres clases de ajuste por lugar de destino (en cuyo caso serían siete las escalas). En tales casos, un país pasaría con mayor frecuencia de una escala de RP a la superior. Es evidente, en todo caso, que cuanto mayor sea el número de clases que abarque cada escala de RP menos precisa será la igualación de las tasas de sustitución del ingreso de las pensiones percibidas en países incluidos en la misma escala.

Ventajas y desventajas generales del método empleado
en las soluciones III y IV

58. Estas soluciones se basan en el reconocimiento de que un solo monto uniforme de remuneración pensionable expresada en dólares, determinado y ajustado mediante promedios, deja de resultar satisfactorio cuando la diferencia entre el costo de la vida y los valores del dólar en moneda local es tan notable como indican en la actualidad los índices de ajuste por lugar de destino. En tales circunstancias, cualquier sistema basado en el cálculo de promedios culmina inevitablemente en pagos muy insuficientes en algunos lugares y en pagos excesivos en otros. Por lo tanto, el promedio de la remuneración pensionable uniforme ha de sustituirse por una remuneración pensionable diferenciada que permita obtener para cada categoría de ajuste por lugar de destino niveles equitativos de aportaciones y prestaciones. Las aportaciones constituyen una carga equitativa para todos los funcionarios porque representan en la práctica un porcentaje uniforme del ingreso. Las prestaciones son equitativas porque tienden a proporcionar un porcentaje uniforme de la cantidad necesaria para mantener un nivel de vida comparable cualesquiera sean el costo de la vida y el tipo de cambio en el lugar. La sustitución del ingreso se convierte así en una realidad que guarda relación con el ingreso que cada pensionista necesita realmente para mantener en el lugar de su jubilación un nivel de vida comparable con el que había alcanzado en sus últimos años de servicio. El sistema se regula automáticamente, puesto que la remuneración pensionable se determina para cada país (o grupo de países) teniendo en cuenta el ajuste por lugar de destino. No hay necesidad de ajustar en todo el mundo la remuneración pensionable como en el actual sistema del IPPALD o el que se propone en la solución I, sobre la base del IPC de los Estados Unidos o de los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos. La remuneración pensionable correspondiente al país tomado como base de comparación se ajustará según las variaciones del ajuste por lugar de destino y quedará así sujeto a la vigilancia que ejerce la CAPI sobre el ajuste por lugar de destino y la evolución de la diferencia. Con este sistema desaparecería la posibilidad de que las pensiones de las Naciones Unidas divergieran de las de los Estados Unidos, como ocurre en la actualidad, a menos que se permitiera la variación del margen de remuneración neta.

59. Para impugnar este método se aduce básicamente que, al vincular el nivel de las aportaciones y las prestaciones a la remuneración total neta (sueldo más ajuste por lugar de destino), introduce el ajuste por lugar de destino en el sistema de pensiones, con el que anteriormente no había tenido relación alguna excepto por intermedio de los ajustes de la remuneración pensionable por el índice IPPALD. Ello suscita críticas por el hecho de que el índice de ajuste por lugar de destino se refiere al costo de la vida de funcionarios en servicio activo, generalmente expatriados, que constituyen un caso diferente del de los pensionados, que viven en el lugar de su elección; los elementos del costo de la vida que se tienen en cuenta en el cálculo de los ajustes por lugar de destino no tienen la misma pertinencia en el caso de los pensionados e/. Por ejemplo, los gastos de vivienda de los funcionarios suelen referirse a viviendas alquiladas cerca del lugar de trabajo, mientras que es más probable que los pensionistas sean propietarios de sus hogares y tengan más libertad para escoger

e/ Esta crítica técnica merece un examen atento; no así, en cambio, la opinión a veces aducida de que el sistema de ajuste por lugar de destino es tan poco fiable que no procede utilizarlo en relación con las pensiones; quienes no están satisfechos en este contexto con el sistema de ajuste por lugar de destino no proponen su abolición como medio de igualar la remuneración neta ni proponen otras soluciones para sustituirlo.

la zona en que han de residir; los gastos hechos fuera de la zona de lugar de destino son notablemente inferiores en el caso del pensionado, que, por otra parte, no goza de privilegios de exención de impuestos. Sin embargo, no es satisfactorio sugerir como solución que se modifique el índice de ajuste por lugar de destino para tener en cuenta tales diferencias, eliminando, por ejemplo, algunos elementos de ese índice para adaptarlo mejor a la situación de los pensionados; tal medida podría producir un efecto inverso al deseado. No es factible sustituir tales elementos por datos basados en las pautas y niveles reales de gastos de los pensionados. En realidad, cabe preguntar si las razones aducidas realmente invalidan la aplicación del índice de ajuste por lugar de destino para los fines propuestos, es decir, como medida del costo comparado de la vida de los pensionados de diversos países, y no como medida absoluta de ese costo ni para su comparación con el de los funcionarios en servicio activo. Cabe preguntar si no es probable que los elementos que no reflejan en forma adecuada la situación de los pensionados existan en forma similar en todos los países y si no es probable que la diferencia en el costo de la vida en un apartamento o casa alquilados en el lugar de destino (con frecuencia la capital del país) y en una casa propia en un lugar de la elección del pensionista sea proporcional en términos generales a la misma diferencia en cualquier otro país. Se podría determinar entonces que la diferencia de índices que refleja las relaciones entre el costo de la vida para los funcionarios en diferentes países podría reflejar también con suficiente precisión las relaciones entre los gastos (muy diferentes) de los pensionistas. Por cierto, no se ha demostrado que así no ocurra ni se ha propuesto otro instrumento para medir el costo de la vida relativo de los pensionados. Se observará además que tanto en la solución I como en la II se considera necesario y adecuado, para determinar cuándo puede una pensión "considerarse suficiente", utilizar la remuneración total, incluido el ajuste por lugar de destino, es decir, exactamente el mismo método que se utiliza para calcular la sustitución del ingreso en las soluciones III y IV, por lo tanto, si la objeción es válida, lo es para las cuatro soluciones y, en realidad, para el sistema actual, que, como se ha demostrado en los últimos meses, está sujeto en medida considerable a la influencia del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino.

60. Según una segunda objeción a este método, es posible que el valor en dólares de la pensión que recibe un funcionario no guarde relación con el monto de sus aportaciones; un funcionario que haya estado en servicio durante la mayor parte de su carrera en una zona de alto costo de la vida y haya hecho aportaciones con un valor porcentual uniforme pero un valor nominal en dólares más alto puede jubilarse en una zona de bajo costo de la vida y recibir una pensión cuyo valor porcentual también sea uniforme, pero su valor nominal en dólares sea bajo; a la inversa, un funcionario que haya estado en servicio en zonas de bajo costo de la vida y se instale después de la jubilación en Austria o el Japón, por ejemplo, recibirá una pensión de alto valor nominal en dólares. Esto es indudable; en realidad, es ya un hecho que el costo en dólares de una determinada pensión es más alto en algunos países que en otros. Sin embargo, ya se ha señalado que el valor de la pensión que percibe un funcionario nunca ha dependido del monto de sus aportaciones. En la actual situación, caracterizada por la inflación, sería ciertamente inadecuado basar las pensiones en las aportaciones aportadas por cada afiliado en el transcurso de su carrera. La cuestión reside en la definición de igualdad, por una parte, igualdad de la proporción de sus ingresos disponibles que el funcionario debe aportar a los efectos de la pensión e igualdad de la pensión que percibe en relación con la suma necesaria para mantener un determinado nivel de vida uniforme, por otra parte, igualdad entendida como una cantidad idéntica de dólares. Tras diez años de fluctuaciones monetarias y disminución del valor del dólar de los Estados Unidos respecto de otras medidas, es evidentemente innecesario presentar pruebas para refutar la afirmación de que el dólar

tiene un valor absoluto vigente en forma uniforme en cualquier país del mundo. Aun en los Estados Unidos, el dólar sólo vale lo que se puede adquirir con él; por lo tanto, si el pensionista que reside en los Estados Unidos goza de protección respecto de los efectos de la inflación en la determinación del monto inicial de su pensión (así como en su ulterior ajuste), ¿qué justificación se puede aducir para no proteger en forma similar al pensionado que vive en otro lugar de los efectos de la disminución del valor del cambio del dólar, que es justamente lo que mide el sistema de ajustes por lugar de destino?

61. Se aduce asimismo que este método supondría una "redistribución de los recursos de la Caja de Pensiones". Para los que la utilizan, esta expresión parece tener alguna connotación emotiva y peyorativa; sin embargo, quienes han visto durante años cómo disminuía el valor de sus pensiones mientras aumentaban las de otros tal vez consideren que es necesaria cierta redistribución. A menos que se disponga de fondos suplementarios - lo que cabe excluir - es poco probable que pueda hacerse algo por corregir los efectos y anomalías presentes sin introducir algunos cambios en las disposiciones vigentes. El CAC primero, y la Asamblea General después, consideraron la situación suficientemente grave como para pedir a la CAPI que la examinara con urgencia. Evidentemente, la Comisión no podía cumplir su mandato si excluía por principio cualquier solución que entrañara cambios en el sistema, pero que suscitara la oposición de los partidarios de mantener el statu quo. La concepción implícita en la expresión "redistribución de recursos", para la cual la Caja de Pensiones no sería sino una aglomeración de valores, cada uno de los cuales sería "propiedad" de un funcionario, es sin duda incompatible con el Reglamento de la Caja, que dispone, por ejemplo, el pago de pensiones de invalidez o de familiares supervivientes cualesquiera que sean las "tenencias" del funcionario de que se trate, y que acepta como algo natural que dos pensionados, uno de los cuales muera durante el primer año de su jubilación y el otro cobre su pensión durante 20 años, reciban cantidades muy diferentes de los "recursos" de la Caja. La idea de que la Caja ha de devolver a cada afiliado no menos de lo que éste ha aportado y de que, por lo tanto, no puede devolver a ninguno una cantidad superior a sus aportaciones es incompatible con el principio de mutua- lidad que constituye la esencia de cualquier seguro o caja de pensiones.

62. Hay otra objeción, según la cual si se asegura a los pensionistas una pensión de poder adquisitivo equivalente en cualquier país en que decidan establecerse, existe el peligro de que muchos escojan países de alto costo, y arruinen así el equilibrio financiero de la Caja. Cabría responder a esto que si el nivel de vida proporcionado por la pensión ha de ser igual en todas partes, la elección por los funcionarios de países de alto costo de la vida para retirarse no entrañará ventaja alguna (tanto más cuanto que la tasa de sustitución del ingreso en la solución IV disminuye a medida que aumenta el costo de la vida). En cambio, cualquier funcionario podría establecerse en su propio país después de la jubilación, cosa que no todos pueden permitirse en la actualidad. En cualquier caso, examinando el problema en términos concretos, el riesgo parece limitado. En primer lugar, parece que la gran mayoría de los funcionarios que se jubilan vuelven a su país (o permanecen en él); otros escogen un país con el que han tenido alguna relación durante los años de servicio fuera de su patria; son relativamente pocos los que escogen un lugar de jubilación al azar por sus ventajas climáticas o tributarias f/.

f/ Lamentablemente, la Caja de Pensiones no dispone, en lo que se refiere al lugar de jubilación de los pensionistas en relación con su nacionalidad, de estadísticas que permitan comprobar la veracidad de tales afirmaciones; las confirman, sin embargo, la experiencia general y otros datos de que dispone la CAPI, tales como los relativos al uso que se hace de los derechos en materia de viajes de repatriación.

En segundo lugar, si se examinase la lista de países que, según este argumento, cabría considerar posibles preferencias de los funcionarios de las Naciones Unidas, habría sólo dos que, de mejorar en ellos el nivel de las pensiones, podrían tentar a los funcionarios, Suiza y Austria. En lo que respecta a Suiza, son tales las restricciones legales para el establecimiento de extranjeros que en la práctica sólo podrían jubilarse allí aquellos funcionarios que cumplieran el requisito de haber residido varios años en el país mientras estaban en servicio activo; otros, por más que la posibilidad les atrajera, no serían admitidos por las autoridades suizas. En cuanto a Austria, aunque no hay que menospreciar sus atractivos culturales, sociales, estéticos, gastronómicos y de otro tipo, su ventaja principal consiste en que las pensiones de las Naciones Unidas están exentas del impuesto personal sobre la renta - lo que ya está en vigor y no depende de cualquier posible cambio en el sistema de pensiones de las Naciones Unidas.

63. En todo caso, en vista de esta objeción, el grupo de trabajo sugiere que la Comisión considere la posibilidad de imponer algunas limitaciones a la libertad de elección del funcionario, no en lo que se refiere al país en que residirá después de la jubilación, que tiene pleno derecho a elegir, sino al país con arreglo a cuyo costo de la vida se le pagará la pensión. Además del país del que el funcionario sea nacional (o país de origen en que ejerza la licencia para visitar el país de origen), podría incluirse el país del que sea nacional el cónyuge, así como cualquier país en el que el funcionario haya pasado por lo menos 10 años de servicio fuera de la patria; se podrían autorizar al CMPPNU a que aprobara excepciones en otras circunstancias apremiantes. Tales restricciones no constituirían en la práctica una limitación grave de la libertad de los funcionarios, pero sí una salvaguardia contra cualquier posible utilización indebida de los recursos de la Caja.

64. Una última objeción que se hace valer generalmente respecto del método de la diferenciación de la remuneración pensionable en cada país consiste en que el objetivo de asegurar una pensión de poder adquisitivo uniforme carece de sentido a menos que se tenga también en cuenta la diversa magnitud de los impuestos nacionales sobre la renta que pagan los pensionistas en los distintos países. Hay que señalar que el objetivo de este método es asegurar la igualdad del ingreso de los pensionados en todas partes; la cuestión de en qué gasta su ingreso el pensionado - por ejemplo, no sólo cuánto paga en impuestos directos, sino también cuánto puede pagar en impuestos indirectos según el tipo de bienes que adquiera - está fuera del ámbito del régimen de sueldos. La objeción puede aplicarse con la misma validez al sistema actual o a las soluciones I y II, con las que se pretende asegurar la igualdad por medio de pensiones del mismo valor en dólares; aun esta forma, muy teórica, de igualdad está sujeta a las distorsiones causadas por los diferentes impuestos nacionales sobre la renta. Por lo tanto, la cuestión de aislar la pensión de las diferentes tasas impositivas es, en realidad, independiente de la cuestión de la forma en que se calcula la pensión. El problema se ha estudiado con frecuencia y sin éxito; aunque algunos consideren conveniente que los pensionados de las Naciones Unidas estén exentos del pago del impuesto nacional sobre la renta o reciban una compensación por la cantidad que paguen por ese concepto, otros consideran que existen poderosas razones de principio para que un funcionario internacional que, tras su jubilación, se ha convertido de nuevo en un ciudadano común, haya de cumplir las obligaciones normales que entraña la ciudadanía en su país o en el país de su elección; por sobre todo, es muy improbable en la práctica que los Estados Miembros estén dispuestos a aceptar la carga financiera que inevitablemente recaería en ellos de uno u otro modo si los pensionados de las Naciones Unidas no pagaran impuestos o si se les reembolsaran las

cantidades pagadas por concepto de impuestos. Además, aunque se pudiera introducir tal protección, no se tendría en cuenta el hecho de que varía de un país a otro la proporción entre impuestos directos e indirectos. Mientras tanto, no parece lógico aducir, para impugnar un sistema que tendría como consecuencia un grado mucho mayor de igualdad de trato para los funcionarios que el sistema actual, que con él no se consigue algo que ni siquiera se pretende conseguir, es decir, la igualdad total del poder adquisitivo.

Ventajas y desventajas relativas de las soluciones III y IV

65. Como se ha dicho, con la solución III se consigue la igualdad matemática tanto de las aportaciones como de las pensiones en relación con la remuneración neta a todos los niveles de ajuste por lugar de destino (excepto en las clases de ajuste negativo por lugar de destino, que quedan protegidos en la clase cero). Es la solución que más se ciñe a la lógica pura. Algunos pueden, sin embargo, criticarla sobre la base de que concede demasiada importancia al ajuste por lugar de destino al utilizar el total del valor de éste en el cálculo de la pensión.

66. Con la solución IV se procura atender esta objeción teniendo en cuenta sólo parte del ajuste por lugar de destino, lo que da lugar a tasas de sustitución del ingreso que disminuyen al aumentar el costo de la vida. Resulta difícil justificar en buena lógica ante los funcionarios que son nacionales de países con alto costo de la vida el hecho de que la pensión que reciben haya de tener menos valor que la de sus colegas de otros países. Sin embargo, esta solución puede servir como ejemplo de lo que podría conseguirse, manteniendo el principio esencial de la igualdad de trato de los funcionarios, mediante una transacción con los que tratan de mantener el statu quo.

V. EVALUACION COMPARATIVA DE LAS SOLUCIONES I A IV

67. En el apéndice 6 se comparan con el sistema actual y entre sí los efectos de las cuatro soluciones. Los cuadros contienen, para tres categorías y escalones (P-1/X, P-4/V y D-1/VII) y para tramos de la escala de ajuste por lugar de destino, en primer lugar, el monto en dólares de la remuneración pensionable empleada como base para el cálculo de las aportaciones y (como componente de la remuneración final media) para el cálculo del valor inicial de la pensión; y, en segundo lugar, la correspondiente tasa de sustitución del ingreso de la pensión que se percibirá después de 30 años de afiliación. En los dos gráficos se muestran las mismas pensiones, pero sólo para la categoría P-4/V, en A en dólares y en B en tasas de sustitución del ingreso.

68. En estos cuadros y gráficos puede apreciarse, en comparación con el sistema actual, el efecto que surtiría cualquiera de las soluciones, respecto de las pensiones de los funcionarios que se instalen en el futuro en países con diferentes niveles de ajuste por lugar de destino. A fines de referencia, en el apéndice 7 se muestra la distribución actual de los países según su nivel de ajuste por lugar de destino.

69. El costo de las diferentes soluciones puede medirse de dos maneras; en primer lugar, por el efecto en las aportaciones, que atañe tanto al funcionario, que paga un tercio de ellas; como a las organizaciones, que han de aportar con cargo a sus presupuestos los dos tercios restantes y, en segundo lugar, por el efecto en los recursos de la Caja de los cambios del costo en dólares de las prestaciones que se habrán de pagar en el futuro. El cálculo del costo de las aportaciones

es muy directo; en el apéndice 8 se muestra la actual distribución de los funcionarios por lugares de destino, clasificados por grupos de diez puntos del índice de ajuste por lugar de destino. El costo, mayor o menor que el costo actual de las aportaciones a cada nivel de ajuste por lugar de destino, se multiplica después por el número correspondiente de funcionarios. Este cálculo se ha efectuado tomando como referencia dos fechas, el 1.º de septiembre de 1978 (gráfico A), en que el IPPALD alcanzó el nivel que justifica el nivel actual de la remuneración pensionable, y la fecha más reciente posible (gráfico B), calculando en 129,83 el nivel del IPPALD en abril de 1979.

70. La evaluación del costo de las prestaciones es un cálculo actuarial que requiere predicciones acerca de la composición futura del conjunto de los afiliados de la CCPNU, la evolución de la inflación y de los tipos de cambio, etc. Se ha pedido al Actuario Consultor de la CCPNU que prepare una evaluación ilustrativa del costo del método adoptado en las soluciones III y VI y, si es necesario, se puede pedir a la Comisión de Actuarios de la Caja que revise tal evaluación. Mientras tanto, se ha realizado una estimación simplificada en la que se ha supuesto, a falta de otros datos, que todos los funcionarios volverán tras la jubilación al país de que son nacionales. Tomando en consideración a todo el personal, no es probable que tal supuesto conduzca a un margen de error significativo. Se utiliza la distribución del personal por nacionalidades, que figura también en el apéndice 8, y el monto de las prestaciones se pondera de nuevo por país y por clase de ajuste por lugar de destino.

71. Las estimaciones resultantes revisadas sobre la base de datos más recientes comunicados a la Comisión en su décimo período de sesiones, son las siguientes:

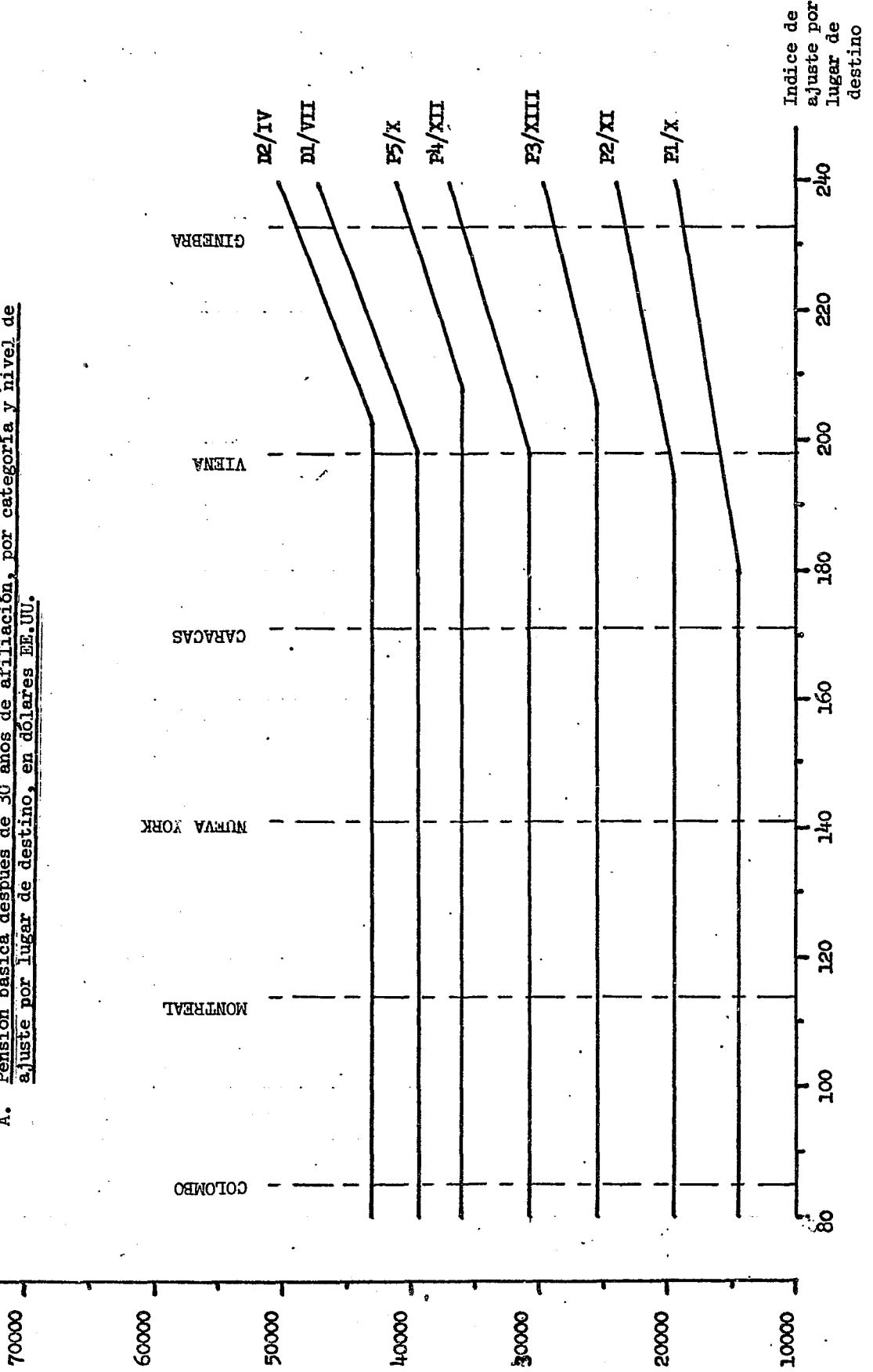
	<u>Aportaciones</u>	<u>Prestaciones</u>
Sistema actual	100	100
Solución I	100	101,9
" II	102	98,9
" III	103,8	101,4
" IV	100,9	98,27

Pensión
básica
Dólares
EE.UU.

Soluciones posibles

Apéndice I - Solución I

A. Pensión básica después de 30 años de afiliación, por categoría y nivel de ajuste por lugar de destino, en dólares EE.UU.



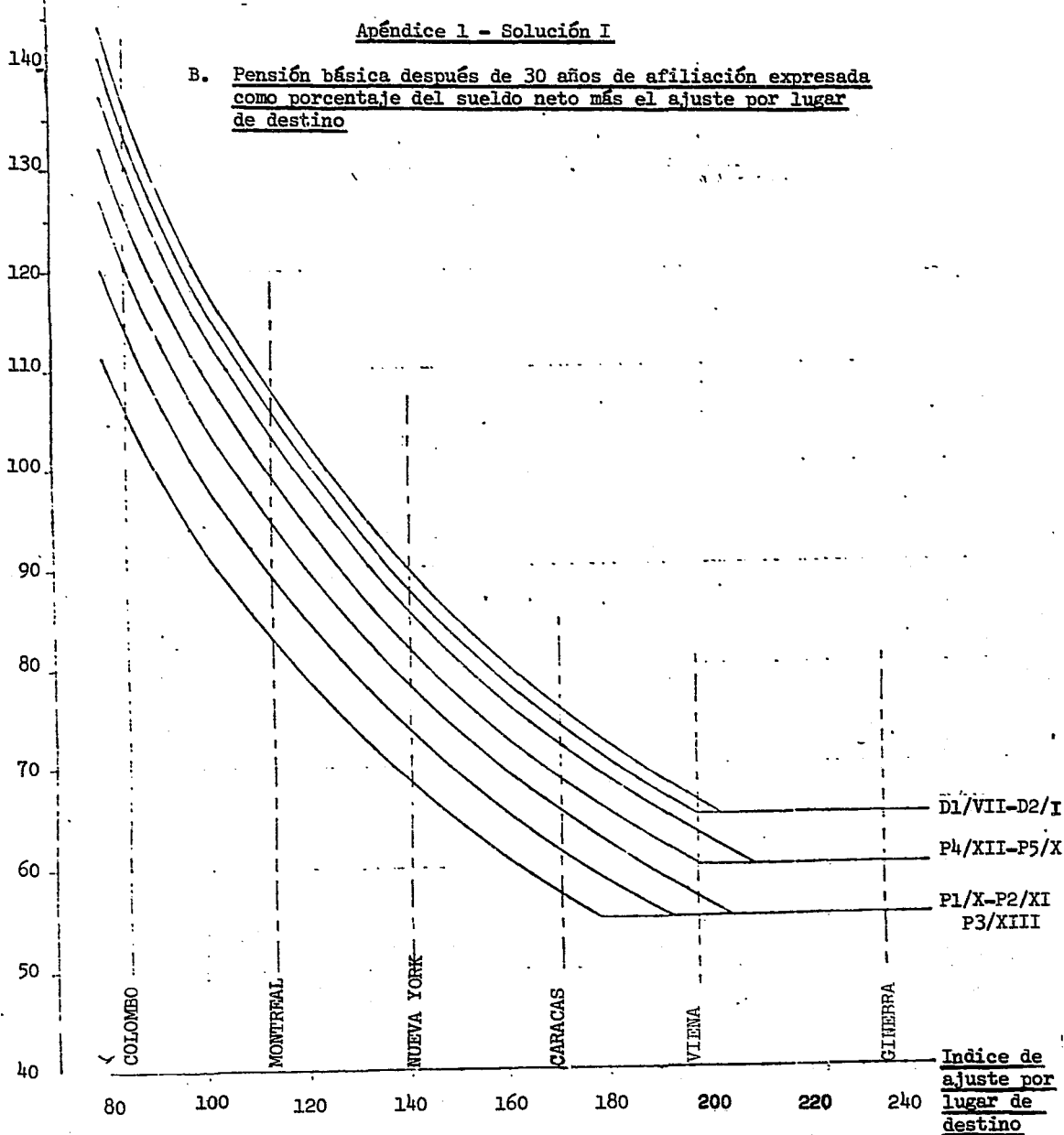
ANEXO V

Soluciones posibles

Apéndice 1 - Solución I

B. Pensión básica después de 30 años de afiliación expresada como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino

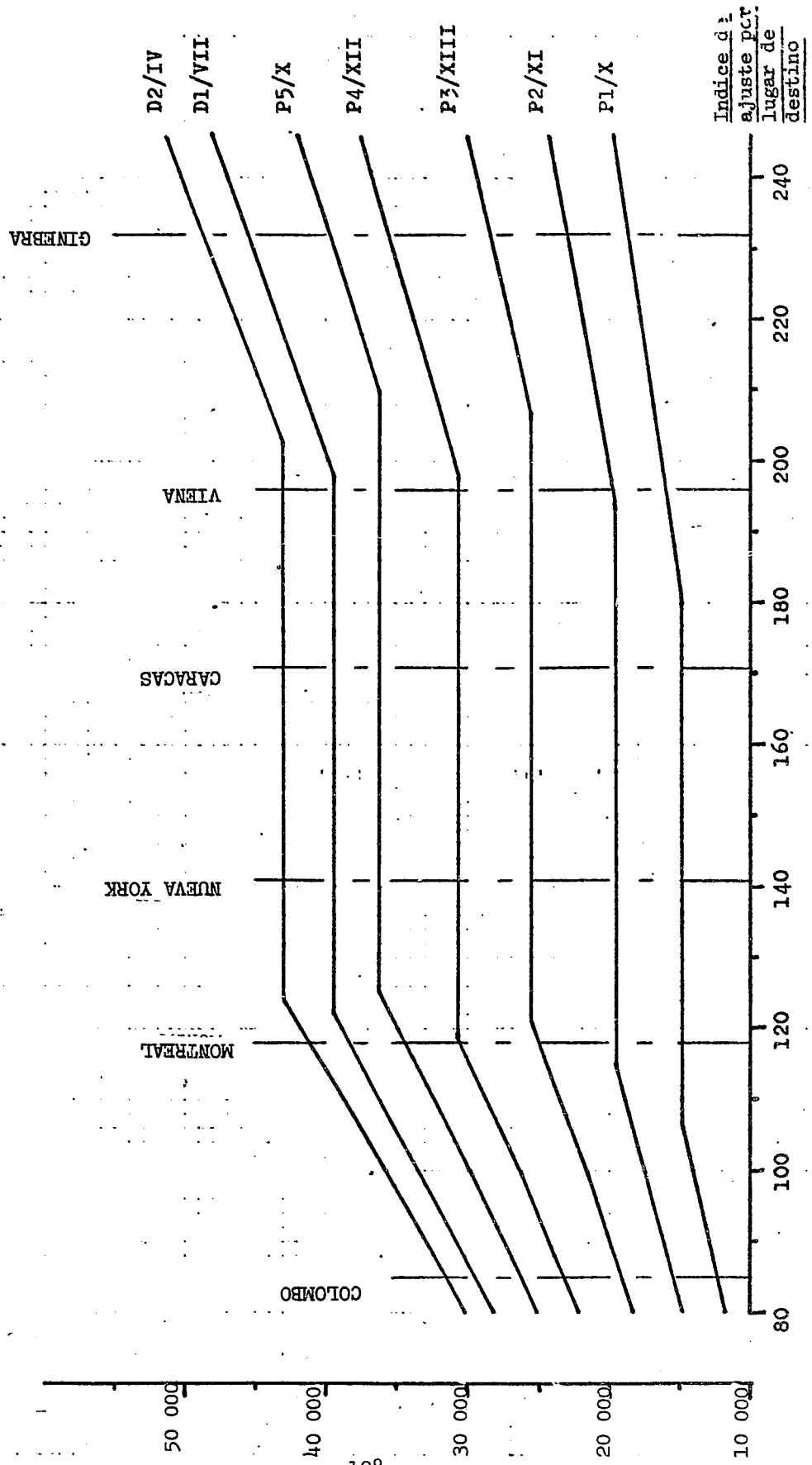
Porcentaje



Soluciones posibles
Apéndice 2 - Solución II

A. Pensión básica después de 30 años de afiliación, por categoría y nivel de ajuste por lugar de destino, en dólares EE.UU.

Pensión básica
Dólares EE.UU.

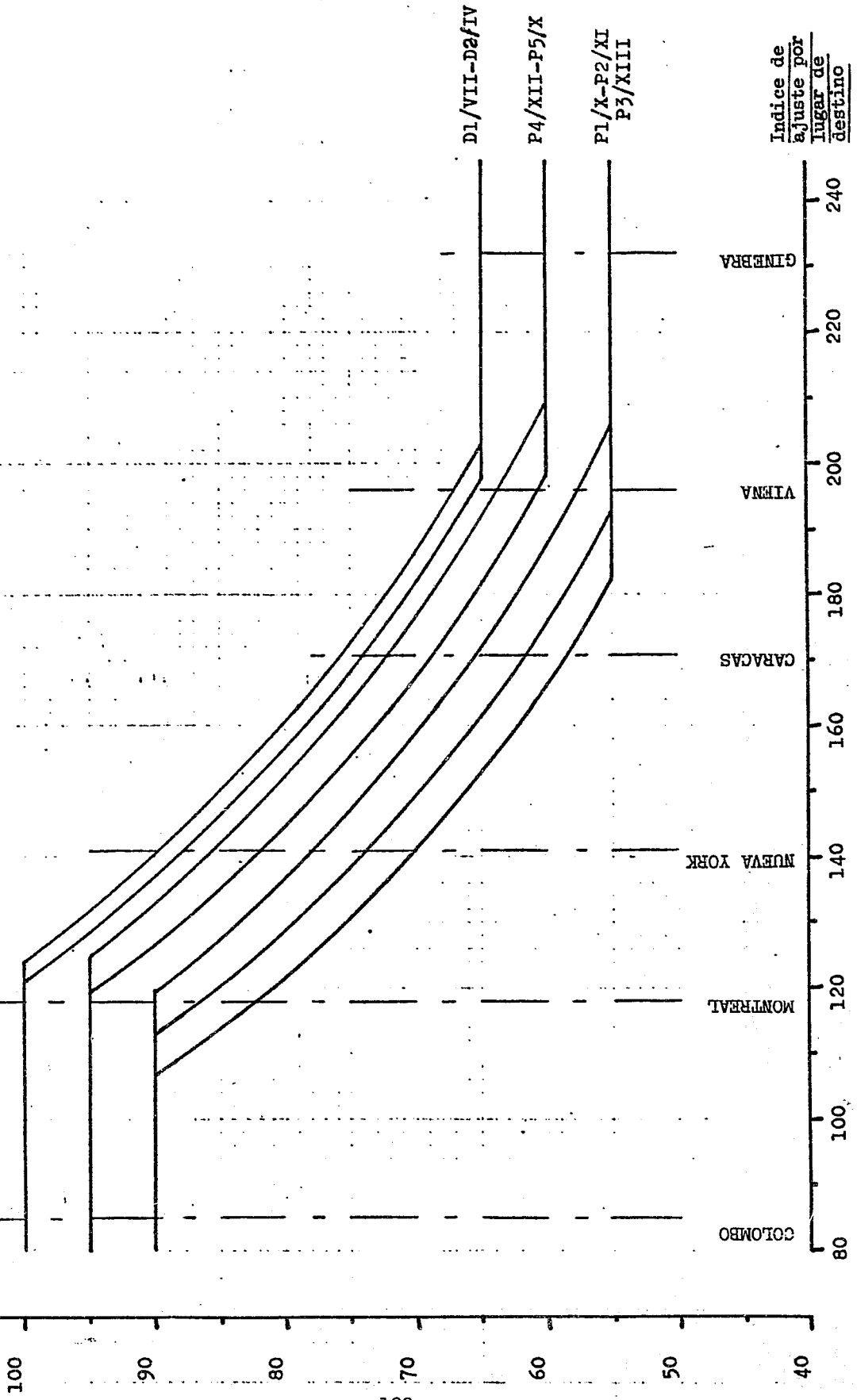


Porcentaje de sustitución del ingreso

Soluciones posibles

Apéndice 2 - Solución II

B. Pensión básica después de 30 años de afiliación expresada como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino

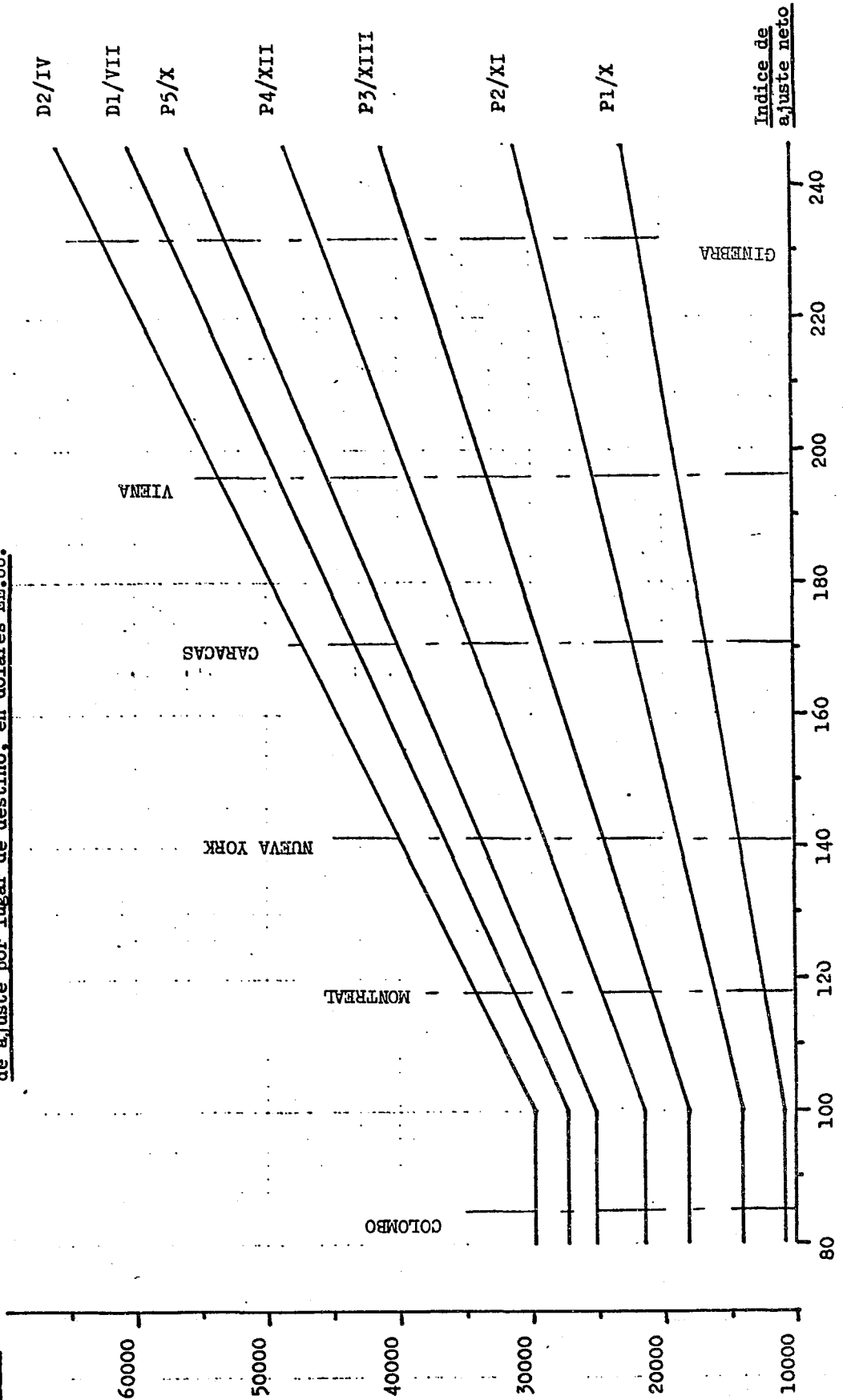


Pensión
básica
Dólares
EE.UU.

Soluciones posibles

Apéndice 3 - Solución III

A. Pensión básica después de 30 años de afiliación por categoría y nivel de ajuste por lugar de destino, en dólares EE.UU.

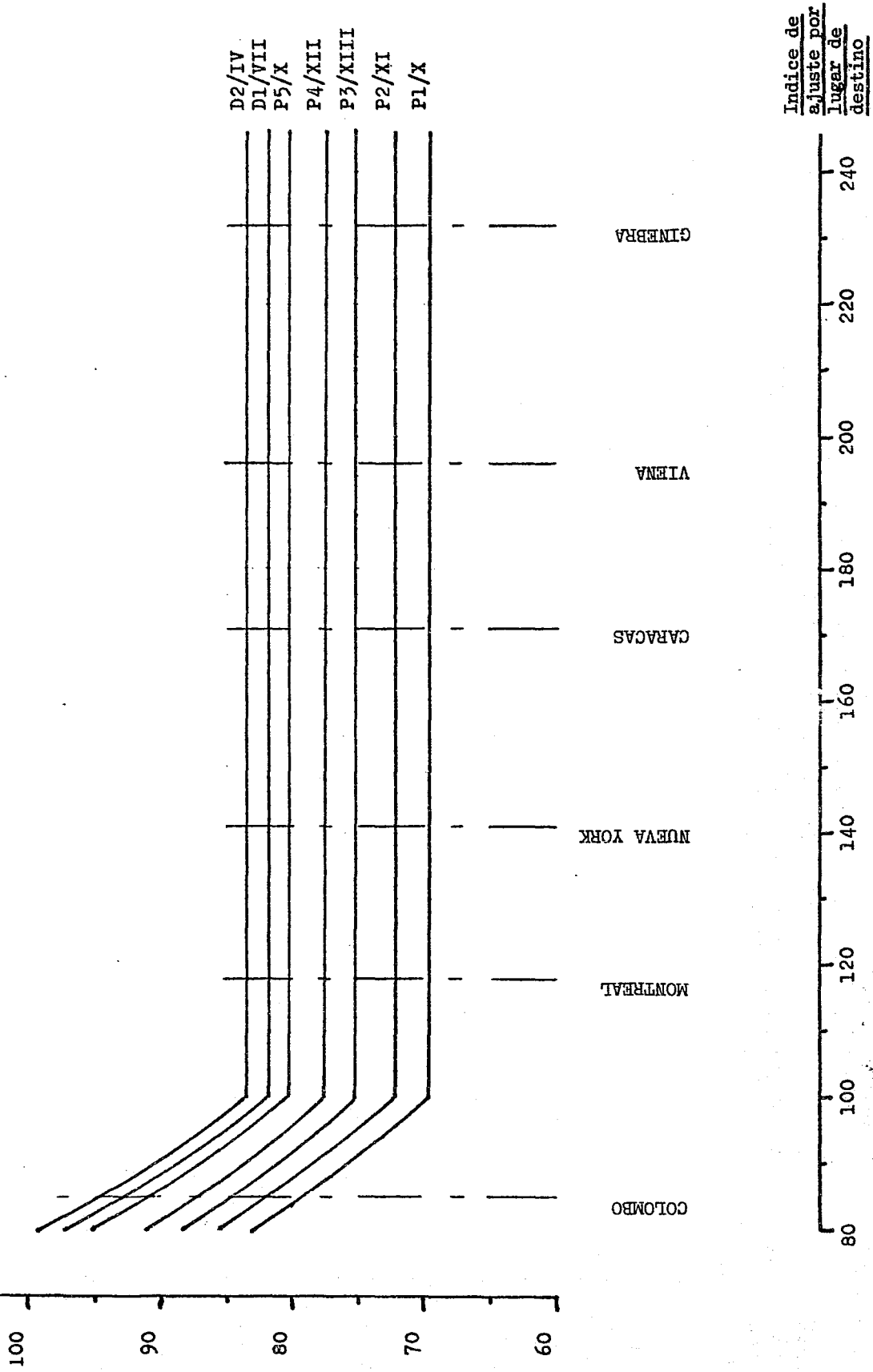


Porcentaje de sustitución del ingreso

Soluciones posibles

Apéndice 3 - Solución III

B. Pensión básica después de 30 años de afiliación expresada como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino

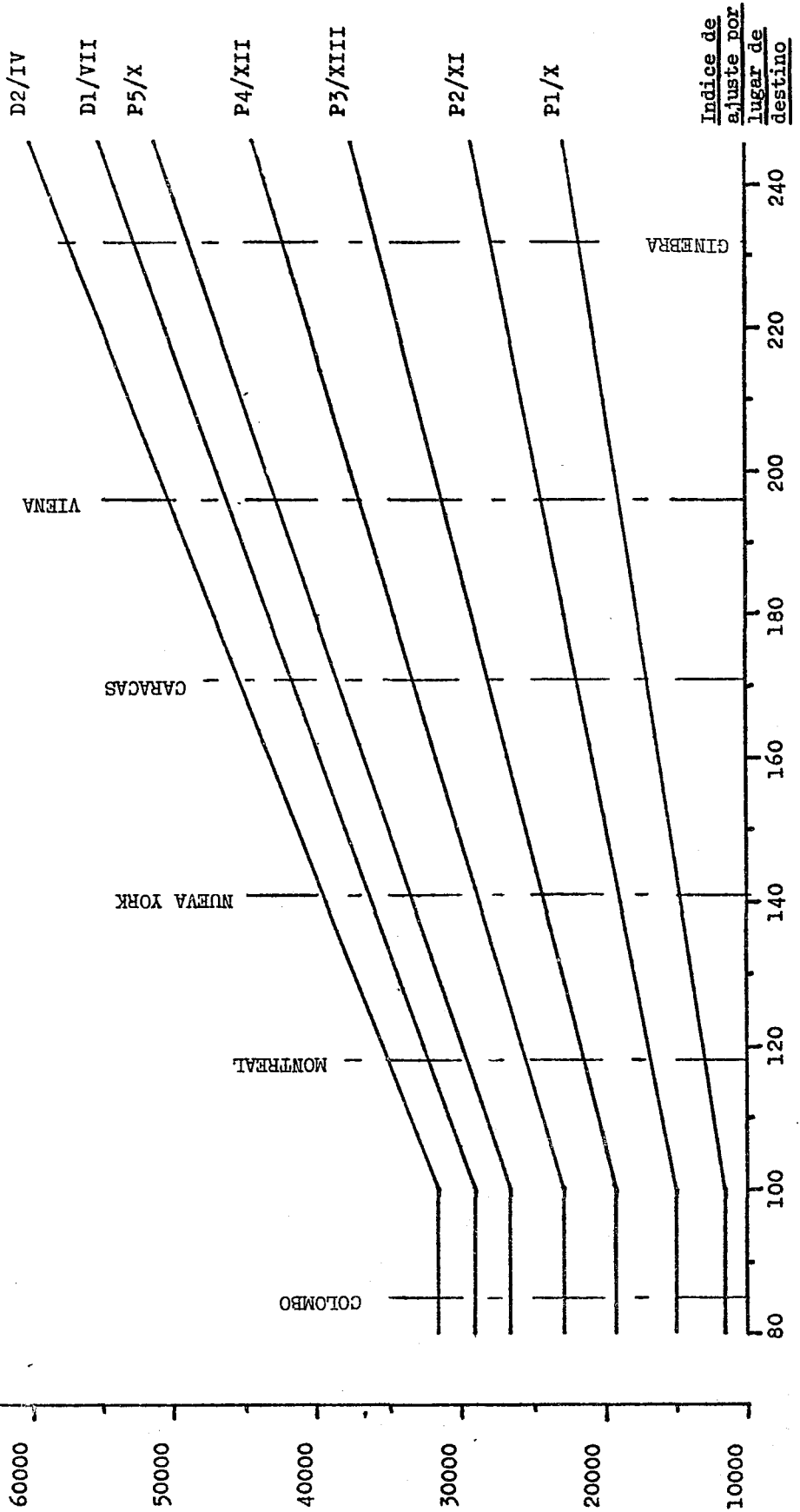


Soluciones posibles

Apéndice 4 - Solución IV

A. Pensión básica después de 30 años de afiliación por categoría y nivel de ajuste por lugar de destino, en dólares EE.UU.

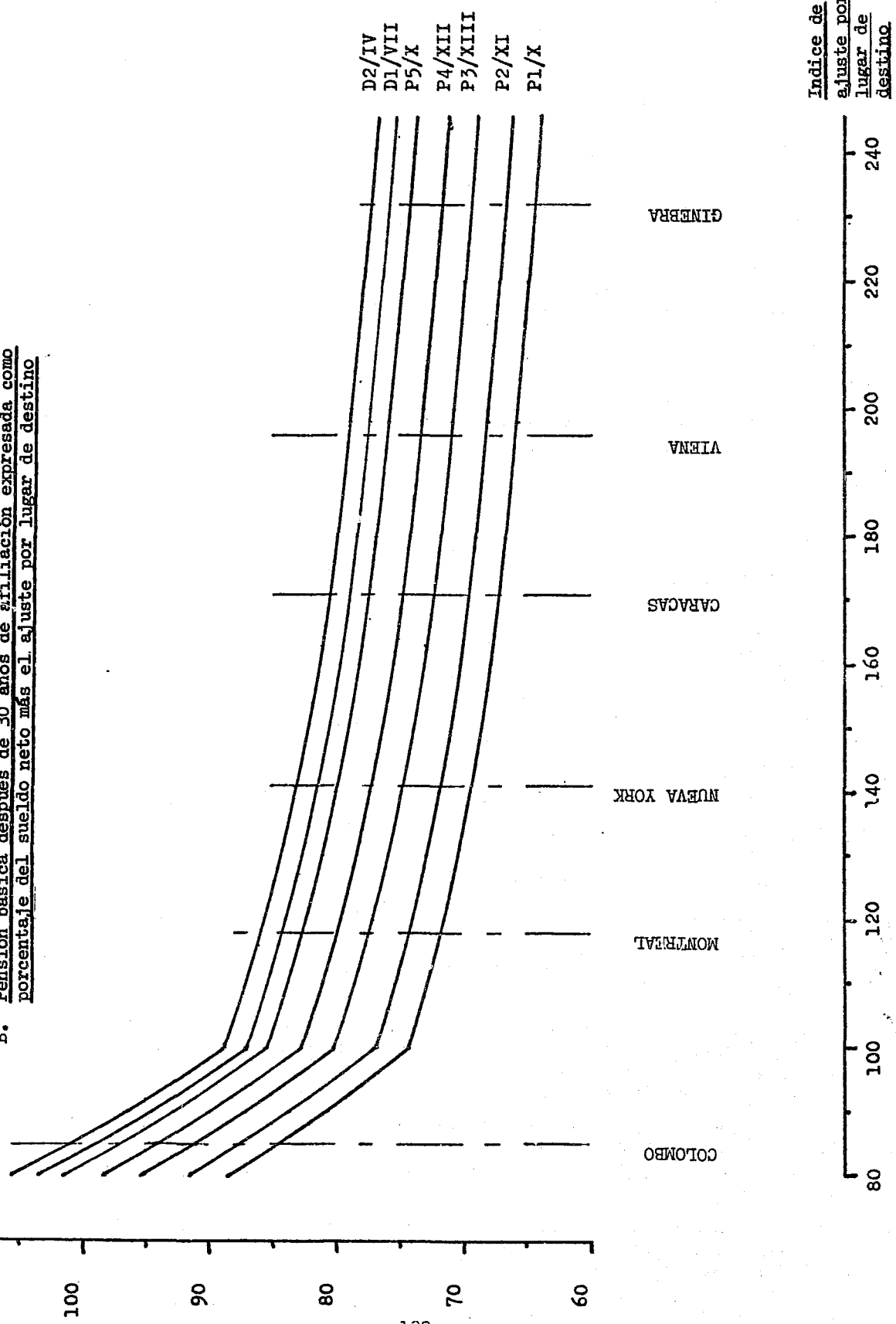
Pensión básica
Dólares EE.UU.



Porcentaje de sustitución del ingreso

Soluciones posibles
Apéndice 4 - Solución IV

B. Pensión básica después de 30 años de afiliación expresada como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino



Soluciones posibles

Apéndice 5

Determinación de los multiplicadores de la remuneración pensionable (MRP)
que se aplicarían en las soluciones III y IV

a) Categoría/ Escalón	b) Ingreso neto en Nueva York <u>1/</u>	c) b) excedente (b)/1.128)	d) CSI <u>2/</u> en los niveles de ingresos c)	e) MRP <u>3/</u>
P-1/Mín.	15 953	14 143	67,01	1,1168
P-1/Máx.	20 882	18 512	69,66	1,1610
P-2/Mín.	20 165	17 877	69,31	1,1552
P-2/Máx.	25 930	22 988	72,10	1,2017
P-3/Mín.	24 296	21 539	71,31	1,1885
P-3/Máx.	32 063	28 425	75,14	1,2523
P-4/Mín.	29 029	25 735	73,61	1,2268
P-4/Escalón V	31 914	28 293	75,06	1,2510
P-4/Máx.	36 809	32 632	77,59	1,2932
P-5/Mín.	34 993	31 022	76,65	1,2775
P-5/Máx.	41 326	36 637	80,28	1,3380
D-1/Mín.	38 737	34 341	78,76	1,3126
D-1/Máx.	43 974	38 984	81,80	1,3634

1/ Tasas de sueldo básico más ajuste por lugar de destino para funcionarios con familiares a cargo obtenidas aplicando el multiplicador 38 (que es el multiplicador medio correspondiente al período comprendido entre octubre de 1978 y septiembre de 1979).

2/ Derivado por interpolación de la escala de Coeficientes de Sustitución del Ingreso (CSI) que figura en el apéndice 3 del Anexo III.

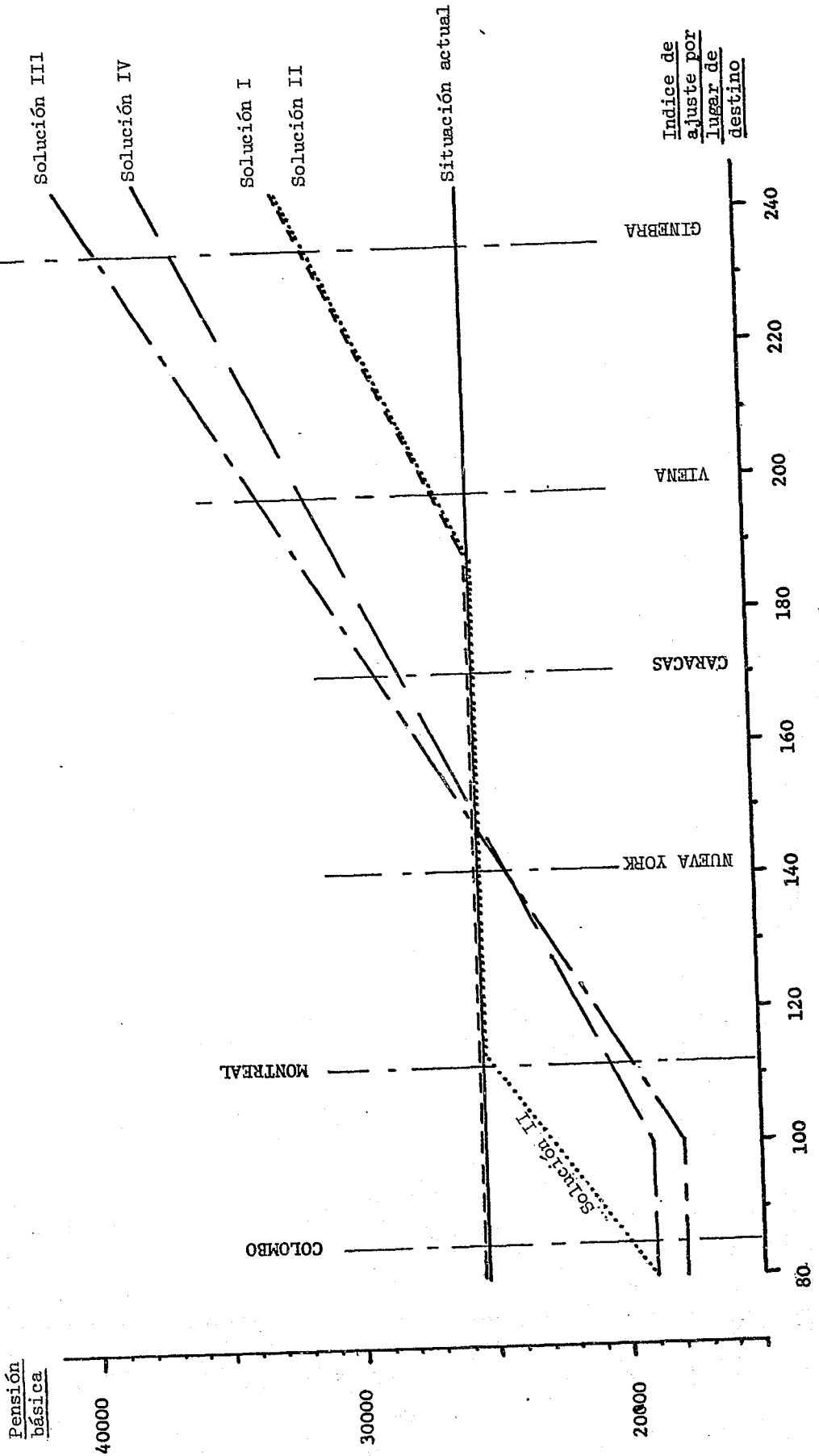
3/ En la solución III, el MRP se aplica al sueldo básico más el total del ajuste por lugar de destino.

En la solución IV, se aplica al sueldo más el 80% de la suma en que el ajuste por lugar de destino exceda del valor fijado para la ciudad de base (Nueva York) o sea inferior a ese valor.

Soluciones posibles

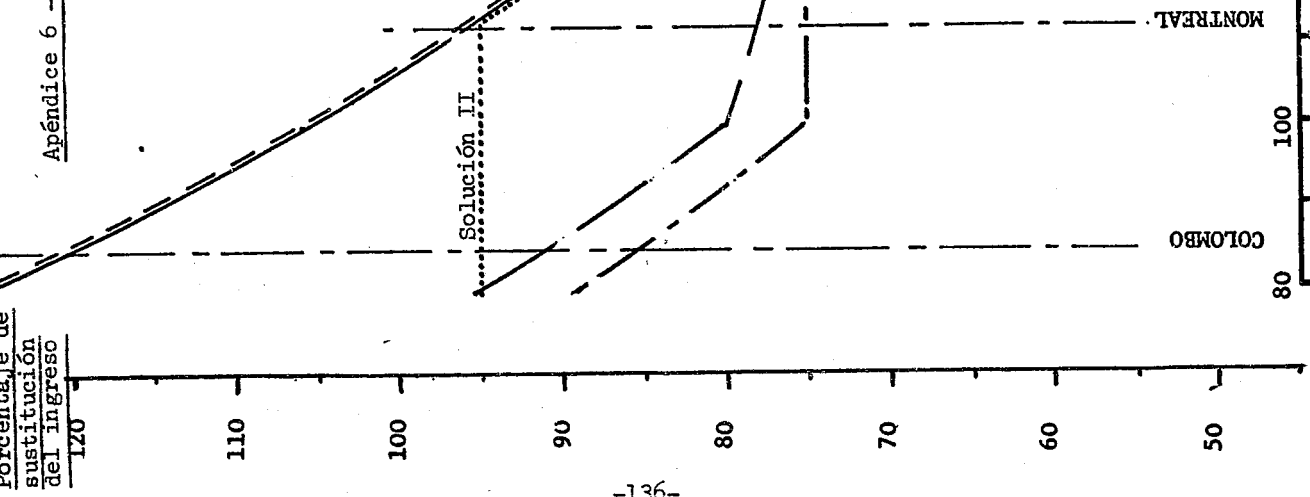
Apéndice 6 - Comparación entre el sistema vigente y las cuatro soluciones propuestas

A. Pensión básica para la categoría P-4, escalón V después de 30 años de afiliación, por nivel de ajuste por lugar de destino y en dólares EE.UU.



Soluciones posibles
Apéndice 6 - Comparación entre el sistema vigente y las cuatro soluciones propuestas

B. Pensión básica para la categoría P-4, escalón V después de 30 años de afiliación, expresada como porcentaje del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino



Soluciones posibles

Apéndice 6 - Comparación entre el sistema vigente y las cuatro soluciones propuestas

C. Remuneración pensionable y sustitución del ingreso en el escalón V de la categoría P-4

Clase de ajuste por lugar de destino y multiplicador	En la base, Nueva York a/ Multiplicador 38	Clase D Mult. 20	Clase 0	Clase 3 Mult. 16	Clase 7 Mult. 41	Clase 10 Mult. 63	Clase 14 Mult. 98	Clase 18 Mult. 241
REMUNERACION PENSIONABLE (en dólares EE.UU. por año)								
Situación actual	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
Solución I b/	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
Solución II b/	42325	31869	37943	42325	42325	42325	44466	53461
Solución III	39924	29979	29979	34166	40709	46467	55627	66880
Solución IV	39924	31968	31968	35318	40553	45159	52486	61489

SUSTITUCION DEL INGRESO (Pensión bruta después de 30 años de afiliación expresada como porcentaje de la remuneración neta.)

Situación actual	79,57	126,17	105,97	92,98	78,04	68,37	57,11	47,50
Solución I	79,57	126,17	105,97	92,98	78,04	68,37	60,00	60,00
Solución II	79,57	95,00	95,00	92,98	78,04	68,37	60,00	60,00
Solución III	75,06	89,40	75,06	75,06	75,06	75,06	75,06	75,06
Solución IV	75,06	95,29	80,04	77,59	74,77	72,95	70,80	69,01

a/ El multiplicador 38 es el multiplicador medio en la ciudad de base (Nueva York) para el período comprendido entre octubre de 1978 y septiembre de 1979.

b/ En las soluciones I y II se sugería que la remuneración pensionable universal se determinara por la fórmula (sueldo neto más ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York dividido por la diferencia) convertido en cifras brutas mediante las contribuciones del personal. El resultado en la categoría P-4/V sería 42.025 dólares.

Soluciones posibles

Apéndice 7 - Distribución de los lugares de destino por clases de ajustes por lugar de destino al 1º de junio de 1979

Clases*	D a A	0	1	2	3	4	5
Multiplicadores	-2 a -1	0 a 4	5 a 9	10 a 15	16 a 21	22 a 27	28 a 33
	Belize Sri Lanka URSS	Polonia	Brunéi Checoslovaquia Islas Gilbert Islas Vírgenes Británicas Maldivas Malta San Vicente Tuvalu	Bhután Birmania Chipre Dominica India Jamaica Leo, RPD Lesotho Niue Perú San Cristóbal, Nieves, Anguila Swazilandia Tailandia	Antigua Botswana Canadá Colombia Ecuador Granada Guinea-Bissau Islas Cook Islas Salomón México Nepal Nueva Caledonia Pakistán Portugal	Afganistán Bangladesh Costa Rica Fiji Gaza Israel Mozambique Nueva Zelanda República Dominicana Rumanía Samoa Santa Lucía Tanzanía Togo	Cabo Verde Guyana Honduras Líbano Malawi Mongolia Montserrat Nicaragua Nuevas Hébridas Panamá Paraguay Suriname Turcas-Caicos Yemen Democrático

Nota: La mediana para la categoría P-4/V en la solución III estaría en la clase 8 (multiplicador 48).

* En la elaboración de este cuadro no se tuvieron en cuenta las fracciones. Los países que aparecen en una determinada columna corresponden a la clase indicada o están por encima de ella pero por debajo de la clase inmediatamente superior. Por ejemplo, los países que aparecen en la columna de la clase 2, están en la clase 2 o por encima de ella, pero por debajo de la clase 3.

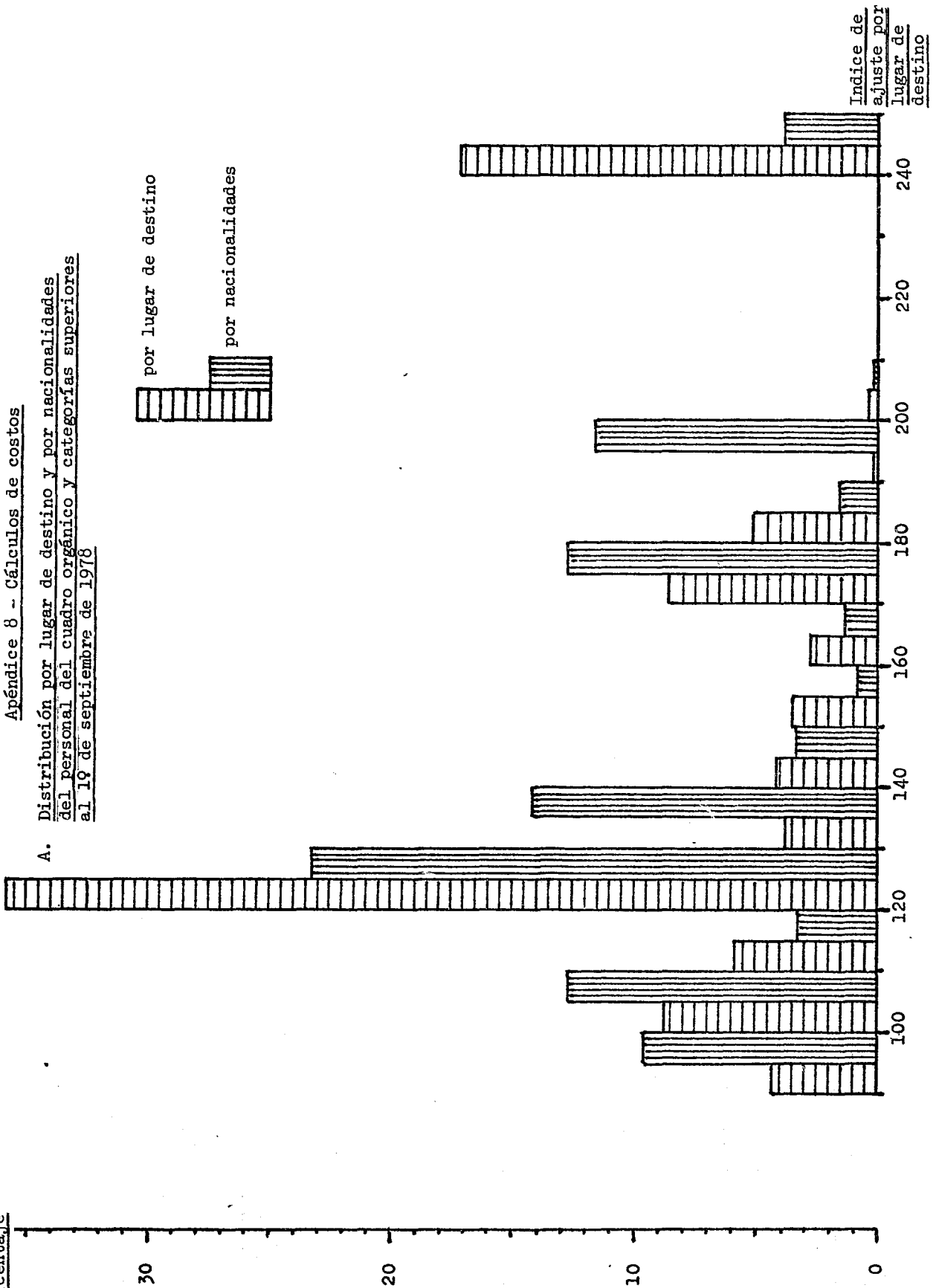
Clases	6	7	8	9	10	11	12
Multiplicadores	34 a 40	41 a 47	48 a 54	55 a 62	63 a 70	71 a 79	80 a 88
	Angola Antillas Neerlandesas Barbados Bolivia Cuba Egipto El Salvador Estados Unidos de América - Washington Washington Filipinas Filipinas Haití Hungría Iraq Islas Caimán Italia Malasia Mauricio Terr. en Fideicomiso Trinidad y Tabago Turquía Uruguay Zambia	Australia Bulgaria Estados Unidos de América - Nueva York Guatemala Guinea Ecuatorial Indonesia Kenya Madagascar Seychelles Singapur Togo Yugoslavia	Bahamas Benin Brasil Camerún Chile Grecia Irlanda Papua Nueva Guinea Sierra Leona Somalia Sudán	Gambia Ghana Hong Kong Islandia Liberia Nigeria Reino Unido Rwanda	Bermudas Congo Corea, Rep. de España Marruecos Mauritania	Arabia Saudita Burundi Comoras Jordania Kuwait Qatar Santo Tomé y Príncipe	Alto Volta Argelia Costa de Marfil Chad Djibouti Irán Níger Senegal Túnez Venezuela

Clases	13	14	15	16	17	18	19 y más
Multiplicadores	89 a 97	98 a 107	108 a 117	118 a 128	129 a 140	141 a 152	153 y más
	Austria Emiratos Arabes Unidos Francia Gabón Mali Siria	Argentina Dinamarca Libia Omán Países Bajos	Alemania, Rep. Fed. de Bélgica Imperio Centroafricano Rep. Arabe del Yemen	Bahrein Uganda Zaire	Guinea Suiza		Japón (19)

Soluciones posibles

Apéndice 8 - Cálculos de costos

A. Distribución por lugar de destino y por nacionalidades del personal del cuadro orgánico y categorías superiores al 1º de septiembre de 1978



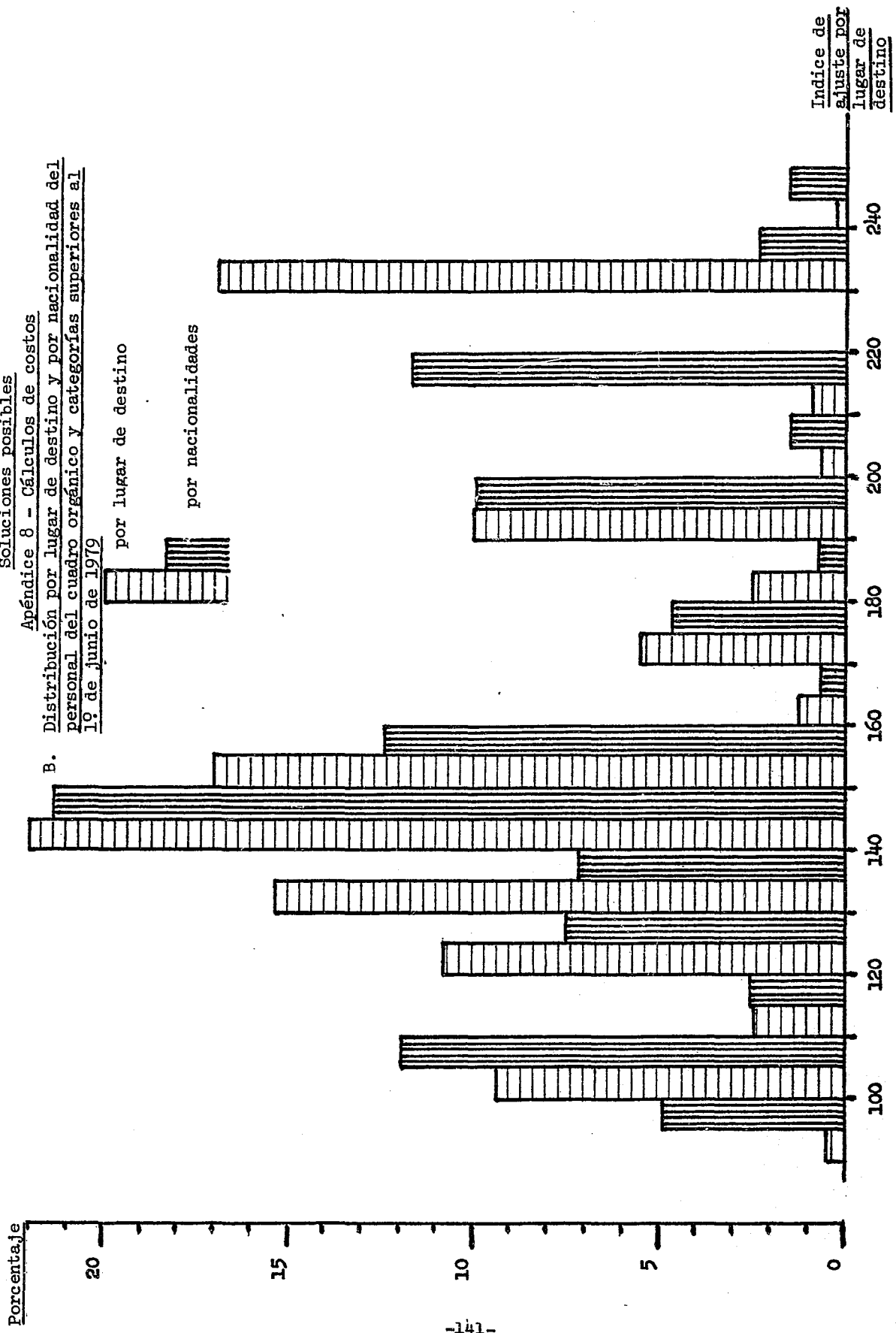
Soluciones posibles

Apéndice 8 - Cálculos de costos

B. Distribución por lugar de destino y por nacionalidad del personal del cuadro orgánico y categorías superiores al 1º de junio de 1979

por lugar de destino

por nacionalidades



C. Condiciones de servicio del cuadro orgánico

ANEXO VI

Estudio de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos de América

Informe de los consultores Charles Fizez y Robert L. Smith

(anteriormente publicado con la signatura ICSC/R.173)

1. Los consultores, contratados nuevamente para que continuaran el estudio de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional utilizada como referencia, se reunieron del 17 de mayo al 3 de julio de 1979. Se encargó al jefe de la sección de clasificación de puestos de la secretaría de la CAPI y al analista de clasificación de puestos de su equipo que asistieran a los consultores en sus trabajos.
2. El objetivo del presente estudio era determinar las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos que fueran el equivalente correcto de las categorías D-2, de Subsecretario General y de Secretario General Adjunto, del régimen común de las Naciones Unidas. Al comienzo del estudio se comunicó a los consultores que los Estados Unidos estaban por aplicar un nuevo sistema de remuneraciones para los titulares de cargos directivos, categoría que habría de denominarse Servicio Ejecutivo Superior (SES). Este sistema se aplicaría principalmente a ciertos funcionarios de las actuales categorías GS-16, GS-17, GS-18, E-V y E-IV, pero los cargos pertinentes dejarían de identificarse por categorías, ya que para determinar la remuneración se tendría especialmente en cuenta el desempeño individual. Habría seis niveles de sueldos (remuneración básica) que irían desde ES-1 (44.765 dólares) a ES-6 (52.800 dólares). Además, se otorgarían premios y bonificaciones a título individual.
3. Si bien en principio el sistema del SES se aplicaría a partir del 13 de julio de 1979, ello se haría en la inteligencia de que, en la mayoría de los casos, las escalas de remuneración actuales seguirían en vigor hasta el 1^o de octubre de 1979, como mínimo. Además, el pago de bonos por cantidades suplementarias, contrariamente a lo que había informado con anterioridad la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos, se haría efectivo sólo después del 13 de julio de 1980. En consecuencia, en el momento que los consultores efectuaron su estudio no convenía tomar en cuenta los efectos del establecimiento del sistema del SES en las remuneraciones, según se sugería en los párrafos 34 y 35 del documento ICSC/R.168.
4. Por consiguiente, la opción más adecuada y práctica parecía ser la de hacer el estudio de las equivalencias sobre la base de las categorías asignadas a los puestos de los Estados Unidos según el sistema de categorías vigente en el momento de realizarse el estudio. De todos modos, los Estados Unidos iban a conservar las categorías GS-16 a GS-18 y los niveles ejecutivos V a I para los cargos no incluidos en el sistema del SES. En consecuencia, los consultores decidieron adoptar ese criterio, teniendo en cuenta que ulteriormente la secretaría

de la CAPI podría obtener la información necesaria a los efectos de la comparación de los sueldos entre los Estados Unidos y las Naciones Unidas, sobre la remuneración total de los puestos incluidos en el estudio que con posterioridad se incorporaran al SES con la consiguiente modificación de sus niveles de remuneración.

Reunión y evaluación de datos - Puestos del régimen común de las Naciones Unidas

5. La secretaría de la CAPI tomó las disposiciones necesarias para que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas proporcionaran descripciones completas de sus funciones correspondientes a los puestos de las categorías D-2, de SsG y de SGA. Se recibió un total de 112 descripciones de funciones utilizables de puestos de esas tres categorías. Además, se incluyeron 25 descripciones de puestos de categoría D-2 que se habían utilizado en el estudio de equivalencia de categorías de 1978, con lo que se llegó a un total de 137 puestos tomados de diez organizaciones (véase el apéndice I).

6. Las descripciones de funciones constituían una muestra representativa de la labor que desempeñaban los funcionarios de categorías D-2, de SsG y de SGA en las organizaciones del régimen común. Habida cuenta de los plazos establecidos para terminar el estudio y de las posibilidades presupuestarias, no se realizaron verificaciones directas, como en el estudio anterior. Sin embargo, se consideró que, para los fines de la evaluación, la información proporcionada en las descripciones de funciones era suficientemente clara y completa.

7. Se hizo una evaluación inicial utilizando el mismo sistema de calificación por puntos y los mismos procedimientos aplicados en el estudio de 1978. Los dos consultores y un funcionario de la secretaría evaluaron cada puesto en forma independiente. A continuación compararon sus evaluaciones, factor por factor y solucionaron las diferencias que registraban los puntajes que habían obtenido.

Revisión de factores y reevaluación de los puestos del régimen común

8. Los consultores analizaron los resultados de la evaluación inicial para determinar si los factores del sistema de calificación por puntos abarcaban plenamente los aspectos importantes de los puestos de las categorías D-2, de SsG y de SGA y si eran suficientemente precisos para establecer diferencias entre esos niveles. Se llegó a la conclusión de que si bien el sistema de calificación por puntos era apropiado para los puestos de las categorías P-1 a D-2, para los cuales había sido elaborado, había que tratar de revisar ciertos elementos de los factores a fin de abarcar en forma más cabal los cargos de categoría superior.

9. Como el presente estudio debía ser una continuación del estudio de 1978 sobre las equivalencias de categorías, era importante que hubiera coherencia entre los resultados de los dos estudios. Por consiguiente, había que tener cuidado al identificar y determinar los nuevos elementos de diferenciación que habrían de incorporarse en el sistema de calificación por puntos existente de manera de no afectar a las evaluaciones de los puestos de categorías P-1 a D-1 realizadas en el estudio de 1978.

10. Con este objeto, los consultores examinaron y compararon los puntajes iniciales de cada uno de los factores en relación con los puestos de categoría D-2, de SsG y de SGA, concentrándose en los aspectos que permitieran diferenciar con mayor claridad los tres niveles. Ese examen reveló que en esas categorías no se tenía plenamente en cuenta la importancia de los contactos personales. En particular, se consideró que el factor IV no reflejaba en toda su magnitud la importancia de las relaciones de trabajo que entrañaban los puestos de más categoría en las organizaciones de las Naciones Unidas. No era posible valorar adecuadamente las funciones de asesoramiento al jefe ejecutivo en materia de políticas y de representación del jefe ejecutivo en negociaciones y otras relaciones con gobiernos nacionales, miembros de la organización y otras organizaciones que entrañaban muchos puestos de SsG y SGA. En consecuencia, se decidió modificar el intervalo de puntos correspondiente a este factor a fin de agregar un nivel de puntaje horizontal con un valor total de 50 puntos adicionales (25 puntos para los contactos internos y 25 para los externos).

11. Además, para contribuir a diferenciar los puestos de las categorías D-2, de SsG y de SGA, y también para facilitar la comprensión y la aplicación de los factores, se hicieron algunas modificaciones en las definiciones de los niveles horizontales superiores del factor II - Dificultad del Trabajo, del factor III - Independencia en el Trabajo y del factor VI - Repercusión del Trabajo. Estas modificaciones no representaron cambio alguno en las evaluaciones anteriores de los puestos de categoría P-1 a D-1 hechas en el estudio de 1978 sobre las equivalencias de categorías. En el apéndice II figuran los factores revisados que adoptaron los consultores para el presente estudio.

12. Se reevaluaron todos los puestos del régimen común de las Naciones Unidas sobre la base de estos factores revisados y se estableció un puntaje final para cada uno de ellos.

Establecimiento de los intervalos de puntos para las categorías del régimen común

13. El puntaje final de cada puesto se incorporó en un gráfico a fin de determinar el intervalo de puntos de cada categoría. Se recordará que al realizar el estudio de 1978 los consultores habían quedado conformes con el intervalo de puntos establecido para la categoría D-1, que proporcionaba también el puntaje mínimo para la categoría D-2, pero habían tenido dudas respecto del límite superior del intervalo de puntos para la categoría D-2 a/. En el presente estudio, al incluir puestos de SsG, se pudo establecer un límite superior definitivo para el intervalo de puntos de la categoría D-2. A continuación se determinó el intervalo de puntos de cada categoría de tal manera de confirmar el mayor número posible de categorizaciones de los puestos, para que de esa forma el sistema de evaluación reflejara con la mayor aproximación posible las prácticas actuales de las organizaciones del régimen común. Los intervalos de puntos establecidos para las tres categorías superiores fueron los siguientes:

D-2	-	2940-3339
SsG	-	3340-3679
SGA	-	3680-3799

a/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30, párr. 82).

14. La aplicación de estos intervalos de puntos dio los siguientes resultados:

Categoría	No. de puestos evaluados	Puestos comprendidos en el intervalo de puntos de su categoría	Puestos con un puntaje superior al intervalo de su categoría	Puestos con un puntaje inferior al intervalo de puntos de su categoría
SGA	15	9 (60,0%)	1 (6,7%)	5 (33,3%)
SsG	48	34 (70,8%)	10 (20,8%)	4 (8,4%)
D-2	74	55 (74,3%)	15 (5,4%)	15 (20,3%)
TOTAL	137	98 (71,5%)	15 (11,0%)	24 (17,5%)

Reunión y evaluación de datos - Puestos de la administración pública de los Estados Unidos

15. La secretaría de la CAPI se puso en contacto con el Director Asociado de la División de Personal Ejecutivo y de Administración de la Oficina de Administración de Personal a fin de obtener la cooperación de los departamentos y organismos gubernamentales de los Estados Unidos en la ejecución del estudio. Mediante entrevistas personales con representantes de la Oficina, que desempeñaron funciones de enlace y coordinación, y con representantes de los departamentos y organismos gubernamentales de los Estados Unidos, la secretaría consiguió que se prepararan descripciones de las funciones representativas de las categorías GS-17, GS-18, E-V, E-IV, E-III y E-II.

16. En vista de que no existía un sistema establecido de descripciones de funciones para la mayoría de los puestos del nivel ejecutivo, los departamentos y organismos presentaron la información pertinente en los formularios de descripción de funciones de la CAPI. Para los puestos de categoría GS-17 y GS-18 los consultores obtuvieron ejemplares de las descripciones de funciones existentes. Asimismo, los consultores reunieron información adicional sobre todos los puestos a fin de cubrir adecuadamente todos los factores de evaluación incluidos en el sistema de puntajes que se utiliza en el estudio. Esta información adicional se obtuvo en Washington de representantes de los departamentos y organismos interesados entre el 4 de junio de 1979 y el 15 de junio de 1979. Los consultores desean dejar constancia de su reconocimiento por la amplia colaboración que les prestaron los representantes de la Oficina de Administración de Personal y los departamentos y organismos interesados al proporcionarles información completa y detallada sobre los puestos de la administración pública de los Estados Unidos.

17. Varias de las descripciones de funciones que se recibieron del Departamento de Estado de los Estados Unidos y del Organismo de Comunicaciones Internacionales de los Estados Unidos se habían clasificado de conformidad con el sistema utilizado

en el Servicio de Relaciones Exteriores. Algunos puestos del Departamento de Salud, Educación y Bienestar Social estaban clasificados según el sistema aplicado a los oficiales de las fuerzas armadas; mientras que para otros puestos, pertenecientes al Departamento de Energía, se había empleado el sistema de clasificación del sector de Investigaciones Energéticas de ese Departamento. En esos casos, los consultores determinaron los equivalentes de las categorías GS (United States Government General Schedule) o E (Executive Level) sobre la base de la información que proporcionaron los representantes de los departamentos del caso. A este respecto, cabe observar que en el presente estudio se consigna una cantidad proporcionalmente mayor de puestos de este tipo que en el estudio de 1978.

18. Los departamentos y organismos proporcionaron un total de 129 descripciones de funciones aprovechables, como se indica en el apéndice III. Esta cantidad era comparable con la de descripciones de funciones aprovechables que se habían obtenido de las organizaciones del régimen común respecto de puestos de categoría D-2, de SsG y de SGA.

19. La evaluación de los puestos de la administración pública de los Estados Unidos fue ejecutada en la sede de la CAPI por los dos consultores y un funcionario de la secretaría de la CAPI empleando el mismo sistema revisado de puntos y factores y los mismos procedimientos utilizados al evaluar los puestos del régimen común de las Naciones Unidas.

Dificultades con que se tropezó

20. La Comisión había señalado las diversas dificultades que entrañaba la tarea de determinar comparaciones entre puestos de SsG y SGA y de categorías equivalentes b/; entre otras cosas, indicó que los puestos de esas categorías tenían características que no compartían con ningún otro, que influían en ellos consideraciones políticas y el prestigio de sus titulares y que no eran parte de la estructura normal de la carrera; además, las diferencias entre la administración pública internacional y las administraciones públicas nacionales se hacían más marcadas en los niveles superiores. Aunque se había decidido que el estudio debía basarse principalmente en las funciones de los puestos, que constituía el elemento más mensurable de los que afectan la categorización, en la práctica era difícil establecer el límite entre la importancia que tenían para determinar la categoría del puesto las funciones propiamente dichas y otros aspectos distintos de esas funciones. Entre los factores distintos de las funciones de los puestos que se señalaron a la atención de los consultores durante la etapa de reunión de datos en Washington figuraron los siguientes:

a) "Representatividad", o sea, el que el titular represente a grupos de capital importancia o de intereses especiales;

b) El hecho de que el titular apoye las políticas del Gobierno y goce de la confianza del Presidente y el Gabinete en la ejecución de esas políticas;

b/ Ibid., párr. 90.

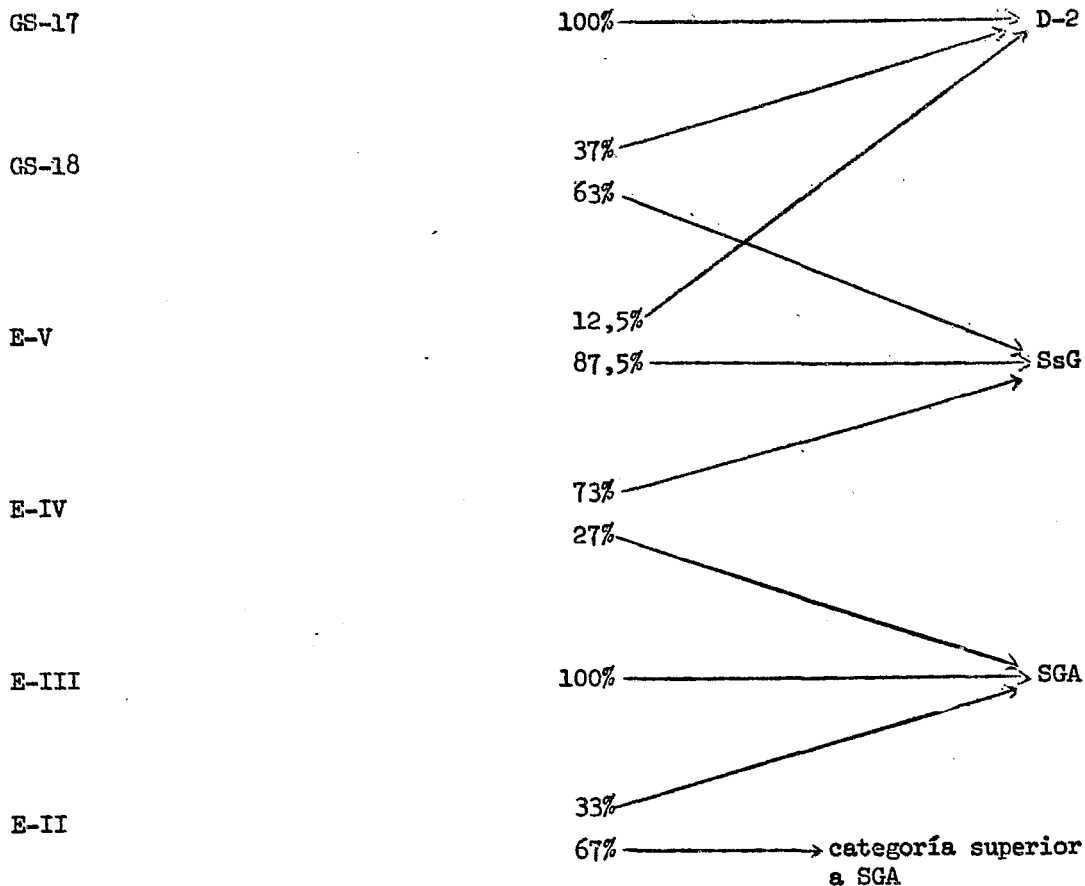
c) El hecho de que el titular sea una persona de prestigio nacional e internacional en la esfera científica o académica o en otro ámbito;

d) La necesidad de importar funcionarios con capacidades administrativas de alto nivel, más que con conocimientos técnicos especializados.

21. Una de las dificultades con que tropezaron los consultores fue la de traducir a las unidades normales de evaluación del factor I los requisitos especiales que debían reunir los titulares de estos puestos. También fue difícil tener en cuenta y evaluar adecuadamente otros aspectos de las funciones de los titulares de dichos puestos de nivel superior, que suelen tener que actuar como mediadores o negociadores en cuestiones delicadas (políticas y diplomáticas) o desempeñarse como asesores y coordinadores de actividades que no entran directamente en su jurisdicción.

Establecimiento de equivalencias

22. Si bien se habían podido determinar intervalos de puntos para las tres categorías del régimen común de las Naciones Unidas (D-2, SsG y SGA), los consultores no pudieron determinar con precisión los intervalos de puntos para los seis niveles de los puestos del Gobierno de los Estados Unidos (GS-17, GS-18, E-V, E-IV, E-III y E-II) como se había hecho en el estudio de 1978, a causa de la considerable superposición que se registraba en los puntajes asignados a los puestos de esas categorías. Por consiguiente, determinaron los intervalos de puntos del régimen común que correspondían a los puntajes de cada uno de los puestos de la administración pública de los Estados Unidos. La distribución porcentual de los puestos de los Estados Unidos es la siguiente:



Conclusiones

23. A continuación figuran las equivalencias que obtuvieron los consultores en su estudio. (Para llegar a estos resultados se han redondeado levemente algunas de las cifras que figuran en el cuadro del párrafo anterior.)

<u>Categoría del régimen común</u>		<u>Categoría de la administración pública de los Estados Unidos</u>
D-2	=	GS-17 coeficiente de ponderación de 67
		GS-18/E-V coeficiente de ponderación de 33
SsG	=	GS-18/E-V coeficiente de ponderación de 67
		E-IV coeficiente de ponderación de 33
SGA	=	E-IV coeficiente de ponderación de 17
		E-III coeficiente de ponderación de 63
		E-II coeficiente de ponderación de 20

24. En las equivalencias presentadas se han combinado las categorías GS-18 y E-V habida cuenta de que ambas tienen el mismo sueldo básico y de que la dispersión de los puntajes de los puestos de categoría E-V era prácticamente igual a la de los puestos de categoría GS-18.

25. Los consultores consideran que el grado de validez de la equivalencia que han determinado para la categoría D-2 sobre la base de una muestra más grande de puestos es comparable al que obtuvieron en el estudio de 1978 sobre la equivalencia de categorías para las categorías P-1 a D-1. Sin embargo, consideran que las equivalencias de la categoría de SsG y, más aún, las de la categoría SGA, deben considerarse aproximadas. Ello se debe, en parte, a las limitaciones del sistema de puntos y factores empleado, en el que no se pueden tener plenamente en cuenta los aspectos especiales distintos de las funciones de los puestos (esbozados en los párrafos 20 y 21 supra) que entrañan los puestos de mayor categoría de que se trata. Además aunque se intentó modificarlo a fin de que se pudiera aplicar mejor a las categorías de SsG y SGA, el sistema no permitió establecer distinciones tan fidedignas para los consultores como las establecidas para la categoría D-2 y categorías inferiores. Por otra parte, los puestos de estas categorías superiores no están estrictamente graduados según las funciones del puesto, ni dentro del régimen común de las Naciones Unidas ni en la Administración Pública de los Estados Unidos, por lo que tienden a presentar menos uniformidad en el conjunto de los departamentos, organismos y organizaciones.

APENDICE I

Número de descripciones de funciones del régimen común de las Naciones Unidas evaluadas por categoría y por organización

ORGANIZACION	SGA	SsG	D-2	D-2 TOMADOS DEL ESTUDIO DE 1978	TOTAL
Naciones Unidas	11	8	6	9	34
FAO	1	11	4	5	21
PNUD	1	5	14	-	20
OMS	-	11	2	7	20
UNESCO	-	5	9	-	14
OIEA	-	6	6	-	12
OIT	2	2	6	-	10
OACI	-	-	-	3	3
UNICEF	-	-	2	-	2
OCMI	-	-	-	1	1
TOTAL	15	48	49	25	137

APENDICE II

Sistema de puntajes para la clasificación de puestos

(Aprobado para su uso en el estudio de 1979 de las equivalencias de categoría entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos de América)

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

<u>Intervalos de puntos:</u>	<u>Categoría:</u>
800 - 969	P-1
970 - 1349	P-2
1350 - 1639	P-3
1640 - 2039	P-4
2040 - 2479	P-5
2480 - 2939	D-1
2940 - 3339	D-2
3340 - 3679	SsG
3680 - 3799	SGA

Los siguientes factores requieren una explicación:

Factor I: Es el único factor tridimensional. Al aplicarlo, se identifica primeramente el nivel apropiado de conocimientos teóricos necesarios para el puesto (es decir, el elemento horizontal). Después se determina el nivel de experiencia práctica en la aplicación de esos conocimientos teóricos que exige el puesto (es decir, el elemento vertical). Se halla así la casilla apropiada correspondiente a los dos elementos identificados. Por último, según las exigencias de conocimientos lingüísticos para el puesto (es decir, la tercera dimensión), se escoge el valor de puntos apropiado entre los tres valores indicados en esa casilla. Si se requiere competencia en un idioma de trabajo, se asigna el valor inferior. El valor intermedio se concede cuando se requiere competencia en dos idiomas de trabajo, y el valor superior cuando se requiere competencia en un tercer idioma (de trabajo o no), así como en dos idiomas de trabajo.

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

Factor I

Conocimientos profesionales necesarios

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

Experiencia práctica necesaria	Conocimientos teóricos necesarios	1. Conocimientos al nivel del primer grado universitario o su equivalente en capacitación y estudio personal.			2. Conocimientos al nivel de un grado universitario avanzado o su equivalente en capacitación y estudio personal.			3. Conocimientos al nivel del más alto grado universitario o su equivalente en capacitación y estudio personal.		
		100	150	200	200	250	300	300	350	400
A. No se necesita ninguna experiencia.		100	150	200	200	250	300	300	350	400
B. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de hasta cinco años a nivel internacional durante un lapso de hasta dos años.		150	200	250	250	300	350	350	400	450
C. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de entre cinco y diez años o a nivel internacional durante un lapso de entre dos y cinco años.		200	250	300	300	350	400	400	450	500
D. Las dos experiencias anteriores.		250	300	350	350	400	450	450	500	550
E. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de más de diez años o a nivel internacional durante un lapso de entre cinco y diez años.		300	350	400	400	450	500	500	550	600
F. Las dos experiencias anteriores.		350	400	450	450	500	550	550	600	650
G. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel internacional durante un lapso de más de diez años.		400	450	500	500	550	600	600	650	700

Conocimientos lingüísticos necesarios

El puesto requiere que el titular tenga competencia 1/ en uno de los idiomas de trabajo de la organización.
(0 puntos)

El puesto requiere que el titular tenga competencia en dos idiomas de trabajo de la organización.
(+ 50 puntos)

El puesto requiere que el titular tenga competencia en un tercer idioma, así como en dos idiomas de trabajo de la organización.
(+ 100 puntos)

1/ La "competencia" se define como: "un conocimiento práctico suficiente para permitir que una persona tome parte en conversaciones ordinarias, asista a reuniones, emiende lo que se dice en ellas y aporte su contribución propia, escriba sobre cuestiones oficiales de una oficina a otra de la Organización con tal uso del idioma que, aunque no sea necesariamente perfecto, evite los errores gramaticales y sintácticos más graves y se comprenda fácilmente".

Dificultad del trabajo

Este factor mide las exigencias intelectuales del puesto a la luz de las tareas y de la contribución personal cuya realización se requiere

Contribución personal	4. Esencialmente la síntesis, conversión y presentación de datos que requieren la aplicación de los principios elementales de la profesión.	5. Analizar datos, identificar problemas, extraer conclusiones y hacer recomendaciones. Interpretar normas, procedimientos o textos.	6. Lo mismo que en cinco más medidas de corrección o adaptación o labor de revisión al nivel 5.	7. Elaborar nuevos enfoques, procedimientos técnicos o terminología como parte apreciable de la labor, o planificar, integrar o coordinar la labor de puestos en que predomine el nivel 6.	8. Como parte principal de la labor, elaborar nuevos conceptos, teorías o políticas para la resolución de problemas delicados o importantes, o iniciar actividades en nuevas esferas o planificar, coordinar y dirigir la labor de puestos en que predomine el nivel 6 u otro superior en diversas unidades de organización.	9. Planificar, coordinar y dirigir un sector vital de la labor de la organización caracterizado por el predominio de puestos del nivel 8 (superior) o planificar, coordinar y dirigir la actividad total de varias unidades de organización distintas que abarquen una gran parte de la labor de la organización.
Complejidad del trabajo asignado	140	220	300	385	470	560
H. De alcance y profundidad limitados, pero de cierta complejidad.	200	280	360	445	530	620
I. De alcance y profundidad limitados, pero complejos; Las interrelaciones dentro de la materia no son evidentes.	260	340	420	505	590	680
J. De alcance limitado, pero que requiera considerable profundidad de tratamiento de la materia. Como alternativa, de alcance amplio, pero de profundidad limitada. Gran complejidad de la materia. Problemas de difícil solución, pues requieren un diagnóstico y un tratamiento particulares.	320	400	480	565	650	740
K. De alcance extremadamente amplio y que requiere considerable profundidad de tratamiento de la materia. Implica gran complejidad y exige que varias fases diferentes se realicen simultáneamente. Problemas de definición muy difícil y que requieren consideraciones muy complejas para su resolución (tales como las referentes a las consecuencias de distintas soluciones posibles sobre otros sectores importantes de trabajo u otras organizaciones).	380	460	540	625	710	800

Independencia en el trabajo

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

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

Factor IV

Relaciones de trabajo

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

APTITUD	16. Dar, obtener e intercambiar información que requiera discusión y explicación.	17. Persuadir a otros y obtener su asistencia en cuestiones que revistan un carácter no rutinario.	18. Actuar como representante y asesor de la organización con respecto a asuntos políticos, económicos, sociales y culturales, y recomendar soluciones para fundaciones comunes a las organizaciones en materia de cuestiones de política de trascendencia limitada.	19. Actuar como representante y asesor de la organización con respecto a asuntos políticos, económicos, sociales y culturales, y recomendar soluciones y comprometer a la organización en cuestiones de política de trascendencia considerable.	20. Actuar como representante y asesor de la organización con respecto a asuntos políticos, económicos, sociales y culturales, y recomendar soluciones y comprometer a la organización en cuestiones de política de una trascendencia para la Organización.	21. Actuar como asesor personal del jefe ejecutivo en cuestiones de política, económica, social, o cultural, y recomendar soluciones y comprometer a la organización en cuestiones de política de una trascendencia para la Organización.
EMERGENCIA						
Dentro de la organización	70	110	150	190	270	295
2. Fuera del sector funcional y en gran parte de las situaciones fuera del lugar de destino.	105	145	185	225	265	290
3. Lo mismo que lo anterior, y también con dependencias fuera de la Organización	140	180	220	260	300	325
Fuera de la Organización	0	0	0	0	0	0
7. 1. Virtualmente sin contactos fuera de la Organización (por ejemplo, proveedores, contratistas).	115	155	195	235	275	300
3. Contactos con personas sobre cuestiones importantes para los programas de la Organización (por ejemplo, funcionarios de contraparte en otras organizaciones o, a nivel de trabajo, en gobiernos nacionales).	190	230	270	310	350	375
4. Contactos con personas sobre cuestiones de gran importancia para los programas de la Organización (por ejemplo, jefes de unidades importantes de otras organizaciones, o gobiernos nacionales).	265	305	345	385	425	450
5. Contactos con personas sobre cuestiones de consecuencias importantes para los programas de la Organización (por ejemplo, miembros de órganos legislativos de la Organización, jefes ejecutivos de otras organizaciones, jefes de delegaciones y ministros de gobiernos nacionales).	340	380	420	460	500	525

Factor V

Responsabilidad directiva

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

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

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

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

Factor VI
Repercusión del trabajo

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

Efecto en el trabajo	30. Para ver o no se adoptan decisiones. Las propuestas, de ser aceptadas, afectan a la labor de la unidad de organización inmediata.	31. Las decisiones adoptadas se limitan a los más particulares. Las propuestas, de ser aceptadas, afectan directamente a la exactitud, la confiabilidad y la aceptabilidad de otros procesos o servicios.	32. Las decisiones adoptadas afectan directamente a la exactitud, la confiabilidad y la aceptabilidad de otros procesos o servicios. Las propuestas, de ser aceptadas, afectan directamente a la confiabilidad o el funcionamiento de sistemas, programas o tipos de equipo.	33. Las decisiones adoptadas afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o tipos de equipo. Las propuestas, de ser aceptadas, afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o tipos de equipo importantes.	34. Las decisiones adoptadas afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o tipos de equipo importantes. Las propuestas, de ser aceptadas, afectan directamente a una amplia gama de las actividades de la organización, otras organizaciones, gobiernos nacionales o el bienestar de personas.	35. Las decisiones adoptadas afectan directamente a una amplia gama de las actividades de la organización. Las propuestas, de ser aceptadas, tienen un efecto directo e importante en otras organizaciones, gobiernos nacionales o el bienestar de grandes números de personas.	36. Las decisiones adoptadas tienen un efecto directo e importante en una amplia gama de las actividades de la Organización. Las propuestas, de ser aceptadas, influyen considerablemente en la futura orientación general de la Organización y tienen un efecto directo e importante en otras organizaciones, gobiernos nacionales y el bienestar de grandes números de personas.
Consecuencia de los errores involuntarios	90	140	195	250	310	370	440
c. Los errores normalmente sólo perjudicarían al titular.	130	180	235	290	350	410	480
d. Los errores normalmente perjudicarían la labor de la unidad de organización inmediata.	170	220	275	330	390	450	520
e. Los errores normalmente causarían algún perjuicio a los programas de la Organización en cuanto a tiempo, calidad o dinero.	210	260	315	370	430	490	560
f. Los errores normalmente causarían un perjuicio importante a los programas de la Organización en cuanto a tiempo, calidad o dinero.	250	300	355	410	470	530	600
g. Los errores causarían un perjuicio importante a los principales objetivos y obligaciones de la Organización.							

APENDICE 3

Número de descripciones de funciones de la administración pública de los Estados Unidos evaluadas por categoría y por departamento u organismo de los Estados Unidos

Departamento u organismo	GS-17	GS-18	E-V	E-IV	E-III	E-II	Total
Salud, educación y bienestar	5	9	2	5			21
Agricultura	6	6	2	5	1		20
Estado	2	2		11	1		16
Agencia para el Desarrollo Internacional	5	4		5			14
Comercio	7	2		2	1		12
Energía	6		1	3			10
Organismo de Comunicaciones Internacionales	6					1	7
Organismo de Protección del Medio Ambiente	2	2		1	1	1	7
Trabajo	1	2	1	1	1		6
Comisión Federal de comunicaciones	3	2					5
Oficina Ejecutiva de la Presidencia						3	3
Fundación Nacional para las Ciencias			1			1	2
Comisión Nacional Reguladora	1		1				2
Comisión de Comercio Internacional		1			1		2
Administración de Servicios Generales	1						1
Comisión Marítima Federal					1		1
TOTAL	45	30	8	33	7	6	129

ANEXO VII

Pagos complementarios que reciben de sus gobiernos los funcionarios internacionales de ciertas nacionalidades

1. En su noveno período de sesiones la Comisión fue informada de que determinados Estados Miembros complementaban la remuneración que percibían algunos de sus nacionales en calidad de funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados. La Comisión solicitó más información sobre esta práctica y, en su décimo período de sesiones, recibió los siguientes datos (extractados de materiales recopilados por la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de las Naciones Unidas) respecto de las medidas instituidas, por ley o decreto, en tres Estados Miembros, los Estados Unidos de América, el Japón y la República Federal de Alemania.

A. República Federal de Alemania

2. El texto pertinente, titulado "Richtlinien für die Gewährung von Ausgleichszahlungen an deutsche Bedienstete internationalen Organisationen", (Directrices sobre el pago de una remuneración complementaria a empleados alemanes de organizaciones internacionales) fue aprobado por el Bundestag el 1º de abril de 1979. En él se dispone que "las personas de ciudadanía alemana empleadas en (organizaciones internacionales) podrán recibir previa solicitud una remuneración complementaria, si la República Federal de Alemania tiene especial interés en pagar dicha remuneración" a/. Los criterios para determinar si el Gobierno tiene tal interés son los siguientes:

a) Si la República Federal desea mantener o incrementar su representación en la organización, en particular "para ocupar posiciones claves";

b) "Si, en el caso de que se trate, el sueldo de la persona empleada por la organización internacional es ... considerablemente inferior al sueldo de un funcionario comparable del Gobierno federal o estatal que tenga el mismo lugar de destino";

c) Si, el empleo de esa persona en el puesto de que se trate beneficiará tanto a la organización como a la República Federal;

d) Si la solicitud de empleo de la persona de que se trate fue presentada o apoyada por las autoridades nacionales, o fue considerada favorablemente por los representantes alemanes en el lugar.

3. La remuneración complementaria equivale al 80% de la diferencia entre el sueldo del empleado internacional y el sueldo de un funcionario comparable del Gobierno federal o estatal que tiene un puesto en el extranjero. Las equivalencias de categoría entre los puestos internacionales y nacionales se establecen mediante una escala fija si el ciudadano alemán era antes un funcionario público, o sobre la base de sus ingresos anteriores, si provenía del sector privado. Se definen los elementos de remuneración que deben tomarse en cuenta con relación a los dos puestos (por ejemplo, en lo que concierne a las Naciones Unidas, la

a/ Traducción no oficial del alemán.

totalidad de las prestaciones que no sean reembolsos de gastos efectuados, es decir, se incluyen las prestaciones familiares, el subsidio de educación y el ajuste por lugar de destino). El pago complementario, que debe ser de un mínimo de 300 Dm, se hace mensualmente. Puede continuar durante cinco años o, excepcionalmente, en el caso de funcionarios de la categoría P-5 y superiores, durante ocho años. Sin embargo, al dejar la organización internacional el funcionario debe devolver al Gobierno, de los pagos por separación del servicio que recibe de la organización, una cantidad igual a los pagos complementarios que ha recibido, "por cuanto el que los recibe se beneficia de modo injusto (con esos pagos por separación del servicio) en relación con un funcionario comparable destacado en el extranjero".

B. Japón

4. La ley No. 117 del Japón, de 17 de diciembre de 1970, y el reglamento de aplicación No. 18.0, en vigor a partir del 16 de enero de 1971, establecen que puede pagarse a los funcionarios del Gobierno nacional transferidos a organizaciones internacionales "durante el período en que presten servicio en dichas organizaciones, un importe que no exceda al 100% del (sueldo y prestaciones que reciben en la administración pública) b/. Sin embargo, normalmente la cantidad que se pague no será superior al 70%, salvo cuando "la remuneración que pagan esas organizaciones a los funcionarios a ellas transferidos sea baja". Podrá no efectuarse el pago si la Junta de Personal estima que sería muy inapropiado en vista de las "circunstancias especiales" de la organización receptora. En una circular administrativa (NIN-K1 No. 145, del 19 de abril de 1975) se dispone que el funcionario podrá designar a un miembro de su familia o a una persona a cargo para que perciba el sueldo que paga el Gobierno japonés.

5. Se explicó además a la Comisión que esa norma estaba dirigida - y se aplicaba - a los casos de funcionarios públicos adscritos a muchas instituciones que no eran organizaciones internacionales. Su objetivo consistía en garantizar que esos funcionarios percibieran una remuneración equitativa mientras trabajaran fuera del país. Los pagos estaban limitados a un cierto período y podían retenerse si se consideraba procedente.

C. Estados Unidos de América

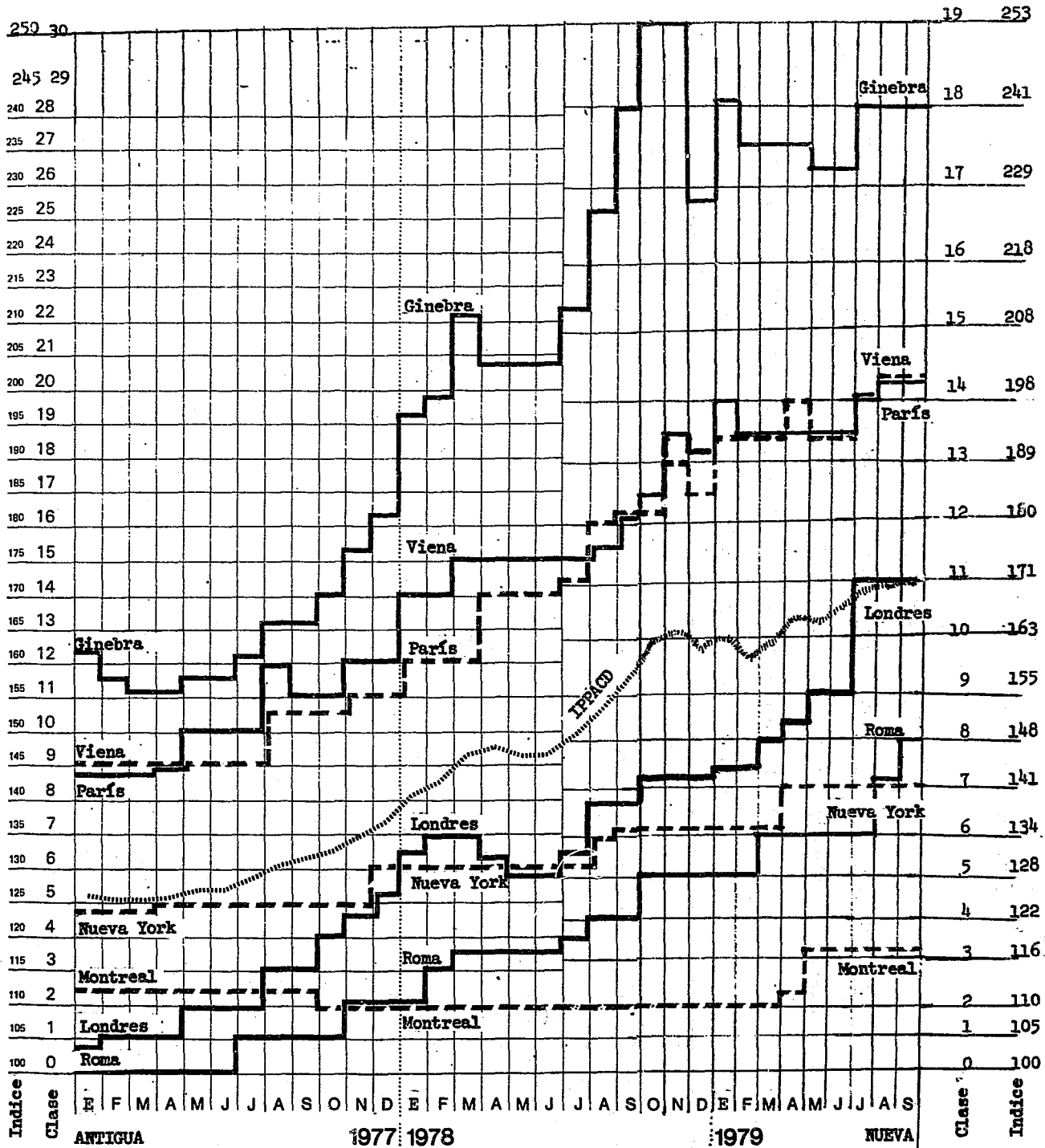
6. En la parte V (artículo 502) de la Ley de Asistencia al Exterior de los Estados Unidos de 1969 (ley pública 91-175) el Congreso de los Estados Unidos modificó el artículo 3582 del subcapítulo IV del título 5 del Código de los Estados Unidos, de resultas de lo cual un empleado del Gobierno de los Estados Unidos adscrito a una organización internacional por un período determinado tiene derecho a recibir pagos complementarios del Gobierno de los Estados Unidos durante el lapso en que preste servicio como funcionario de la organización internacional. Dichos pagos representan la diferencia entre los emolumentos que recibe de la organización internacional y los que habría recibido si hubiera sido asignado al mismo lugar de destino por el Gobierno de los Estados Unidos. El pago que tiene derecho a percibir se efectúa una vez que el Gobierno de los Estados Unidos lo ha vuelto a emplear (es decir, al concluir el período de adscripción) o en caso de muerte o de incapacidad que le impida volver a ser empleado.

7. Se explicó además a la Comisión que esa norma era consecuencia de las dificultades con que se tropezaba para convencer a los funcionarios públicos estadounidenses de que aceptaran misiones en organizaciones internacionales debido a que, mientras durara la adscripción, dejaban de percibir ciertas prestaciones que, de otro modo, les correspondían. No se efectuaban pagos durante el período en que el funcionario prestaba servicios en la organización internacional.

b/ Traducción no oficial del japonés.

Movimiento de la clasificación del ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes y del índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPAID)

(enero de 1977 - septiembre de 1979)



D. Condiciones de servicio del cuadro de servicios generales

ANEXO IX

Cuadro de servicios generales - Londres

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional

Sueldos anuales brutos y netos después de descontadas las contribuciones del personal

(en libras esterlinas, a razón de 0,490 libras por dólar EE.UU.)

(con efecto a partir del 1º de enero de 1979)

Categoría	Escalones										X
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
G-2 (Bruto)	3 320	3 477	3 634	3 792	3 949	4 107	4 264	4 421	4 579	4 736	
(Neto)	2 735	2 853	2 791	3 089	3 207	3 325	3 443	3 561	3 679	3 797	
G-3	3 771	3 943	4 115	4 287	4 459	4 631	4 802	4 980	5 164	5 349	
	3 073	3 202	3 331	3 460	3 589	3 718	3 847	3 976	4 105	4 234	
G-4	4 280	4 469	4 659	4 848	5 047	5 250	5 453	5 656	5 858	6 061	
	3 455	3 597	3 739	3 881	4 023	4 165	4 307	4 449	4 591	4 733	
G-5	4 778	4 989	5 207	5 426	5 644	5 863	6 081	6 300	6 518	6 737	
	3 829	3 982	4 135	4 288	4 441	4 594	4 747	4 900	5 053	5 206	
G-6	5 366	5 603	5 840	6 077	6 314	6 551	6 788	7 026	7 263	7 500	
	4 246	4 412	4 578	4 744	4 910	5 076	5 242	5 408	5 574	5 740	
G-7	6 179	6 440	6 701	6 963	7 224	7 486	7 747	8 021	8 303	8 585	
	4 815	4 998	5 181	5 364	5 547	5 730	5 913	6 096	6 279	6 462	
G-8	7 100	7 389	7 677	7 976	8 286	8 597	8 907	9 219	9 530	9 840	
	5 460	5 662	5 864	6 066	6 268	6 470	6 672	6 874	7 076	7 278	

ANEXO X

Cuadro de servicios generales - Montreal

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional
Sueldos anuales brutos y netos después de descontadas las contribuciones del personal

(En dólares canadienses, al tipo de cambio de 1.16 dólares canadienses por 1.00 dólar de los EE.UU.)

(En vigor a partir del 1.º de abril de 1979)

CATEGORIA	ESCALON							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
G-1 (Bruto)			8 300	8 781	9 263	9 744	10 225	10 707
(Neto)			6 805	7 166	7 527	7 888	8 249	8 610
G-2	9 245 7 514	9 776 7 912	10 307 8 310	10 837 8 708	11 368 9 106	11 920 9 504	12 489 9 902	13 057 10 300
G-3	10 245 8 264	10 829 8 702	11 413 9 140	12 026 9 578	12 651 10 016	13 277 10 454	13 903 10 892	14 529 11 330
G-4	11 224 8 998	11 879 9 475	12 560 9 952	13 241 10 429	13 923 10 906	14 604 11 383	15 286 11 860	15 967 12 337
G-5	12 370 9 819	13 113 10 339	13 856 10 859	14 599 11 379	15 341 11 899	16 084 12 419	16 839 12 939	17 570 13 459
G-6	13 656 10 719	14 467 11 287	15 279 11 855	16 090 12 423	16 901 12 991	17 713 13 559	18 524 14 127	19 395 14 695
G-7	15 007 11 665	15 890 12 283	16 773 12 901	17 656 13 519	18 539 14 137	19 488 14 755	20 438 15 373	21 389 15 991
G-8	16 540 12 738	17 504 13 413	18 469 14 088	19 500 14 763	20 538 15 438	21 577 16 113	22 615 16 788	23 654 17 463
G-9	19 191 14 562	20 378 15 334	21 566 16 106	22 754 16 878	23 942 17 650	25 160 18 442	26 317 19 194	27 505 19 966

E. Funciones a largo plazo de la Comisión

ANEXO XI

Clasificación común de los grupos ocupacionales: esquema global

1. TRABAJADORES PROFESIONALES, DIRECTIVOS, TECNICOS Y ASIMILADOS
 - A. Especialistas administrativos (y trabajadores asimilados)
 1. Contadores, auditores y analistas financieros
 - a. Contadores - En general
 - b. Auditores
 - c. Contadores especializados en presupuestos
 - d. Contadores especializados en costos
 - e. Analistas financieros
 2. Analistas de gestión y presupuestos
 - a. Analistas de gestión y organización
 - b. Especialistas en métodos y procedimientos
 - c. Analistas de investigación de operaciones
 - d. Analistas de programas y presupuestos
 3. Administradores de servicios de edificios
 - a. Administradores de servicios de alimentación
 - b. Administradores de mantenimiento y administradores económicos
 - c. Administradores de registros
 - d. Administradores de seguridad
 4. Administradores de servicios de conferencias
 5. Especialistas en elaboración electrónica de datos
 - a. Programadores de computadoras
 - b. Analistas de sistemas
 6. Especialistas en gestión de personal
 - a. Especialistas en prestaciones (pensiones, etc.)
 - b. Especialistas en planificación de recursos humanos
 - c. Especialistas en clasificación de puestos
 - d. Especialistas en prestaciones del personal
 - e. Especialistas en contratación de personal
 - f. Especialistas en administración de sueldos
 - g. Especialistas en capacitación
 7. Especialistas en servicios de impresión

8. Especialistas en información pública
 - a. Oficiales de prensa
 - b. Especialistas en medios de información impresos
 - c. Especialistas en medios de información radiofónicos
 - d. Especialistas en medios de información visuales
9. Especialistas en compras
 - a. Agentes de compras
 - b. Administradores de contratos.
10. Especialistas en representación y protocolo
 - a. Oficiales de protocolo
 - b. Especialistas en relaciones públicas y enlace
11. Administradores de cooperación técnica
 - a. Especialistas en servicios de apoyo a los programas
 - b. Administradores residentes de programas
12. Especialistas administrativos no clasificados bajo otros epígrafes
13. (Trabajadores de contaduría, auditoría, presupuestación y finanzas asimilados)
 - a. (Empleados de contabilidad)
 - b. (Empleados de auditoría)
 - c. (Empleados de presupuestación)
 - d. (Empleados de seguros y pensiones)
 - e. (Empleados de tesorería)
14. (Empleados de presupuesto y administración asimilados)
15. (Técnicos programadores de computadoras)
16. (Trabajadores de personal asimilados)
 - a. (Empleados de nombramientos)
 - b. (Empleados de administración de contratos de empleo)
 - c. (Empleados de colocación)
 - d. (Empleados de contratación)
 - e. (Empleados de selección)
17. (Trabajadores de información pública asimilados)
18. (Trabajadores de compras asimilados)
19. (Trabajadores de cooperación técnica asimilados)
20. (Trabajadores de administración asimilados, no clasificados bajo otros epígrafes)

B. Arquitectos, ingenieros (y técnicos asimilados)

1. Ingenieros aeronáuticos
2. Ingenieros agrícolas
3. Arquitectos y urbanistas
 - a. Urbanistas
 - b. Arquitectos de la construcción
 - c. Arquitectos paisajistas
4. Ingenieros ceramistas
5. Ingenieros químicos
6. Ingenieros civiles
 - a. Ingenieros de aeródromos
 - b. Ingenieros forestales
 - c. Ingenieros hidráulicos
 - d. Ingenieros ferroviarios
 - e. Ingenieros sanitarios
 - f. Ingenieros de mecánica de suelos
 - g. Ingenieros de estructuras
 - h. Ingenieros de transporte
7. Ingenieros eléctricos y electrónicos
 - a. Ingenieros eléctricos
 - b. Ingenieros electrónicos
 - c. Ingenieros de telecomunicaciones
8. Ingenieros industriales
 - a. Ingenieros de diseño de plantas
 - b. Ingenieros de industrias manufactureras
 - c. Ingenieros de métodos
 - d. Planificadores de producción
 - e. Ingenieros de control de la calidad
 - f. Ingenieros de seguridad industrial
 - g. Ingenieros de organización (estudios de tiempos y movimientos)
9. Ingenieros navales
10. Ingenieros mecánicos
 - a. Ingenieros mecánicos (calefacción, ventilación y refrigeración)
 - b. Ingenieros de plantas industriales
 - c. Ingenieros de plantas de energía eléctrica
 - d. Ingenieros de diseño de productos

11. Ingenieros metalúrgicos y especialistas en metalurgia
 12. Ingenieros de minas y de petróleo
 - a. Ingenieros de minas
 - b. Ingenieros de seguridad en las minas
 - c. Ingenieros de petróleo
 13. Ingenieros nucleares
 14. Agrimensores
 15. Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes
 16. (Técnicos en ingeniería aeronáutica)
 17. (Técnicos en ingeniería agrícola)
 18. (Técnicos en ingeniería de cerámica)
 19. (Técnicos en ingeniería química)
 20. (Técnicos en ingeniería civil)
 21. (Dibujantes)
 22. (Técnicos en ingeniería eléctrica y electrónica)
 23. (Técnicos en ingeniería industrial)
 24. (Técnicos en ingeniería naval)
 25. (Técnicos en ingeniería mecánica)
 26. (Técnicos metalúrgicos)
 27. (Técnicos en ingeniería de minas y de petróleo)
 28. (Técnicos en ingeniería nuclear)
 29. (Técnicos en ingeniería no clasificados bajo otros epígrafes)
- C. Archiveros, conservadores, bibliotecarios (y trabajadores asimilados)
1. Archiveros
 2. Conservadores

3. **Bibliotecarios**

- a. Bibliotecarios especialistas en adquisiciones
- b. Clasificadores (Biblioteca)
- c. Bibliotecarios referencistas

4. (Empleados de documentos)

5. (Empleados de biblioteca)

D. Artistas (y trabajadores asimilados)

1. Artistas creadores

2. Artistas del espectáculo

3. (Camarógrafos)

4. (Fotógrafos)

5. (Trabajadores de elaboración de fotografías)

6. (Trabajadores artísticos asimilados no clasificados bajo otros epígrafes)

E. Economistas (y trabajadores asimilados)

1. Economistas especializados en transporte aéreo

2. Economistas agrícolas

3. Economistas especializados en desarrollo

4. Econometristas

5. Economistas - En general

6. Economistas financieros

7. Economistas industriales

8. Economistas especializados en comercio internacional

9. Economistas laborales

10. Economistas especializados en precios

11. Economistas especializados en impuestos

12. (Trabajadores económicos asimilados)

F. Especialistas en educación (y trabajadores asimilados)

1. Especialistas en educación de adultos
2. Especialistas en medios audiovisuales
3. Especialistas en educación preescolar
4. Especialistas en educación primaria
5. Especialistas en educación secundaria
6. Especialistas en educación de impedidos
7. Maestros
8. Especialistas en educación superior y universitaria
9. Especialistas en formación profesional
10. (Auxiliares de enseñanza y trabajadores asimilados)

G. Juristas (y trabajadores asimilados)

1. Asesores jurídicos en general
2. Especialistas en derecho internacional
3. (Trabajadores jurídicos asimilados)

H. Especialistas en ciencias biológicas y afines (y técnicos asimilados)

1. Especialistas en ciencias agrícolas
 - a. Agrónomos
 - b. Especialistas en el estudio de animales
 - c. Especialistas en piscicultura
 - d. Especialistas en forestación
 - e. Especialistas en horticultura
 - f. Especialistas en conservación de suelos
 - g. Especialistas en suelos
2. Especialistas en ciencias biológicas
 - a. Anatomistas
 - b. Bacteriólogos (Microbiólogos)
 - c. Bioquímicos
 - d. Biólogos - En general
 - e. Biofísicos
 - f. Botánicos
 - g. Entomólogos

- h. Geneticistas
- i. Histopatólogos
- j. Micólogos
- k. Parasitólogos
- l. Farmacólogos
- m. Fisiólogos
- n. Fitonematólogos
- o. Fitopatólogos
- p. Zoólogos

3. Psicólogos

4. (Técnicos en ciencias biológicas y afines)

I. Trabajadores médicos, odontológicos y veterinarios (y trabajadores asimilados)

1. Dentistas

2. Dietistas y nutriólogos de salud pública

- a. Dietistas
- b. Nutriólogos de salud pública

3. Médicos

- a. Anestesiólogos
- b. Cardiólogos
- c. Dermatólogos
- d. Médicos de medicina general
- e. Ginecólogos
- f. Neurólogos
- g. Obstetras
- h. Oftalmólogos
- i. Otolaringólogos
- j. Patólogos
- k. Pediatras
- l. Proctólogos
- m. Psiquiatras
- n. Médicos de salud pública
- o. Radiólogos
- p. Cirujanos
- q. Urólogos

4. Enfermeros

5. Optometristas y ópticos

- a. Ópticos
- b. Optometristas

6. Farmacéuticos

7. Especialistas sanitarios
 8. Veterinarios
 9. (Enfermeros clínicos)
 10. (Auxiliares odontológicos)
 11. (Auxiliares médicos)
 12. (Técnicos de radiología médica)
 13. (Auxiliares farmacéuticos)
 14. (Fisioterapeutas y ergoterapeutas)
 15. (Técnicos médicos, odontológicos, veterinarios y asimilados no clasificados bajo otros epígrafes)
- J. Especialistas en ciencias físicas (y técnicos asimilados)
1. Astrónomos
 2. Químicos
 - a. Especialistas en química analítica
 - b. Especialistas en química inorgánica
 - c. Especialistas en química orgánica
 - d. Especialistas en química física
 3. Geógrafos
 4. Geólogos, geofísicos e hidrólogos
 - a. Geólogos
 - b. Geofísicos
 - c. Hidrólogos
 5. Meteorólogos
 6. Físicos
 - a. Físicos especialistas en electricidad y magnetismo
 - b. Físicos especialistas en electrónica
 - c. Termofísicos
 - d. Físicos especialistas en luz
 - e. Físicos mecánicos
 - f. Físicos nucleares
 - g. Físicos especialistas en sonido

7. Inspectores de salvaguardias nucleares
 8. Especialistas en ciencias físicas no clasificados bajo otros epígrafes
 9. (Técnicos en ciencias físicas)
- K. Especialistas en ventas y comercialización
1. Analistas de mercado
 2. Planificadores de productos
 3. Especialistas en ventas
 4. (Trabajadores de ventas y comercialización asimilados)
- L. Especialistas en ciencias sociales (y trabajadores asimilados)
1. Antropólogos
 2. Historiadores
 3. Especialistas en ciencias políticas
 4. Especialistas en bienestar social
 5. Sociólogos
 6. Especialistas en ciencias sociales no clasificados bajo otros epígrafes
 7. (Trabajadores en ciencias sociales asimilados)
- M. Estadísticos, matemáticos (y trabajadores asimilados)
1. Matemáticos y actuarios
 - a. Actuarios
 - b. Matemáticos - Matemáticas aplicadas
 - c. Matemáticos - Matemáticas puras
 2. Estadísticos
 - a. Estadísticos matemáticos
 - b. Estadísticos - Estadística aplicada
 3. (Empleados de estadística)
 4. (Trabajadores de estadística y matemáticas no clasificados bajo otros epígrafes)

N. Especialistas en transporte

1. Especialistas en aviación
 - a. Especialistas en servicios de tráfico aéreo
 - b. Especialistas en operaciones de vuelo
 - c. Otros especialistas en aviación
2. Especialistas en servicios de tráfico y viajes
3. Especialistas en transportes, no clasificados bajo otros epígrafes

O. Escritores, traductores, intérpretes (y trabajadores asimilados)

1. Autores y críticos
2. Editores
3. Intérpretes
4. Redactores de actas resumidas
5. Terminólogos
6. Traductores y revisores
7. Escritores no clasificados bajo otros epígrafes
8. (Empleados de edición)
9. (Correctores de pruebas)
10. (Trabajadores de redacción asimilados no clasificados bajo otros epígrafes)

P. Trabajadores profesionales, directivos, técnicos (y trabajadores asimilados) no clasificados bajo otros epígrafes

1. Trabajadores profesionales, directivos y técnicos no clasificados bajo otros epígrafes
2. (Trabajadores profesionales, directivos y técnicos asimilados)

TRABAJADORES DE OFICINA Y ASIMILADOS

A. Operadores de conversión de datos

1. Operadores de máquinas perforadoras de tarjetas y cintas

B. Guías y recepcionistas

1. Recepcionistas - En general
2. Guías de visitantes

C. Empleados de correos

1. Empleados de correos
2. Mensajeros

D. Empleados de almacenamiento y recuperación de expedientes

1. Empleados de archivo

E. Secretarios

1. Secretarios - Transcripción de grabaciones
2. Secretarios - Taquigrafía

F. Taquígrafos

1. Taquígrafos - En general
2. Taquígrafos - Elaboración

G. Mecanógrafos

1. Mecanógrafos - Transcripción de grabaciones
2. Mecanógrafos - Equipo de memoria electrónica
3. Mecanógrafos - En general
4. Mecanógrafos - Elaboración

H. Trabajadores de oficina y asimilados no clasificados bajo otros epígrafes

3. TRABAJADORES DE PRODUCCION Y ASIMILADOS, TRABAJADORES DE SERVICIOS, OPERADORES DE EQUIPO DE TRANSPORTE Y TRABAJADORES NO CALIFICADOS

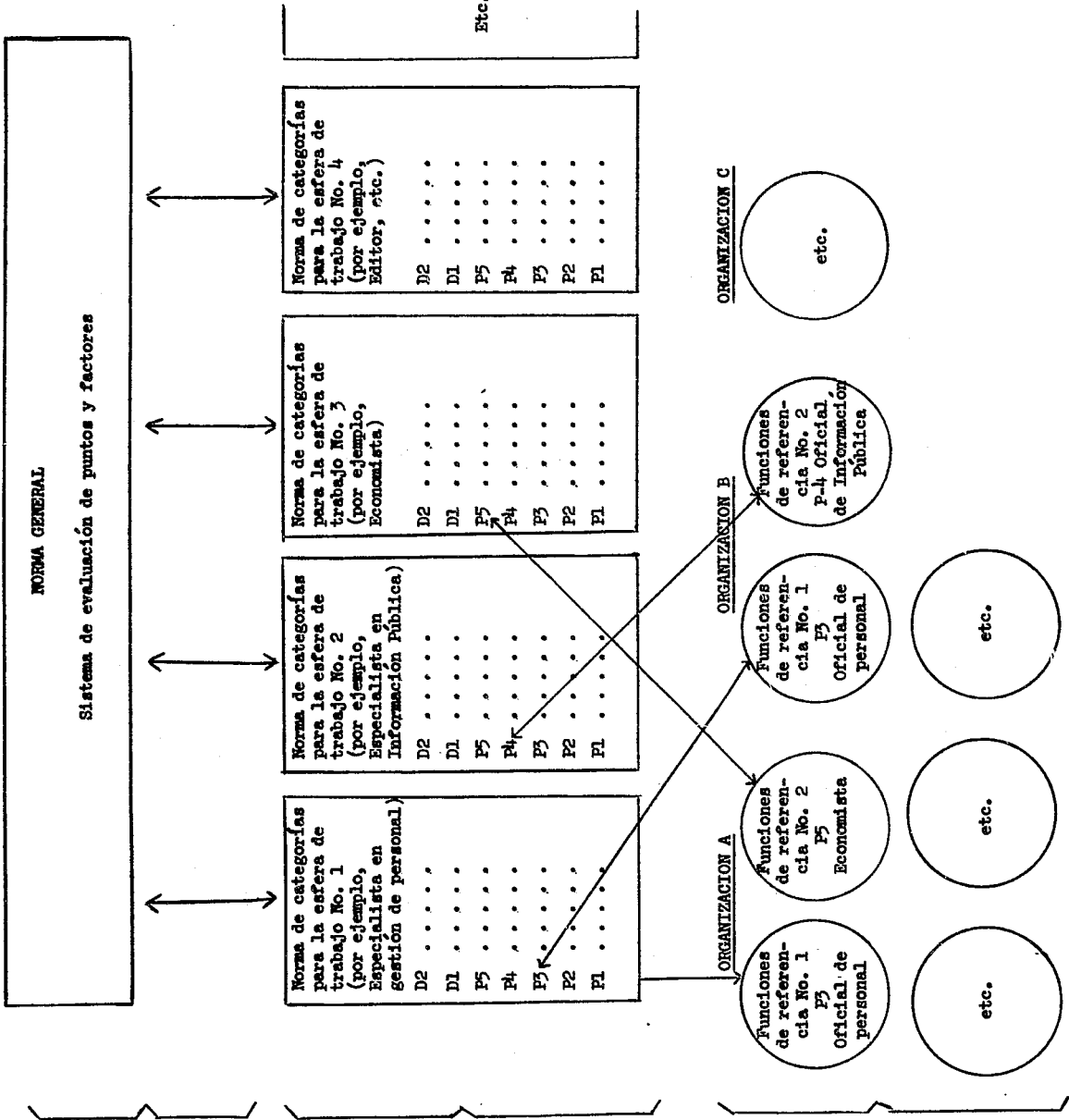
A. Trabajadores de servicios de comidas

B. Operadores de equipo de comunicaciones

1. Telefonistas
2. Teletipistas
3. Operadores de radio

- C. Operadores de máquinas de elaboración de datos
 - 1. Operadores de máquinas electromecánicas de elaboración de datos
 - 2. Operadores de máquinas electrónicas de elaboración de datos
- D. Chóferes
- E. Mayordomos y limpiadores
- F. Operadores de máquinas de reproducción gráfica
 - 1. Impresores y trabajadores asimilados
 - 2. Operadores de equipo de oficina
 - 3. Montadores y encuadernadores
- G. Trabajadores de seguridad
- H. Operadores de equipo fijo
- I. Trabajadores de almacenes
- J. Artesanos de mantenimiento de la zona de trabajo
 - 1. Trabajadores de mantenimiento eléctrico y electrónico
 - 2. Jardineros
 - 3. Pintores y yeseros
 - 4. Fontaneros
 - 5. Trabajadores de la madera y el metal
- K. Trabajadores de producción y asimilados, trabajadores de servicios, operadores de equipo de transporte y trabajadores no calificados no clasificados bajo otros epígrafes

Normas para la clasificación de funciones del régimen común: diagrama del sistema de tres escalones



ESCALON I

(Norma horizontal)

- incluye todas las funciones en todas las organizaciones
- establecida para las funciones en esferas de trabajo comunes
- recomendada para funciones en otras esferas de trabajo

ESCALON II

(Norma vertical)

- incluye funciones de todas las organizaciones solamente en esferas de trabajo comunes
- establecida para esas funciones
- norma de categoría separada para cada esfera de trabajo
- las descripciones se hacen utilizando los factores de la Norma General

ESCALON III

(Norma individual)

- incluye funciones en una sola organización, en esferas de trabajo comunes
- establecida para dichas funciones
- las funciones de referencia son las de un puesto real que cumple las normas del ESCALON II (y, por lo tanto, las del ESCALON I) para una categoría dada en una esfera de trabajo determinada

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب الى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
