



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

ASAMBLEA GENERAL

**DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES
SUPLEMENTO No. 30 (A/32/30)**

NACIONES UNIDAS



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

ASAMBLEA GENERAL

**DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES
SUPLEMENTO No. 30 (A/32/30)**

NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1977

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>
Carta de envío		-vii-
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION	1 - 13	1
A. Aceptaciones del estatuto	1	1
B. Composición	2 - 3	1
C. Período de sesiones	4 - 6	2
D. Organó subsidiario	7 - 9	3
E. Métodos de trabajo	10 - 13	3
II. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL Y OTROS ORGANOS LEGISLATIVOS Y ACCION ULTERIOR COMPLEMENTARIA	14 - 26	6
A. Examen del régimen de sueldos de las Naciones Unidas	15 - 20	6
B. Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales	21 - 23	9
C. Pensiones	24 - 26	10
III. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	27 - 63	12
A. Aplicación de decisiones de la Asamblea General	27 - 29	12
B. Evolución del margen entre la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada en la comparación	30 - 37	13
C. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y estudio de posibles modificaciones del sistema	38 - 57	17
D. Metodología para evaluar la "remuneración total" y comparar las prestaciones en materia de pensiones	58 - 60	23
E. Prestación por hijos a cargo	61 - 63	24

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES	64 - 205	25
A. Examen del principio general y metodología para su aplicación	64 - 112	25
B. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra	113 - 204	40
Introducción	113 - 117	40
Organización del estudio	118 - 137	42
Reunión de datos	138 - 141	49
Documentación presentada a la Comisión en su sexto período de sesiones y exposición de las opiniones de las administraciones y del personal .	142 - 144	51
Tipo de estudio	145 - 147	51
Amplitud del estudio	148 - 154	52
Condiciones de empleo distintas de la remuneración	155 - 156	54
Diferencias en la remuneración de hombres y mujeres	157 - 161	56
Puestos que habían de retenerse para el análisis definitivo	162 - 164	57
Interpretación de los datos	165 - 169	58
Puntos de equiparación externos	170	60
Elaboración de la escala de sueldos	171 - 181	60
Declaración de los representantes del personal . .	182	64
Aplicación de la escala de sueldos netos recomendados	183	64
Método para futuros ajustes	184	64
Contribuciones del personal, sueldos brutos y remuneración pensionable	185 - 188	65
Prestaciones	189 - 192	66
Conclusiones	193 - 204	67
C. Nuevas medidas con arreglo al párrafo 1 del artículo 12 del estatuto	205	71

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
V. CONDICIONES DE SERVICIO QUE CONCIERNEN A AMBAS CATEGORIAS	206 - 213	72
A. Prima por terminación del servicio pagadera al personal con nombramiento de plazo fijo cuyo nombramiento no le sea renovado	206 - 208	72
B. Subsidio para la educación especial de niños impedidos	209 - 213	72
VI. CONDICIONES DE SERVICIO FUERA DE LAS SEDES	214 - 217	75
VII. DECISIONES RELACIONADAS CON OTROS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LA COMISION	218 - 234	77
A. Clasificación de funciones (artículo 13)	218 - 220	77
B. Contratación (incisos a), b) y c) del artículo 14)	221 - 226	78
C. Promoción de las posibilidades de carrera, capacitación del personal y evaluación del personal (inciso b) del artículo 14)	227 - 230	79
D. Estatutos del personal comunes (artículo 15)	231 - 234	80

ANEXOS

I. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO		83
Clases de ajustes por lugar de destino establecidas por la CAPI para los lugares de destino en la sedes e índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino		83
II. CAMBIO PROPUESTO EN EL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO		
A. Sistema de clases de ajustes por lugar de destino según el sistema de los 5 puntos y según el sistema del 5%		84
B. Escala de ajustes por lugar de destino oficial (monto correspondiente a cada punto del índice en dólares EE.UU.		85
III. ESCALA DE SUELDOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES DE GINEBRA		87
A. Resumen de las opiniones expresadas por los representantes de los jefes ejecutivos y del personal de las organizaciones de Ginebra		87
B. Resumen de las condiciones generales de empleo de los empleados externos incluidos en el estudio y comparación con las condiciones que ofrecen las organizaciones		95

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
C. Lista de puestos incluidos en el estudio y grados correspondientes		99
D. Número de equiparaciones de puestos (empleados correspondientes a las descripciones de puestos respecto de cuyos sueldos se obtuvieron datos) por empleador y por puesto		100
E. 1. Comparación del número de empleados externos y de funcionarios de las organizaciones en los puestos incluidos en el estudio (y ponderación por puesto de los funcionarios de las organizaciones		101
2. Número total de funcionarios de las organizaciones pertenecientes al cuadro de servicios generales en Ginebra al 31 de diciembre de 1976 (y ponderación general por grado)		101
F. Distribución porcentual por sexo de los funcionarios de las organizaciones y de los empleados externos que ocupan los puestos incluidos en el estudio		102
G. Promedios de edad y de años de servicio de los funcionarios de las organizaciones y de los empleados externos que ocupan los puestos incluidos en el estudio		103
H. Sueldos externos por puesto y por grado correspondientes, incluido el ajuste por concepto de las diferencias en los sueldos pagados a hombres y mujeres, actualizados al 1.º de enero de 1978		104
I. Escala vigente de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra (sueldo anual bruto y sueldo anual neto)		105
J. Escala de sueldos recomendada, con indicación de los puntos de equiparación, las superposiciones y las reducciones en relación con la escala actual (sueldo neto en francos suizos)		106
K. Relación interna de los sueldos - escala actual y escala recomendada		107
L. Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales de Ginebra a partir del 1.º de enero de 1978 (sueldo neto en francos suizos)		108
M. Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales en Ginebra a partir del 1.º de enero de 1978 (sueldo bruto, según la escala actual de contribución del personal en francos suizos)		109

CARTA DE ENVIO

30 de septiembre de 1977

Excelentísimo señor:

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

La mayor parte de las actividades de la Comisión en 1977 estuvieron dedicadas al comienzo de su estudio sobre las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y, en particular, al estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes que realizó en Ginebra en cumplimiento del pedido de la Asamblea General formulado en su resolución 31/193 B. El informe de la Comisión sobre ese estudio, inclusive la recomendación que hizo en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto sobre la escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra, fue presentado separadamente a los jefes ejecutivos de las siete organizaciones que tienen sus sedes u oficinas principales allí. De conformidad con el pedido que figura en el párrafo 1 de la resolución de la Asamblea General de que la Comisión "informe a la Asamblea en su trigésimo segundo período de sesiones sobre las medidas adoptadas a este respecto", ese informe se reproduce en el capítulo IV.B del presente documento; la escala de sueldos recomendada por la Comisión se encontrará en los anexos III.L y III.M.

En las otras secciones del informe figura información sobre el estudio continuo de la Comisión de varios temas tratados ya sea en el curso de la asunción progresiva de la Comisión de toda la gama de funciones que se le encargan en su Estatuto o en respuesta a la resolución 31/141 de la Asamblea General; sobre la mayoría de estas cuestiones la Comisión espera presentar recomendaciones a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones. Sólo se presenta una recomendación que requiere que la Asamblea General tome medidas en este período de sesiones: la relativa a un cambio en el sistema de ajuste por lugar de destino que figura en el párrafo 57.

Le agradecería que presentara este informe a la Asamblea General y que, según lo dispuesto en el artículo 17, lo transmitiera también a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, por intermedio de sus jefes ejecutivos, y a los representantes del personal.

Aprovecho la ocasión para reiterarle a Vuestra Excelencia las seguridades de mi consideración más distinguida.

(Firmado) Raúl A. QUIJANO
Presidente de la Comisión
de Administración Pública
Internacional

Excelentísimo Sr. Kurt Waldheim
Secretario General de las
Naciones Unidas
Nueva York

CAPITULO I

CUESTIONES DE ORGANIZACION

A. Aceptaciones del estatuto

1. Desde que se preparó el segundo informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) 1/, no ha habido cambios en la situación en lo que se refiere a la aceptación del Estatuto de la Comisión por las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas. Además de las propias Naciones Unidas, 10 organizaciones han aceptado así el estatuto hasta la fecha 2/. Las dos organizaciones restantes 3/, si bien aún no han aceptado oficialmente el Estatuto, siguen participando activamente en los trabajos de la Comisión.

B. Composición

2. Como los mandatos de cinco miembros de la Comisión que habían sido nombrados en 1974 por un período determinado al azar de dos años expiraban el 31 de diciembre de 1976, la Asamblea General, en su trigésimo primer período de sesiones, nombró cinco miembros para reemplazar a aquéllos cuyos mandatos expiraban. Habiendo sido informados por el Secretario General de que había realizado las consultas prescritas en el artículo 4 del estatuto con los Estados Miembros, con los jefes ejecutivos de las demás organizaciones y con representantes del personal y había consultado asimismo a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la Quinta Comisión decidió el 10 de diciembre de 1976 sin votación recomendar a la Asamblea General que volviera a nombrar para un período de cuatro años a partir del 1.º de enero de 1977 a los cinco miembros salientes, a saber el Sr. Amjad Ali (Pakistán), el Jefe Michael O. Ani (Nigeria), el Sr. A.S. Chistyakov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas), el Sr. P.N. Haksar (India) y la Sra. Halima Warzazi (Marruecos). Esa recomendación fue aprobada por la Asamblea General sin votación en su 107a. sesión plenaria celebrada el 22 de diciembre de 1976 (resolución 31/200). La composición de la Comisión en 1977 era pues la siguiente:

1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30). Véase también el primer informe anual de la Comisión, ibid., trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030).

2/ 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; Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

3/ Organismo Internacional de Energía Atómica, Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio.

A.L. Adu (Ghana) (Vicepresidente)** (fallecido, 2 de septiembre de 1977)
Anjad Ali (Pakistán)***
Jefe Michael O. Ani (Nigeria)***
A.S. Chistyakov (URSS)***
Pascal Frochoux (Suiza)**
Toru Haguiwara (Japón)*
P.N. Haksar (India)***
Robert E. Hampton (EE.UU.)*
A.H.M. Hillis (Reino Unido)*
Jirí Nosek (Checoslovaquia)**
A. Fonseca Pimentel (Brasil)*
Jean-Louis Plihon (Francia)*
Raúl A. Quijano (Argentina) (Presidente)**
D. Thiam (Senegal)**
Halima Warzazi (Marruecos)***

-
- * El mandato expira el 31 de diciembre de 1977.
** El mandato expira el 31 de diciembre de 1978.
*** El mandato expira el 31 de diciembre de 1980.

3. La Comisión se enteró con profundo pesar del fallecimiento, el 2 de septiembre de 1977, de su Vicepresidente, Sr. A.L. Adu (Ghana).

C. Períodos de sesiones

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1977: el quinto período de sesiones, en la Sede de las Naciones Unidas, del 22 de febrero al 11 de marzo, y el sexto período de sesiones, en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica en Viena, por invitación del Director General del Organismo, del 16 de agosto al 2 de septiembre.

5. En su quinto período de sesiones la Comisión tomó nota de las decisiones de interés para ella aprobadas por la Asamblea General en su trigésimo primer período de sesiones y examinó sus consecuencias para su propio programa de trabajo (véase el capítulo II infra); inició su examen del principio y la metodología para la determinación de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y se pronunció sobre los preparativos para la realización del estudio de las condiciones locales que debía hacerse en Ginebra (véase el capítulo IV infra); y estableció directrices para algunos otros estudios que debían hacerse en 1977 y 1978 (véanse los capítulos III.D, VI, y VII infra). En su sexto período de sesiones la Comisión examinó los resultados del estudio realizado en Ginebra y preparó sus recomendaciones sobre el nivel de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en esa ciudad, decidió las disposiciones que debían adoptarse para que se realizara otro estudio análogo en París (véase el capítulo IV); examinó diversas cuestiones relacionadas con las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (véase el capítulo III) y de ambas categorías (véase el capítulo V); y continuó el estudio de las cuestiones relativas a sus funciones en virtud del artículo 14 de su estatuto (véase el capítulo VII).

6. Además de esos dos períodos de sesiones, un grupo de trabajo compuesto por el Presidente, el Vicepresidente y cuatro miembros de la Comisión se reunió en Ginebra del 16 al 20 de mayo con motivo del estudio de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales en esa ciudad.

D. Organo subsidiario

7. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) fue establecido en 1976 en virtud de la autorización dada por la Asamblea General en la resolución 3418 A (XXX) y sus miembros fueron nombrados provisionalmente por un período de un año según se registra en el párrafo 10 del segundo informe anual de la Comisión. Posteriormente a la preparación de ese informe la vacante correspondiente a un miembro de la región latinoamericana se cubrió con el nombramiento del Sr. Bernardo Ferrán (Venezuela).

8. En su quinto período de sesiones la Comisión, habiendo tomado nota del informe sobre el primer período de sesiones del Comité Asesor, aprobó disposiciones para el nombramiento periódico de miembros teniendo en cuenta por una parte la conveniencia de un cierto grado de rotación en la composición y por otra la necesidad de que los miembros tuvieran una experiencia adecuada del sistema de ajuste por lugar de destino. Decidió que el Presidente de la Comisión nombrara los miembros previa consulta con el Presidente del CAAALD nombrado por la Comisión y tras recibir las opiniones y propuestas de los jefes ejecutivos y de los representantes del personal. El período normal del mandato de los miembros sería de cuatro años y sus nombramientos podrían renovarse por un segundo período. De los cinco miembros que prestaron servicios en 1976 uno sería nombrado de nuevo por un período de cuatro años, uno por tres años, uno por dos años, uno por un año y uno sería reemplazado, determinándose los períodos de sus mandatos en forma inversamente proporcional a la cantidad de años durante los cuales hubieran prestado servicios en el CAAALD y en los órganos predecesores. En consecuencia, el Sr. Bernardo Ferrán (Venezuela) fue nombrado de nuevo por cuatro años, el Sr. Y.N. Batovrin (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) por tres años, el Sr. G.H. Moore (Estados Unidos de América) por dos años, el Sr. E.N. Omaboe (Ghana) por un año y el Sr. Y. Miura (Japón) fue nombrado por cuatro años para reemplazar al miembro saliente, el Sr. B. Ramamurti (India). El Sr. Batovrin renunció posteriormente a su cargo de miembro del Comité y se nombró al Sr. A.F. Revenko (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) para que prestara servicios por la parte restante de su mandato. El Sr. Pascal Frochaux, miembro de la CAPI, siguió desempeñándose como Presidente del CAAALD.

9. El segundo período de sesiones del CAAALD se celebró del 13 al 19 de julio de 1977 en la sede de la Organización de Aviación Civil Internacional en Montreal. Las medidas adoptadas por la Comisión por recomendación del CAAALD se describen en el capítulo III.C infra.

E. Métodos de trabajo

10. La Comisión mantuvo relaciones constantes y fructíferas con los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes y sus funcionarios administrativos y con los representantes del personal, es decir, las dos partes a las que en su estatuto se confiere el derecho de presentarle datos y opiniones sobre cualquier asunto de su competencia. También continuó cooperando con diversos otros órganos del sistema de las Naciones Unidas.

11. La cooperación de los jefes ejecutivos en la labor de la Comisión se aseguró mediante declaraciones colectivas de sus opiniones - y, en algunos casos, propuestas - aprobadas oficialmente por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC),

mediante estudios, propuestas y declaraciones presentadas bajo la autoridad del CAC por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y por la participación activa en sus debates de los funcionarios administradores de categoría superior encargados de cuestiones de personal actuando como representantes de sus jefes ejecutivos y como miembros del CCCA. Fomentó estas relaciones de trabajo la asistencia del Presidente a una reunión del CAC y contactos que mantuvo con varios de los jefes ejecutivos individualmente así como la participación del Secretario Ejecutivo en reuniones del CCCA. La Comisión se percata de que su programa de trabajo impone grandes demandas a las administraciones de las organizaciones y más que nada al CCCA para prepararle presentaciones colectivas de datos, opiniones y propuestas. Contrariamente a lo que algunos esperaban, el establecimiento de la Comisión no tuvo como resultado una disminución del volumen de trabajo del CCCA; parece probable que esa situación continúe al menos durante algunos años y requiera una división flexible de la responsabilidad de preparar estudios entre el CCCA y la propia secretaría de la Comisión.

12. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA) presentó eficazmente a la Comisión las opiniones del personal sobre todas las cuestiones de interés común que abarcaban a todo el sistema. Una vez más la Comisión advierte las dificultades que entraña para los representantes del personal la presentación de opiniones concertadas sobre un gran número de cuestiones y agradece particularmente la calidad de sus presentaciones y su defensa de sus opiniones. Sobre cuestiones de interés local, tales como el estudio de las mejores condiciones prevalentes en Ginebra, la Comisión reconoció plenamente el principio incorporado en su reglamento de que debía consultarse al personal directamente interesado. Sin embargo, observó con preocupación, como señaló el Presidente al presentar el segundo informe anual a la Quinta Comisión de la Asamblea General, una tendencia a que grupos de funcionarios trataran de presentar opiniones separadamente de las presentaciones colectivas hechas sobre cuestiones de interés general por conducto de la FICSA y sobre cuestiones de interés local por conducto de los representantes conjuntos designados por el personal interesado. Aceptó exposiciones por escrito de esos grupos de funcionarios disidentes por extensión del artículo 36.2 de su Reglamento (en el que se establece que "esas disposiciones para la presentación colectiva de opiniones no perjudicarán el derecho de un jefe ejecutivo o de los representantes del personal de cualquier organización participante a presentar exposiciones escritas en forma individual"). Observó sin embargo que las opiniones así presentadas a menudo diferían poco de las presentadas colectivamente, lo cual sugiere que el motivo principal de los grupos de que se trata es obtener un reconocimiento por separado más bien que representar un verdadero interés separado. La Comisión considera que si se prestara a esos intentos ello constituiría una intervención por su parte en los desacuerdos internos entre funcionarios de una sola organización, que deben resolverse mediante los procesos democráticos de representación de personal que existen en cada organización. En consecuencia, sostuvo que la participación de representantes del personal en sus trabajos (excepto posiblemente en lo que se refiere a la presentación de exposiciones escritas) debe regirse por la definición que figura en el artículo 1 de su Reglamento según el cual "por "representantes del personal" se entiende los representantes del personal de una organización participante reconocidos de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del personal de la organización ..." Está convencida de que proceder de otra manera perjudicaría los procedimientos democráticos organizados para la representación del personal y la participación eficaz de representantes del personal en sus trabajos, a la que asigna gran importancia.

13. La Comisión acogió con beneplácito la contribución hecha a su labor por el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) que le está preparando un estudio sobre promoción de las perspectivas de carrera y el concepto de carrera en el sistema de las Naciones Unidas y por la Dependencia Común de Inspección que análogamente coadyuvó a los trabajos de la Comisión mediante un estudio sobre prácticas, políticas y normas de contratación. Las conclusiones preliminares de la Comisión sobre estos temas se consignan en las secciones B y C del capítulo VII infra.

CAPITULO II

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL Y OTROS ORGANOS LEGISLATIVOS Y ACCION ULTERIOR COMPLEMENTARIA

14. Las medidas adoptadas por la Asamblea General en su trigésimo primer período de sesiones que son pertinentes para la labor de la Comisión (además del nombramiento por segunda vez de miembros de la Comisión a que se hizo referencia en el párrafo 2 supra) se refieren a:

a) El examen del régimen de sueldos de las Naciones Unidas (resolución 31/141, de 17 de diciembre de 1976);

b) Las funciones de la Comisión respecto de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales (resolución 31/193 B, de 22 de diciembre de 1976);

c) Referencias, en la resolución aprobada sobre el sistema de jubilación de las Naciones Unidas (resolución 31/196, de 22 de diciembre de 1976) al interés de la Comisión por las pensiones como elemento de la remuneración total.

A. Examen del régimen de sueldos de las Naciones Unidas

15. En su resolución 31/141 B la Asamblea General observó con satisfacción que la Comisión había dado cima oportunamente a la mayor parte del estudio que se le había pedido que realizara como cuestión prioritaria en las resoluciones 3042 (XXVII), 3357 (XXIX) y 3418 (XXX); tomó nota de las conclusiones de la Comisión y aprobó las medidas recomendadas por ella 4/ salvo dos: la propuesta de introducir una "prima por terminación del servicio" para los funcionarios con nombramientos a plazo fijo cuyos nombramientos no les sean renovados después de haber completado seis años de servicio ininterrumpido por lo menos; y la extensión del derecho al subsidio de educación a estudios universitarios realizados en el país de destino del funcionario.

16. Puesto que la Comisión presentó las medidas que recomendaba como destinadas a corregir las anomalías más graves en el sistema y adaptarlo a las nuevas circunstancias más bien que como una reforma fundamental del sistema, la Asamblea General, en la sección II de la resolución 31/141 B recomendó que la Comisión prosiguiera su estudio sobre otras reformas que se podrían introducir en el régimen de sueldos e identificó varios aspectos a los que debía prestarse especial atención. Estos fueron:

4/ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), segunda parte, capítulo II.

a) La factibilidad de establecer un sistema modificado de ajustes por lugar de destino, con referencia a la posibilidad de que la aplicación automática del sistema pudiera conducir a divergencias entre los niveles de remuneración de las Naciones Unidas y de la administración pública nacional utilizada en la comparación;

b) La elaboración de una metodología que permita efectuar una comparación de la "remuneración total" de la administración pública utilizada en la comparación con la del régimen de sueldos de las Naciones Unidas y la extensión de la comparación entre estos dos sistemas a todas las categorías;

c) Las condiciones en que se conceden los pagos por separación del servicio, en particular en el momento de la jubilación, y la posibilidad de establecer un tope para la acumulación máxima de derechos a esos pagos;

d) La reconsideración de una posible prima "por terminación del servicio";

e) Las condiciones para el subsidio de educación, en particular para la educación postsecundaria y para la educación en países distintos del país de origen del funcionario;

f) El alineamiento en la escala revisada de indemnizaciones por rescisión del nombramiento de la cantidad pagadera al cónyuge a cargo o a un hijo a cargo de un funcionario que falleciere estando en servicio activo.

17. La Asamblea General aprobó además enmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas necesarias para poner en vigor los cambios del régimen de sueldos que había aprobado e invitó al Secretario General a que efectuara las modificaciones que, en consecuencia, fueran necesarias en el Reglamento del Personal. Las decisiones de la Asamblea entraron pues en vigor para las Naciones Unidas el 1.º de enero de 1977. Las autoridades competentes de las otras organizaciones del régimen común habían tomado medidas análogas para aplicarlas a sus propios personales, con la salvedad de que una organización (la OIT) al aplicar las medidas revisadas concierne a indemnizaciones por rescisión del nombramiento mantuvo las disposiciones que ya existían en su Reglamento, que eran más favorables que las recomendadas por la Comisión y aprobadas por la Asamblea General 5/.

18. La Comisión tomó nota en su quinto período de sesiones de que si bien la Asamblea General había vuelto a remitir a la Comisión para que la estudiara más detenidamente la propuesta de introducir una prima por terminación del servicio, el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en su 59a. reunión, celebrada en enero de 1977 había aprobado una propuesta del Director General de la OMS de que se introdujera un nuevo artículo en el Reglamento del personal en virtud del cual "se establece una prima por terminación del servicio como medida provisional en espera de que la Comisión de Administración Pública Internacional examine de nuevo su propuesta acerca de esta prima y de que la Asamblea General de las Naciones Unidas haya adoptado la correspondiente decisión" 6/. La Comisión observó

5/ Se esperaba que otra organización (OMPI) adoptaría medidas al respecto poco después de la terminación de este informe.

6/ Resolución EB59.R35 de la OMS.

el carácter provisional de la medida y las circunstancias especiales en las que se había adoptado, a saber, la decisión de la OMS de eliminar 300 puestos durante los próximos cuatro años, lo que en muchos casos implicaría la no renovación de nombramientos de funcionarios que habían prestado servicios en la OMS durante varios años con nombramientos a plazo fijo.

19. En su quinto período de sesiones la Comisión aprobó un plan para la incorporación a su programa de trabajo de las medidas consiguientes que debía adoptar en virtud de las decisiones de la Asamblea General. Convino en asignar prioridad a lo solicitado en el párrafo 1 de la sección II de la resolución 31/141 B, de que informara a la Asamblea General sobre la factibilidad de establecer un sistema modificado de ajustes por lugar de destino e invitó al CAAALD a que estudiara los aspectos técnicos del problema en su período de sesiones de 1977; los resultados preliminares y las conclusiones de la Comisión se encontrarán en el capítulo III.C de este informe. Respecto de la revisión del monto del pago en caso de fallecimiento, sobre el que se pidió a la Comisión que presentara propuestas a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones, la Comisión examinó la cuestión en su sexto período de sesiones sobre la base de un informe del CAC. Tomó nota de que había discrepancias en las prácticas seguidas en diferentes organizaciones y de que no era indubitable que el fundamento del derecho fuese idéntico al de la indemnización por rescisión de nombramiento. Por tanto, la Comisión convino en que se requería más estudio sobre la base de una información más completa suministrada por las organizaciones; informaría en consecuencia sobre esto a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones junto con el estudio que se presentará entonces acerca de todos los demás pagos por separación. Respecto de otros asuntos, sobre algunos de los cuales se pidió un informe para el trigésimo tercer período de sesiones, en tanto que para otros no se especificó ningún plazo, la Comisión se ocupó de su estudio con la intención de informar también sobre ellos a la Asamblea General en 1978.

20. La Comisión reafirmó su opinión de que con los cambios ya realizados en el régimen de sueldos y cuando se hayan resuelto los otros asuntos mencionados supra no se necesitará ninguna otra revisión importante del régimen de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores durante varios años. No pasó por alto su propia afirmación de que "tal vez una reforma fundamental sea deseable en el futuro, para lograr una adaptación aún mayor del régimen a las necesidades cambiantes de las organizaciones como resultado de una nueva definición por los gobiernos de los Estados Miembros de los servicios que desean recibir de las organizaciones" 7/ ni la invitación que le dirigió la Asamblea General de que prosiguiera "su estudio sobre otras reformas que se podían introducir". Sin embargo, como se reconoció en los debates celebrados en la Quinta Comisión de la Asamblea General, sería conveniente que los órganos políticos del sistema de las Naciones Unidas impartieran orientación de política antes de que se elaboraran esas otras reformas, posiblemente de carácter fundamental. La Comisión no olvida su responsabilidad de plantear a los órganos legislativos las cuestiones respecto de las cuales cree que se necesita esa orientación de política y en lo posible sugerir otras posibles orientaciones. Cree, sin embargo, que estará en mejores condiciones de hacerlo cuando haya progresado aún más en su propio examen de algunas de las cuestiones básicas de que se trata tales como la relación entre empleo permanente (o de carrera) y empleo de

7/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 46.

corto plazo en la administración pública internacional y las necesidades especiales para el servicio fuera de los lugares de destino que son sedes, inclusive el servicio prestado en proyectos de asistencia para el desarrollo. Los progresos realizados por la Comisión en el examen de estas cuestiones (que se registran en los capítulos VI y VII.C de este informe) han estado limitados por la prioridad que desde su creación se vio obligada a asignar a cuestiones urgentes de sueldos; no por ello sigue estando menos convencida de su importancia y espera poder presentar sus opiniones sobre ellas oportunamente como elementos en la consideración de posibles reformas fundamentales del sistema.

B. Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales

21. En la resolución (31/193 B) aprobada por la Asamblea General como resultado de su examen del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre algunos aspectos de la huelga que tuvo lugar en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976 se hizo referencia a "la necesidad de reexaminar la metodología de los estudios sobre sueldos y el sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en Ginebra", se tomó nota de las solicitudes dirigidas a la CAPI por la OMS y la OIT para que asumiera lo antes posible las funciones descritas en el párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto en relación con Ginebra y tomó nota además con satisfacción de la decisión de la Comisión de adelantar la asunción de esas funciones. En los párrafos dispositivos de la resolución se pidió a la Comisión que:

a) En virtud de las atribuciones descritas en el inciso a) del artículo 11 de su estatuto, estableciera con carácter de urgencia los métodos para aplicar los principios para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra;

b) Sobre la base de esa metodología y en virtud de las atribuciones previstas en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, hiciera "realizar un estudio de las condiciones de empleo locales de Ginebra", formulara recomendaciones sobre las escalas de sueldos que considerara adecuadas, habida cuenta de las circunstancias, e informara a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones sobre las medidas adoptadas a este respecto;

c) Estudiara las bases sobre las cuales se determinaron los recientes y considerables ajustes de sueldos del personal del cuadro orgánico en Ginebra y las tuviera plenamente en cuenta en su examen de los sueldos de los funcionarios de ese cuadro y en la metodología para los ajustes de sueldos en el futuro;

d) Tuviera en cuenta todos los aspectos (y en particular el párrafo 29) del informe de la Dependencia Común de Inspección y de las observaciones formuladas por el CAC y el Secretario General sobre ese informe.

22. En su quinto período de sesiones la Comisión examinó la forma en que debía responder a lo solicitado por la Asamblea General y reconoció que dado el plazo impuesto a su acción al pedírsele que informe sobre esos temas a la Asamblea en su trigésimo segundo período de sesiones, tendría que asignar prioridad en su programa de trabajo a los problemas generales de metodología para determinar los sueldos del personal del cuadro de servicios generales y el problema concreto de Ginebra. Observó además que el plazo inevitablemente requería un cambio en el enfoque del tema que la Comisión había previsto, tal como se enuncia en los

párrafos 27 a 31 de su segundo informe anual. En efecto, la Comisión había proyectado estudiar en primer lugar el principio y la metodología para la aplicación del principio en términos generales, con lo que probablemente se llegaría a establecer un conjunto de indicaciones o directrices que revisarían o sustituirían a los "principios rectores" existentes, y sólo entonces comenzar a aplicar esa metodología en determinados lugares de destino, en el desempeño de sus funciones en virtud del artículo 12 del estatuto. Pero la urgencia que revestía la solución de la situación planteada en Ginebra, ya reconocida por la Comisión y confirmada en la resolución de la Asamblea General, y la consecuente obligación de disponer de un examen en Ginebra lo antes posible después de la clausura del quinto período de sesiones, de manera que la Comisión pudiera examinar los resultados en su sexto período de sesiones y formular sus recomendaciones antes de la apertura del trigésimo segundo período de sesiones de la Asamblea General, obligaban a la Comisión a adoptar un criterio diferente. Por lo tanto, decidió efectuar en su quinto período de sesiones un examen preliminar, en términos generales, de las cuestiones en juego; la Comisión llegaría a conclusiones provisionales cada vez que fuera posible respecto de las cuestiones de principios generales o de la metodología aplicable a todos los lugares de destino. Al mismo tiempo, adoptaría decisiones, aplicables al estudio de 1977 sobre Ginebra, acerca de aquellos aspectos de la metodología que eran necesarios para hacer posible que la primera fase de la operación, la reunión de datos, se llevara a cabo en Ginebra entre los períodos de sesiones quinto y sexto. En su sexto período de sesiones, cuando tuviera ante sí los datos reunidos en Ginebra, la Comisión adoptaría decisiones, también aplicables a Ginebra, acerca de los demás aspectos de la metodología (esto es, la interpretación de los datos y su traducción en recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos y otras condiciones de servicio apropiadas para Ginebra). Una vez terminada su tarea de carácter más inmediato en relación con Ginebra, la Comisión continuaría examinando el principio y la metodología generales, aprovechando la experiencia adquirida en Ginebra y posiblemente en otros lugares de destino donde tal vez se hubieran efectuado estudios entre tanto.

23. En el capítulo IV infra se encontrará una reseña de los progresos realizados por la Comisión en su examen de la metodología en general y sus conclusiones como resultado del estudio realizado en Ginebra.

C. Pensiones

24. Se recordará que la competencia de la Comisión con respecto al régimen de pensiones de las Naciones Unidas está limitada por el artículo 11 de su Estatuto, en el cual se dispone que "la Comisión establecerá ... b) Las tasas de las prestaciones y los beneficios que no sean pensiones ...". Por lo tanto, la Comisión no se ocupa de los detalles de las prestaciones en materia de pensiones (que corresponden al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas). Sin embargo, se ocupa del valor global de las prestaciones del régimen de pensiones como un elemento de la remuneración total que determina si las condiciones económicas ofrecidas por el sistema de las Naciones Unidas son adecuadas para atraer y conservar a funcionarios de todas las nacionalidades y del nivel requerido; y, como parte de su función de recomendar escalas de sueldos, de conformidad con los artículos 10 y 12 de su Estatuto, le corresponde recomendar cuál debe ser la relación entre la remuneración pensionable y los sueldos bruto y neto.

25. En la resolución sobre el régimen de pensiones de las Naciones Unidas (resolución 31/196), que aprobó en su trigésimo primer período de sesiones, la Asamblea General invitó al Comité Mixto de Pensiones de Personal de las Naciones Unidas a

tener en cuenta, en su estudio en curso del problema del ajuste de las prestaciones en materia de pensiones, entre otras cosas, "todas las conclusiones pertinentes de la Comisión de Administración Pública Internacional a que se hace referencia en el párrafo 22 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto" (A/31/409). Ese párrafo del informe de la Comisión Consultiva se refería al estudio que debía realizar la CAPI sobre el valor de las prestaciones del régimen de pensiones como un elemento de la remuneración, y también a sus comentarios sobre la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales (párrafos 238 y 343, respectivamente, del segundo informe anual de la Comisión).

26. Las medidas adoptadas por la Comisión respecto de esos dos puntos se describen en los capítulos III.D y IV.C del presente informe. Sus resultados se pondrán a disposición del Comité Mixto de Pensiones del Personal: en realidad, el estudio del valor de las prestaciones en materia de pensiones se está realizando en colaboración con dicho Comité. Sin embargo, como señaló la CAPI en su quinto período de sesiones, el objeto primordial de ese estudio es comparar las prestaciones del régimen de pensiones de las Naciones Unidas con las de la administración pública de los Estados Unidos de América, como otro paso más en la comparación de la remuneración total entre las dos administraciones. Sería prematuro hacer conjeturas sobre la medida en que sus resultados podrían tener importancia para la cuestión del ajuste de las pensiones. Una conclusión en el sentido de que las prestaciones del régimen de pensiones a que tiene derecho un funcionario de las Naciones Unidas son superiores, iguales o inferiores a las de un funcionario público de los Estados Unidos no proporcionaría, por sí sola, indicación alguna en cuanto a si esas prestaciones del régimen de pensiones de las Naciones Unidas responden adecuada y equitativamente a las necesidades de los jubilados que residen en países distintos de los Estados Unidos. Sin embargo, es concebible que, como resultado de su estudio, la CAPI estime oportuno hacer un nuevo examen del nivel de la remuneración pensionable y de la forma en que se establece; y que, a ese respecto, se considere alguna posibilidad de establecer una diferencia en la remuneración pensionable de los funcionarios en relación con la diferenciación prevista del nivel de las prestaciones que se les pagarán en definitiva después de su jubilación.

CAPITULO III

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

A. Aplicación de decisiones de la Asamblea General

27. Como se mencionó en el párrafo 16 supra, la Asamblea General aprobó enmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas para poner en vigor las modificaciones del régimen de sueldos que había aprobado por recomendación de la Comisión, e invitó al Secretario General a que efectuara las modificaciones consiguientes en el Reglamento del Personal; y las demás organizaciones que participan en el régimen común han tomado medidas análogas. La secretaría de la Comisión distribuyó una nota en la que se sugería un enfoque común sobre diversos detalles técnicos de la aplicación de las disposiciones revisadas.

28. En consecuencia, se han introducido en el régimen de sueldos los cambios siguientes:

a) Nuevas escalas de contribuciones del personal para el cuadro orgánico y categorías superiores (siguiendo temporalmente en vigor la escala anterior para el cuadro de servicios generales), en las que se introduce una diferenciación de sueldo neto entre los funcionarios con cónyuge a cargo o hijos a cargo y los que no los tienen;

b) Eliminación de la anterior prestación por cónyuge;

c) Nuevas escalas de ajuste por lugar de destino, en las que se elimina la diferenciación anterior de porcentajes entre los funcionarios con personas a cargo y los funcionarios sin ellas, representando en todas las clases un porcentaje uniforme del sueldo neto para cada categoría y escalón;

d) Incorporación de cinco clases de ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, restableciéndose así la relación normal de paridad entre la remuneración pensionable (que equivalía anteriormente al sueldo bruto más el 25%) y el sueldo bruto;

e) Cambio de la definición de los pagos por separación del servicio, que se expresaban anteriormente en función del "sueldo básico", para expresarlos en función de "la remuneración pensionable, previa deducción de las contribuciones del personal";

f) Aumento del monto de la prestación por un familiar secundario a cargo;

g) Revisión de las escalas de la prima de repatriación;

h) Revisión de las escalas de la indemnización por rescisión del nombramiento;

i) Revisión de la escala de reembolso de los gastos en concepto de subsidio de educación y de la cuantía fija pagadera por gastos de pensionado en que se incurra fuera de una institución educativa.

29. De conformidad con la autorización que le concedió la Asamblea General en el párrafo 4 de la sección I de la resolución 31/141 B, la Comisión promulgó las condiciones para efectuar pagos transitorios temporales a los funcionarios cuya remuneración en virtud de las escalas revisadas resultara inferior a la correspondiente en las escalas existentes, incluida una disposición para la reducción gradual y la eliminación final de dichos pagos. Esas medidas consistían en cuadros de pagos iniciales y máximos autorizados en cada categoría y escalón para cada nueva clase de ajuste por lugar de destino vigente después de la incorporación; tales pagos afectaban principalmente a los funcionarios sin personas a cargo de las categorías superiores y en las clases inferiores de ajuste por lugar de destino, y las cantidades oscilaban entre 11 dólares anuales y 2.985 dólares anuales (para la categoría de Secretario General Adjunto). Los pagos transitorios se reducen gradualmente a medida que el lugar de destino pasa, por cualquier razón, a clases superiores de ajuste por lugar de destino; no se aumentan en caso de reducción de la clase de ajuste por lugar de destino, ni en caso de aumento del nivel de sueldo de un funcionario por ascenso o por incremento dentro de la categoría. Se autorizó un pago transitorio especial de 50 dólares anuales, válido por sólo un año, para los funcionarios con un hijo a cargo, pero sin cónyuge a cargo, para compensar la diferencia entre la prestación por hijos a cargo de 450 dólares que recibían anteriormente tales funcionarios y la cantidad de 400 dólares, correspondiente a la anterior prestación por cónyuge a cargo, incorporada al sueldo básico. La Comisión decidió que se examinara a fines de 1977 la situación de todos los pagos transitorios aún en vigor.

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

30. En el párrafo 1 de la sección I de su resolución A/31/141 B, la Asamblea General decidió que la Comisión, "en su carácter de órgano permanente, mantenga en constante estudio la relación entre los niveles de remuneración de la administración pública utilizada en la comparación, actualmente la administración pública de los Estados Unidos, y los del régimen de las Naciones Unidas, teniendo debidamente en cuenta todos los factores pertinentes, incluso las diferencias entre las dos administraciones". La Asamblea General también hizo suya la conclusión de la Comisión de que la comparación entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos debía seguir haciéndose sobre la base de la remuneración neta de un funcionario casado sin hijos y establecerse entre la remuneración vigente en las sedes de ambas administraciones, es decir, en Nueva York y en Washington, teniendo en cuenta la diferencia en el costo de la vida entre las dos ciudades (según se indicara en el índice de ajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas). A fin de prever las fluctuaciones temporarias debidas a cambios que ocurren en la remuneración de uno u otro servicio en momentos diferentes, el margen se expresaría como el promedio existente en el período de 12 meses desde octubre hasta septiembre.

31. En consecuencia, la Comisión ha decidido examinar, en cada uno de sus períodos de sesiones, la evolución de la relación entre las remuneraciones de las dos administraciones. Esta relación puede variar debido a varios factores:

a) Toda modificación en el nivel absoluto de la remuneración de las Naciones Unidas que decida la Asamblea General;

b) Modificaciones en el nivel de remuneración de las Naciones Unidas resultantes de la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino;

c) Modificaciones en el nivel de la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos;

d) Modificaciones en la relación entre los costos de vida en Washington y en Nueva York.

32. La Comisión tomó nota de que la Asamblea General le había pedido que realizara "estudios con miras a elaborar una metodología que permita efectuar una comparación de la "remuneración total" de la administración pública utilizada en la comparación con la del régimen de sueldos de las Naciones Unidas" y que llevara a cabo esa comparación "respecto de todas las categorías". En el capítulo III.D del presente informe se describen las medidas que la Comisión está adoptando en respuesta al primero de estos pedidos. La Comisión también está preparando un estudio sobre las equivalencias de puestos entre la administración pública de los Estados Unidos y el régimen de las Naciones Unidas con miras a presentar un informe a la Asamblea en su trigésimo tercer período de sesiones, como se solicitó, sobre la factibilidad de comparar las equivalencias de puestos actuales respecto de "todas las categorías". Mientras no se terminen estos dos estudios, la comparación se seguirá realizando, necesariamente, sobre la base de la remuneración neta y de las equivalencias de puestos adoptadas por la Comisión a los efectos del examen realizado en 1975-1976, a saber, categoría P-3 de las Naciones Unidas = categorías GS-12/GS-13 de la administración pública de los Estados Unidos; P-4 = GS-14; y P-5 = GS-15.

33. La Comisión tomó nota de que la relación que había establecido para el período de 12 meses comprendido entre octubre de 1975 y septiembre de 1976, concretamente, Estados Unidos (Washington) = 100 y Naciones Unidas (Nueva York) = 112,7, se modificó ulteriormente mediante:

a) El aumento en los sueldos brutos del Cuadro General de Sueldos de la administración pública de los Estados Unidos, que entró en vigor el 1.º de octubre de 1976 y representaba un aumento medio de 6,89% en las categorías de equiparación 8/;

b) Modificaciones en la remuneración de las Naciones Unidas en Nueva York resultantes de la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino (en enero de 1977, el ajuste por lugar de destino en Nueva York se aumentó de la clase 10 a la clase 11 que pasó a ser la clase 4 4/5 después de la incorporación de clases, y el 1.º de abril de 1977 se aumentó a la clase 5; no se prevé ningún nuevo aumento durante el período de 12 meses comprendido entre octubre de 1976 y septiembre de 1977;

8/ En los niveles ejecutivos de la administración pública de los Estados Unidos se concedieron aumentos de sueldos con efectividad a partir del 27 de febrero de 1977, que fueron acompañados por un aumento de 39.600 dólares a 47.500 dólares en el límite máximo que se había impuesto a las categorías superiores del Cuadro General de Sueldos de la administración pública. Sin embargo, esa medida no influyó en el nivel máximo (GS 15/1) que entra en las comparaciones Naciones Unidas/Estados Unidos.

c) Una modificación en la relación entre los costos de vida (según se indique en el índice de ajustes por lugar de destino) entre Nueva York y Washington (esta relación, que fue del 108,6 durante el período de octubre de 1975 a septiembre de 1976, ha descendido a aproximadamente 107 durante el actual período de 12 meses).

34. En consecuencia, en su sexto período de sesiones la Comisión observó que la relación entre la remuneración de las dos administraciones había evolucionado de la manera que indica el siguiente cuadro:

Comparación de la remuneración media neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington

Octubre de 1976 a septiembre de 1977

Categorías	Naciones Unidas Nueva York <u>a/</u>	Estados Unidos Washington	Relación (EE.UU./Wásh. = 100)
GS 12/1) GS 13/1) Promedio = P3/1	21 967	18 031	121,8
GS 14/1 = P4/1	26 253	22 426	117,1
GS 15/1 = P5/1	31 675	25 675	123,4

Relación media para tres categorías de equiparación	120,8
Relación estimada del costo de la vida en Nueva York/Washington	106,6
<u>Relación media ajustada por costo de vida</u>	<u>113,3</u>

Las cifras comparables para el período comprendido entre octubre de 1975 y septiembre de 1976 fueron las siguientes:

Relación media	122,4
Relación del costo de la vida	108,6
Relación media ajustada por costo de la vida	112,7

a/ Incluye el ajuste por lugar de destino correspondiente a:
 3 meses en la clase 10
 3 meses en la clase 4 4/5
 6 meses en la clase 5.

35. La remuneración media neta de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington había aumentado durante dicho período a un ritmo algo mayor que la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York, pero ese aumento había quedado sobradamente contrarrestado por una disminución de la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington, consistiendo el resultado global en una ampliación muy ligera del margen en comparación con el período anterior. La Comisión dispondría de nueva información sobre la relación de los costos de la vida en 1978, año en el que tenía el propósito de proceder a una comparación actualizada del costo de la vida para los funcionarios internacionales en las dos ciudades. Juntamente con los nuevos estudios que se ultimen sobre la equivalencia de grados entre los dos sistemas, debería disponerse el año próximo de elementos complementarios para una nueva revisión del margen entre las remuneraciones. Mientras tanto, a juicio de la Comisión, el ligero cambio del margen no justificaba que se adoptase medida inmediata alguna. Para cuando la Asamblea General examine el informe de la Comisión, se debe disponer de información sobre el ajuste de las remuneraciones del Cuadro General de Sueldos de la administración pública de los Estados Unidos que, normalmente, entraría en vigor el 1.º de octubre de 1977 y que afectaría a la evolución del margen en el período de octubre de 1977 a septiembre de 1978; la Comisión autorizó a su Presidente a que presentase oralmente a la Asamblea General dicha información.

36. Los representantes de la FICSA habían recordado que con anterioridad al estudio de 1976, tanto los representantes de la FICSA como los de los jefes ejecutivos habían sugerido que sería apropiado un margen que excediera del 25% aproximadamente entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de la administración pública de los Estados Unidos. La FICSA estimó que existían pruebas de peso de que el nivel actual de remuneración no era adecuado para la contratación y conservación de personal calificado; sus representantes adujeron pruebas de que en algunas ocasiones había resultado necesario ofrecer un escalón más alto o incluso un grado superior como incentivo para contratar a determinados funcionarios, y de que varios Estados Miembros pagaban a algunos de sus nacionales un suplemento del sueldo ofrecido por las Naciones Unidas a fin de inducirles a que aceptasen prestar sus servicios en las organizaciones. Además, estimaron que los datos del estudio de la Dependencia Común de Inspección ponían de manifiesto que la contratación al nivel de P-1 era prácticamente inexistente y que el limitado número de contrataciones al nivel de P-2 era muestra de que los sueldos no eran adecuados. Por esta razón, la FICSA instó a la Comisión a que considerase si no estaría justificado un aumento del nivel de la remuneración del personal del cuadro orgánico y, al mismo tiempo, a que examinase de nuevo la cuestión de las pérdidas que habían resultado de la forma en que se había efectuado la consolidación de clases de ajuste por lugar de destino tanto respecto del valor de las clases consolidadas 9/ como de la realineación ulterior del nivel del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD).

37. La Comisión no se consideró convencida de que las pruebas aducidas demostrasen de manera concluyente que el nivel actual de la remuneración no era adecuado, en general, para la contratación y conservación del personal. Por el contrario, muchos gobiernos habían manifestado la opinión de que dicho nivel era demasiado alto. La Comisión mantendría esta situación sujeta a revisión constante, conforme

9/ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento N.º 30 (A/31/30), párrs. 231 a 233.

se lo había pedido la Asamblea General, y formularía recomendaciones en cualquier momento futuro en que pudiera estimar que la situación exigiera la adopción de medidas por parte de la Asamblea. Antes de recomendar ninguna nueva consolidación de clases de ajustes por lugar de destino en los sueldos base, examinaría de nuevo la cuestión del procedimiento para tal consolidación, el cual sería estudiado en primer lugar por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.

C. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y estudio de posibles modificaciones del sistema

38. De conformidad con el párrafo c) del artículo 11 de su Estatuto, la Comisión ha seguido actualizando la escala de la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino. En el anexo I se indican las variaciones que se registraron durante el período comprendido entre el 1º de abril de 1975 y el 1º de agosto de 1977 en la clasificación correspondiente a lugares de destino en que hay sedes y en el índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) de los principales lugares de destino. El criterio que se sigue para la inclusión de lugares de destino en el cálculo del IPPALD se amplió a comienzos de 1977 a fin de que incluyera a toda localidad en la que hubiera 35 o más funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de una organización o 60 o más funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores del conjunto de organizaciones. El 1º de enero de 1977, tras la incorporación de cinco clases de ajustes por lugar de destino en el sueldo básico, el IPPALD era de 126,0. Esta cifra había aumentado a 130,6 al 1º de agosto de 1977, lo cual representaba un aumento de 3,6%.

Posibles medios de corregir las diferencias de remuneración entre las Naciones Unidas y el país de referencia

39. Como ya se dijo, la Comisión decidió dar prioridad al pedido de la Asamblea General (contenido en el párrafo 1 de la sección II de la resolución 31/141 B), de que la Comisión le informara sobre "la factibilidad de establecer un sistema modificado de ajustes por lugar de destino, teniendo en cuenta las opiniones expresadas en el párrafo 229 de su informe", e instó a su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), a que en su período de sesiones de 1977 estudiara los aspectos técnicos de la cuestión. Al hacer ese pedido, la Asamblea General, basándose en las propias observaciones de la Comisión, pensaba en la posibilidad de que la relación entre la remuneración del sistema de las Naciones Unidas y la de la administración pública de los Estados Unidos pudiera modificarse por el hecho de que, en tanto que la remuneración de las Naciones Unidas en Nueva York podía aumentar como resultado de incrementos del costo de la vida, mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino, el aumento anual de la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos decidido por el Presidente sobre base del movimiento de los sueldos del sector privado en los Estados Unidos para trabajos comparables podía compensar cualquier aumento del costo de la vida pero del mismo modo podía o bien exceder o bien ser inferior a ese aumento.

40. En su informe, examinado por la Comisión en su sexto período de sesiones, el CAAALD observó que como la mayoría de los miembros de la Comisión habían estado de acuerdo en 1976 en que no sería adecuado definir un margen óptimo preciso, cualquier modificación del sistema de ajustes por lugar de destino que pudiera

recomendarse no tenía por qué necesariamente estar diseñada de manera de mantener un margen rígido. Observó además que a lo largo de un período de varios años, con excepción de los años de elevada inflación 1973-1975 los aumentos anuales de sueldos de la administración pública de los Estados Unidos habían sido iguales o superiores al aumento del costo de la vida. Así, el peligro de un aumento importante del margen como resultado de la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino parecía más bien remoto. En esas circunstancias, no pareció esencial introducir modificaciones importantes en el sistema de ajuste por lugar de destino si podía encontrarse alguna otra solución más simple.

41. El Comité había examinado la posibilidad de un sistema por el cual el índice de ajuste por lugar de destino de Nueva York se "congelara" provisionalmente al igual que, simultáneamente, el de todos los demás lugares de destino excepto en los casos en que el aumento del costo de la vida local excediera del de Nueva York; los índices sólo se "descongelarían" cuando se anunciaran los aumentos anuales de los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos. Si bien es viable en Nueva York, ese sistema tendría graves complicaciones administrativas para todos los lugares de destino distintos de Nueva York; el Comité no veía ninguna razón para que se tratara al personal de Nueva York de modo diferente del de los demás lugares de destino.

42. Por consiguiente, el Comité había examinado otra disposición que creía que suministraría una salvaguardia adecuada contra cualquier aumento sustancial del margen. El sistema de ajustes por lugar de destino se aplicaría durante el año del modo normal en todos los lugares de destino, a reserva de que todos los índices podrían ajustarse mediante una reducción al final del año si eso resultaba necesario para evitar una ampliación indebida del margen. En virtud de este sistema no se haría ninguna reducción en los pagos de ajuste por lugar de destino, pero cada lugar de destino tendría que compensar los puntos de índice perdidos antes de empezar a acumular puntos para el nuevo aumento del ajuste por lugar de destino.

43. Cuando la Comisión examinó el informe del CAAALD en su sexto período de sesiones, los representantes de los jefes ejecutivos y de la FICSA reconocieron la necesidad de mantener el margen sometido a estudio, pero recalcaron que debía prestarse la misma atención a un estrechamiento indebido que a una ampliación indebida del margen. La Comisión reconoció que sería posible que el margen se estrechara (por ejemplo, si los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos se aumentaran en una cantidad mayor que el aumento del costo de la vida) pero observó que en ese caso, si se considerara justificada, sólo podría hacer una corrección por medio de una revisión de la escala de sueldos básica que era de competencia exclusiva de la Asamblea General. Una ampliación indebida del margen, por otra parte, podría corregirse mediante el sistema de ajustes por lugar de destino.

44. Por último, la Comisión hizo observar que la Asamblea General, en el párrafo 1 de la sección I de la resolución 31/141 B, le había pedido que mantuviese en constante estudio la relación entre los niveles de remuneración de la administración pública utilizada como referencia, actualmente la administración pública de los Estados Unidos, y los del régimen de las Naciones Unidas, y que tomase las medidas correctivas urgentes que estimase oportunas o que recomendase tales medidas a la Asamblea General. Por consiguiente, la Comisión consideró que poseía facultades suficientes y se proponía abordar toda diferencia que pudiera surgir.

Cambios de clases de ajuste por lugar de destino basados en variaciones del 5% en vez de variaciones de 5 puntos

45. La Comisión, como continuación de su estudio sobre las nuevas reformas posibles del régimen de sueldos de los funcionarios internacionales, pidió a su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino que presentase un informe completo en 1977 sobre las consecuencias de basar los cambios del ajuste por lugar de destino en movimientos del índice equivalentes a un 5% en relación con la clase precedente, en lugar de basarlos en los movimientos de 5 puntos en relación con la base 100, como se hace ahora. Este cambio había sido recomendado en el informe del Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas 10/, informe remitido a la Comisión por la Asamblea General. La propia Comisión, en su segundo informe anual 11/, había opinado que "la propuesta presentaba claras ventajas, particularmente en cuanto a reducir la frecuencia de los cambios de clase en los niveles altos del índice".

46. En su informe, que la Comisión examinó en su sexto período de sesiones, el CAAALD emitió la opinión de que la principal ventaja de la actual norma de los 5 puntos era que el personal y las administraciones se habían familiarizado con ella durante muchos años y que, por su misma naturaleza, era de fácil comprensión y aplicación. Los intervalos de clase se expresaban en múltiplos de 5 puntos del índice (100, 105, 110, etc.), y el valor en dólares de cada clase, para una categoría y un escalón determinados, era siempre el mismo (correspondiente a un porcentaje constante del sueldo básico en relación con el índice básico de 100). El sistema facilitaba también la aplicación del sistema de fracciones (quintas partes) de una clase de ajuste por lugar de destino que se utiliza para reflejar las variaciones de los tipos de cambio. A tal fin, el índice de ajuste por lugar de destino se expresaba en función de múltiplos de un punto del índice, representando cada punto una quinta parte de una clase); cada quinta parte de una clase que se agrega o sustrae tiene un valor constante en dólares para una categoría y un escalón determinados. De ese modo, la naturaleza uniforme y repetitiva del sistema constituía una gran ventaja.

47. Por otra parte, la crítica principal al sistema de "cinco puntos" era que cuanto más alta fuera la clase menor sería el movimiento porcentual del costo de la vida necesario para causar un cambio de clase. En tanto que en las clases inferiores de ajuste por lugar de destino se requería un movimiento del 5% o de casi el 5% del costo de la vida antes de que hubiera que hacer un cambio de la clase de ajuste por lugar de destino, en los niveles superiores un movimiento mucho menor producía un cambio de clase. Así, el movimiento de cinco puntos del índice de, por ejemplo, la clase 15 (índice 175) a la clase 16 (índice 180) correspondía a un movimiento de sólo 2,86% del costo de la vida. Los cambios de clase ocurrían con frecuencia cada vez mayor a medida que aumentaba el nivel. Las clases muy elevadas de ajuste por lugar de destino para algunos lugares de destino producidas por el sistema existente, aun cuando se debían en la mayoría de los casos a revaluaciones monetarias, habían conducido a distorsiones en el funcionamiento del sistema y a presiones para consolidar clases de ajuste por lugar de destino en el sueldo de base. La frecuencia de los cambios de clase había dado origen además a críticas de que el sistema de ajuste por lugar de destino era excesivamente sensible al compensar aumentos del costo de la vida. Si, por el contrario, como sería el caso si se adoptara la regla del 5%, se requiriera un movimiento uniforme del costo de la vida para justificar un cambio de clase en todos los niveles de ajuste por lugar de destino, bajos o altos, se evitaría el efecto de espiral del método actual.

10/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 28 (A/8728), párr. 17 b).

11/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 244.

48. El CAAALD llegó a la conclusión de que, desde el punto de vista estadístico, cualquiera de los dos métodos era igualmente viable y ambos mantendrían el principio del sistema de ajuste por lugar de destino de igualar el poder adquisitivo en diferentes lugares de destino, aunque los ciclos cronológicos y la frecuencia de los cambios de clase de ajuste por lugar de destino diferirían. La conveniencia de un sistema basado en puntos enteros de índice, como el sistema existente, no necesariamente debe perderse bajo una regla del 5% con tal de que las diferencias del 5% en relación con la clase anterior sigan expresándose en términos de un índice relacionado con una base tal como la base actual: Nueva York en noviembre de 1973 = 100. El valor de un punto índice entero, que sería un quinto del valor de la clase actual, sería el mismo que bajo el sistema actual.

49. Para evitar que las clases correspondan a una fracción de un punto del índice, el índice correspondiente a cada clase debería redondearse al número entero más próximo del índice (por ejemplo, los índices correspondientes a las clases 2 y 3 serían 110 y 116 respectivamente y no 110,25 y 115,76, como se indica en el anexo II.A). El período de espera correspondiente a un cambio a la clase más alta, en la clase 2 y demás clases superiores, sería más largo en el sistema propuesto que en el sistema actual; sin embargo, el valor de la clase sería por lo común también mayor. En realidad, estaría constituido por la cuantía del ajuste por lugar de destino correspondiente a un punto del índice multiplicada por el número de puntos del índice que constituyan el intervalo entre dos clases cualesquiera; y la cuantía total del ajuste por lugar de destino pagadero en una determinada clase sería el valor de un punto multiplicado por el número de puntos del índice por encima de 100 correspondiente a esa clase. Con fines prácticos, se podrían preparar cuadros en los que se indicase la cuantía del ajuste por lugar de destino correspondiente a cada categoría y escalón en cada clase, o, lo que sería tal vez más sencillo, en el cálculo de todos los ajustes por lugar de destino se podría utilizar directamente como unidad el valor de un punto del índice para cada categoría y escalón (con inclusión de clases fraccionarias para tener en cuenta las variaciones de los tipos de cambio). En todo caso, la cuantía total del ajuste por lugar de destino sería igual en un nivel del índice que corresponda a una clase completa con ambos sistemas; por ejemplo, utilizando el valor actual del ajuste por lugar de destino correspondiente a un funcionario de la categoría P-4/VI con familiares a cargo:

Sistema de variaciones de 5 puntos: $155 = \text{clase } 11 = 1.065 \text{ dólares (valor de una clase)} \times 11 = 11.715 \text{ dólares.}$

Sistema de variaciones del 5%: $155 = \text{clase } 9 = \frac{1.065}{5} \text{ (valor de un punto del índice)} \times 55 = 11.715 \text{ dólares.}$

50. La FICSA había declarado al CAAALD (y reiterado más tarde a la Comisión) su oposición a que se adoptara el sistema del 5% y se abandonara el sistema que durante 20 años había estado en uso y habían aceptado como justo las administraciones y el personal. Consideró que el nuevo sistema introduciría una ampliación del tiempo de espera para pasar a una nueva clase, y que el trato diferencial impuesto al personal de diferentes lugares de destino sería desventajas para los residentes en zonas con ajustes altos por lugar de destino. El cambio se produciría en una época en que ya había, en algunos lugares de destino, una crisis de confianza en el sistema de ajustes por lugar de destino, y vendría a agravar la situación, especialmente si se pensara que constituiría una respuesta a críticas

que no son técnicas ni concretas de las clases "altas" de ajuste por lugar de destino per se. Según había señalado el CAAALD, las clases altas de ajuste por lugar de destino se debían en gran parte a los tipos de cambio de las monedas.

51. Aunque el CCCA reconoce que el paso al sistema del 5% es viable, cree que todo cambio básico del sistema de ajustes por lugar de destino debe considerarse con cautela. Ha llegado a la conclusión de que sería preferible mantener la práctica actual.

52. El CAAALD ha llegado a la conclusión de que el cambio del sistema actual de 5 puntos a un sistema del 5% es técnicamente viable y no presenta excesivas dificultades administrativas. Ambos sistemas logran el objetivo de equiparar el poder adquisitivo en diferentes lugares de destino. Desde el punto de vista de su aplicación, la diferencia básica entre ambos sistemas corresponde a los límites entre clases, por una parte, y a las sumas de dólares correspondientes a cada clase, por otra. Cualquier dificultad que produjera el cambio no sería de naturaleza técnica.

53. Habiendo tomado nota del informe del CAAALD sobre la viabilidad técnica del cambio de método y escuchando nuevamente las opiniones de los representantes de los jefes ejecutivos y de la FICSA, la Comisión examinó la conveniencia de hacer el cambio en función de las ventajas e inconvenientes de cada método. Observó que cabía esperar que el promedio de los pagos de ajuste por lugar de destino según el método del 5% fuera marginalmente inferior en un período de años que con arreglo al método existente de 5 puntos. Si bien los períodos de espera más largos para cambios de clase basados en un movimiento del 5% se compensarían con las cantidades mayores del ajuste por lugar de destino por clase, la menor frecuencia de los cambios de clase ocasionarían un menor promedio de los pagos, particularmente a elevados niveles del índice de ajuste por lugar de destino. Una proyección hipotética del funcionamiento de ambos métodos durante un período de años en un lugar de destino dado, suponiendo una tasa de aumento constante del costo de la vida (pero ningún cambio en los valores de las monedas) mostró que en ocho años la remuneración total (sueldo más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de la categoría P-4/VI con familiares a cargo sería en agregación 0,7% menor según el método del 5% que con arreglo al método de 5 puntos. El resultado real, sin embargo, dependería por supuesto de la evolución del costo de la vida y de los tipos de cambio - al igual que del índice de ajuste por lugar de destino - en todos los diferentes lugares de destino.

54. El argumento principal a favor del cambio al método del 5% no era sin embargo la ligera economía que produciría sino el efecto que tendría de asegurar que se requeriría una cantidad igual de movimiento del costo de la vida para producir un cambio de clase en todos los niveles de ajuste por lugar de destino (los movimientos del índice debidos a variaciones de los tipos de cambio seguirían reflejándose inmediatamente mediante clases fraccionarias, como hasta el presente). Eso evitaría el efecto de espiral del método actual en virtud del cual los cambios de clase son inducidos por cantidades cada vez menores del movimiento del costo de la vida a medida que el índice aumenta más y de este modo ocurren con frecuencia cada vez mayor. Las clases muy elevadas alcanzadas en algunos lugares de destino que, con razón o sin ella, han sido objeto de críticas, también se reducirían por ese medio, pero sin ningún cambio significativo en la compensación recibida por los funcionarios ni ningún menoscabo del objetivo básico de asegurar la igualdad de poder adquisitivo entre los diferentes lugares de destino. La lentificación de

los cambios de clase también facilitarían el control de la evolución del margen entre la remuneración de las Naciones Unidas y la del país utilizado como comparación a la que la Comisión se refirió en la sección anterior de su informe. Si bien es cierto que el período de espera antes de que un aumento del costo de la vida se refleje en un cambio del ajuste por lugar de destino sería más largo que según el método existente y ese efecto se sentiría más en las regiones de elevado costo, la Comisión creyó que el sistema de ajuste por lugar de destino ya era y seguiría siendo por lo menos tan sensible para compensar los aumentos del costo de la vida como los sistemas en vigor en la mayoría de las administraciones públicas nacionales.

55. Teniendo en cuenta el asesoramiento recibido del CAAALD y tras considerar las ventajas y los inconvenientes de ambos sistemas, así como los comentarios de los representantes de los jefes ejecutivos y del personal, la Comisión llegó a la conclusión de que debía implantarse el sistema del 5% para los ajustes por lugar de destino. Como el método actual fue parte de las propuestas aprobadas por la Asamblea General cuando estableció el sistema de ajustes por lugar de destino por recomendación del Comité de Estudio de Sueldos de 1956, la Comisión consideró que el cambio requería una decisión de principio de la Asamblea General y en consecuencia decidió presentar una recomendación en ese sentido en virtud del artículo 10 de su Estatuto. Además, la aplicación del cambio requeriría la enmienda de las escalas de ajuste por lugar de destino existentes aprobadas por la Asamblea General en su resolución 31/141 como anexo al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas (y análogamente aprobadas por los órganos legislativos de las otras organizaciones participantes). La Comisión recomienda que las escalas existentes se reemplacen por un cuadro en el que se muestre la cuantía de los ajustes por lugar de destino para un punto índice en cada categoría y escalón como se muestra en el anexo II.B de ese informe (las cantidades son idénticas a las actualmente en vigor); la cuantía del ajuste por lugar de destino para una nueva clase consistente, por ejemplo, en 5 puntos sería cinco veces esas cantidades, para una clase de 6 puntos seis veces esas cantidades, etc.

56. Finalmente, la Comisión decidió recomendar que, a fin de dar tiempo adecuado para la implantación del cambio, éste entrara en vigor a partir del 1.º de julio de 1978.

RECOMENDACION

57. La Comisión recomienda que la Asamblea General:

- a) Decida que, a partir del 1.º de julio de 1978, el sistema de ajustes por lugar de destino se revise para disponer que los cambios de clases de ajuste por lugar de destino se basen en movimientos del índice del 5% y no de 5 puntos;
- b) Enmiende el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, a partir de la misma fecha, reemplazando la escala de ajustes por lugar de destino prevista en el párrafo 9 del anexo I del Estatuto por la escala que se reproduce como anexo II.B del presente informe;
- c) Autorice a la Comisión a los efectos de que ésta, de conformidad con el artículo 11 de su Estatuto adopte todas las medidas necesarias para implantar el cambio.

D. Metodología para evaluar la "remuneración total" y comparar las prestaciones en materia de pensiones

58. En su segundo informe anual 12/, la Comisión indicó que proyectaba realizar estudios sobre:

a) La metodología para evaluar la "remuneración total" (es decir, todos los beneficios pecuniarios proporcionados al empleado por el empleador), que se ha de utilizar primordialmente en una comparación más amplia de la remuneración de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada como elemento de la comparación, aunque también se podría aplicar a la comparación de la remuneración del cuadro de servicios generales con las mejores condiciones que ofrezcan otros empleadores en diferentes lugares de destino;

b) La comparación del valor de las prestaciones en materia de pensiones de las Naciones Unidas con las de los empleados públicos de los Estados Unidos.

59. En su quinto período de sesiones, la Comisión reconoció la ventaja que ofrecía la combinación de estos dos estudios, dado que las prestaciones del régimen de pensiones eran el segundo elemento de mayor magnitud de la "remuneración total", después de la remuneración neta (sobre cuya base ya se efectúa la comparación). La Comisión encargó a una empresa de consultores que tenía gran experiencia en la realización de comparaciones del conjunto de prestaciones y que, en particular, había realizado dichas comparaciones entre la administración pública de los Estados Unidos y otras organizaciones internacionales, que le prestara asistencia en el estudio. Con la participación y colaboración del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas se inició inmediatamente la comparación de dichas prestaciones.

60. En su sexto período de sesiones, la Comisión examinó además, sobre la base de propuestas formuladas por los consultores, la metodología que debía adoptarse para evaluar los demás elementos de la remuneración, en particular los elementos que han de incluirse y los que han de excluirse, el tratamiento del factor de expatriación, y los supuestos actuariales que se han de utilizar. Reconoció que, dados los actuales conocimientos sobre el concepto de remuneración total y sobre la metodología para su evaluación, el actual estudio habría de circunscribirse a algunos de los elementos más fácilmente identificables. Sería considerado, por lo tanto, como un enfoque experimental de una posible metodología. La Comisión no quedaría obligada en modo alguno por esa particular metodología y menos aún por cualesquiera conclusiones que pudieran derivar de ella. Una vez examinados los resultados del estudio en su séptimo período de sesiones, y conocedora de los comentarios formulados sobre el mismo por las organizaciones y por el personal, la Comisión decidiría si debería o no seguirse esta metodología así como, posiblemente, la forma en que podrían ampliarse ulteriores estudios para que abarcasen nuevos elementos de la remuneración y reflejasen de una manera más completa las prestaciones de expatriación incluidas en la remuneración de las Naciones Unidas y la situación de los funcionarios y ex funcionarios residentes en países que no sean los Estados Unidos. La Comisión espera informar a la Asamblea General, conforme se le ha pedido, en su trigésimo tercer período de sesiones, sobre el estudio combinado.

12/ Ibid., párrs. 51 y 238.

E. Prestación por hijos a cargo

61. En su sexto período de sesiones, la Comisión examinó una recomendación de la FICSA, a saber, que propusiese a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones, medidas para restaurar el valor de la prestación por hijos a cargo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La FICSA presentó pruebas que mostraban que esta prestación (expresada en forma de cantidad invariable en dólares, cuya cuantía se ha fijado últimamente en 450 dólares con efecto al 1.º de enero de 1975) había disminuido considerablemente en muchos lugares de destino desde hace años, tanto en valor real (por ejemplo, en 58,5% en Ginebra, 58,4% en Viena y 28,8% en Nueva York, en el período 1957-1975) como expresada en porcentaje del sueldo neto; en algunos lugares de destino el valor nominal de la prestación en moneda local era ahora menor que en 1957. Estas pérdidas afectaban de manera desigual a los diferentes lugares de destino, de forma que ya no estaba asegurada la igualdad de remuneración. La FICSA instó a que se aumentase la cuantía básica de la prestación, a que esta cuantía se expresase en forma de porcentaje del sueldo base, y a que se implantase algún mecanismo (tal como el recomendado anteriormente por el Comité Especial de 1971-72, por el CAC y por la JCAPI) para tener en cuenta las variaciones del coste de la vida y de los tipos de cambio.

62. Los representantes de los jefes ejecutivos reconocieron que la propuesta de la FICSA era lógica, pero pusieron en duda que fuese oportuno adoptar medidas en 1977. Estimaron que era preciso un estudio más a fondo del concepto básico de prestación por hijos a cargo en el cuadro orgánico, así como un examen de las consecuencias administrativas y financieras de las medidas propuestas.

63. La Comisión reconoció que el resultado de la situación actual era que el personal recibía un trato desigual en los diferentes lugares de destino. Sin embargo, opinó que antes de modificar la actual cuantía de la prestación o de introducir cualquier mecanismo para su ajuste a las fluctuaciones del coste de la vida o de los tipos de cambio, debían estudiarse más a fondo las razones en favor de dicha prestación y otros posibles métodos de determinar su cuantía. En consecuencia, la Comisión incluyó esta cuestión en su programa de trabajo para 1978.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

A. Examen del principio general y metodología para su aplicación

64. Como recordó la Comisión en su segundo informe anual 13/, sus responsabilidades respecto de las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales se situaban en tres niveles:

a) el principio general que ha de regir la determinación de esas condiciones, respecto del cual la Comisión debe hacer recomendaciones en virtud del inciso a) del artículo 10 de su Estatuto, (así como respecto de los subsidios y prestaciones fijados por la Asamblea General que se apliquen al cuadro de servicios generales);

b) los métodos por los cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio, que la Comisión está facultada para establecer en virtud del inciso a) del artículo 11, junto con los demás subsidios y prestaciones para el cuadro de servicios generales;

c) las escalas de sueldos que se han de aplicar en determinados lugares de destino (en la actualidad, solamente los lugares de destino en las sedes), que debe recomendar la Comisión con arreglo al párrafo 1) del artículo 12 (a menos que se le pida que las establezca por sí misma con arreglo al párrafo 2) del artículo 12).

65. Como se explicó en el párrafo 22 supra, como consecuencia de la solicitud hecha por la Asamblea General a la Comisión de que efectuara un estudio y recomendara las escalas de sueldos para Ginebra antes del trigésimo segundo período de sesiones de la Asamblea, la Comisión se vio obligada a asignar prioridad a esta labor concreta antes de completar el examen del principio general y la metodología. Con todo, en su quinto período de sesiones pudo hacer un estudio preliminar del problema general.

Composición y características del cuadro de servicios generales

66. La Comisión comenzó por hacer un examen de la composición y las características del cuadro de servicios generales. La Comisión observó que había diferencias considerables entre las situaciones correspondientes a diversos lugares de destino, que obedecían al principio vigente de que las condiciones de servicio del cuadro debían determinarse en relación con las condiciones locales, así como con el grado de autonomía de que disfrutaban las organizaciones en las cuestiones relativas al cuadro de servicios generales, que era mayor que el que tenían respecto del cuadro orgánico. La Comisión compartió la esperanza del CAC de que, en definitiva, se pudiera alcanzar un mayor grado de uniformidad, semejante al existente en el cuadro orgánico. En relación con sus funciones en materia de clasificación de puestos, la Comisión tomó nota como tema de estudio ulterior, de la definición del ámbito del cuadro de

13/ Ibid., párrs. 333 a 335.

servicios generales en relación con el cuadro orgánico, en particular la posibilidad de que ciertos puestos actualmente comprendidos en el cuadro de servicios generales correspondiesen más adecuadamente, por la naturaleza de sus funciones, al cuadro orgánico, y a la inversa, la posible inclusión en un cuadro de servicios generales ampliado de algunos puestos actualmente comprendidos en el cuadro orgánico, respecto de los cuales la contratación era más local que internacional.

67. La Comisión observó también que el número de categorías en que estaba dividido el cuadro de servicios generales variaba de un lugar de destino a otro. Reconoció que esas variaciones reflejaban a la vez diferencias en las necesidades orgánicas y prácticas disímiles en los mercados de trabajo locales y llegó a la conclusión de que la existencia de un número uniforme de categorías en la escala para todos los lugares de destino no debía ser una exigencia absoluta. El objetivo debería consistir en asegurar la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor, fuese o no igual el número de categorías. En todo caso, en un solo lugar de destino (Ginebra), era indispensable que hubiera normas y una estructura comunes en materia de clasificación de puestos. El establecimiento de descripciones de funciones comunes para diversas ocupaciones en distintas categorías del cuadro de servicios generales en Ginebra, a los efectos del estudio de las mejores condiciones prevalentes en esa ciudad, ha puesto de manifiesto en cierto modo las disparidades que existen en las distintas organizaciones respecto de la clasificación de funciones comparables; dado que las escalas de sueldo adecuadas para esas funciones se han determinado en relación con los valores externos, la Comisión expresó la esperanza de que las organizaciones con sede en Ginebra adoptaran medidas para ajustar sus propias clasificaciones de funciones a las categorías que se habían juzgado adecuadas en relación con los sueldos externos, a fin de lograr la uniformidad conveniente en la clasificación y en la remuneración.

68. La Comisión también observó que el número de escalones previstos en cada categoría variaba en los distintos lugares de destino y en las distintas categorías. Recordó que los escalones de una categoría no reflejaban niveles distintos de responsabilidad, sino que tenían la finalidad de proporcionar al personal un incremento regular de su remuneración que reflejara la antigüedad, independientemente de las mejoras que pudieran obtener mediante el ascenso a una categoría superior. Por lo general, el paso de un escalón a otro se efectuaba anualmente con sujeción tan sólo a la certificación de que el rendimiento y la conducta del funcionario habían sido satisfactorios. El número de escalones por categoría se determinaba de este modo, en gran medida, a la luz de las políticas y perspectivas de ascenso en las distintas organizaciones, para ocupaciones diferentes y a niveles diferentes, con objeto de asegurar que el funcionario, durante el número de años que normalmente cabía esperar que permaneciera en una categoría determinada antes de recibir un ascenso, percibiera un aumento anual. Por ello, el número de escalones en cada categoría no debía ser artificialmente uniformado simplemente para asegurar que fuese igual en todas partes. Sin embargo, se debían mantener superposiciones adecuadas entre las gamas de las categorías sucesivas.

69. La Comisión observó también que había variaciones en la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes y la de funcionarios con nombramientos de plazo fijo (aunque estos últimos no eran necesariamente personal que trabajaba durante un período breve, ya que algunos de ellos habían prestado servicios durante muchos años mediante una sucesión de nombramientos de plazo fijo). Estas variaciones se explicaron, por una parte, por la práctica local (en algunos lugares de destino, tales como Montreal y París, la seguridad en el cargo era la norma en el empleo equivalente al cuadro de servicios generales) y, por otra parte, por la

política de algunas organizaciones (que reflejaba las directrices impartidas por los órganos legislativos) de limitar los nombramientos permanentes a fin de mantener una mayor flexibilidad. Los representantes de la FICSA indicaron que estas directrices se referían más al cuadro orgánico que al cuadro de servicios generales y que no había justificación alguna para que se mantuviera durante años a funcionarios del cuadro de servicios generales con nombramientos de plazo fijo.

70. Se hizo observar que en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas (y en las disposiciones correspondientes de las constituciones de las demás organizaciones) se hacía referencia, por una parte, al más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y, por otra parte, a la necesidad de contratar el personal en forma de que hubiera la más amplia representación geográfica posible. Al decidir que el personal del cuadro de servicios generales fuera contratado localmente en el mayor grado posible, la Asamblea General había sustraído en realidad, al cuadro de servicios generales del ámbito del segundo requisito (o, por lo menos, había indicado que se le debía aplicar en forma diferente, puesto que, la multiplicidad de lugares de destino en donde se contrataba personal local garantizaba el cumplimiento del requisito de que dicho cuadro incluyera funcionarios de muchas nacionalidades diferentes). Nunca se había dado ninguna indicación de que la exigencia del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad no debía aplicarse a todos los funcionarios; en la práctica, las organizaciones trataban de obtener, mediante el principio de las mejores condiciones prevalecientes y con sus métodos de contratación, personal de la mejor calidad para el cuadro de servicios generales, a la vez que evitaban el nombramiento de personas con aptitudes muy superiores a las funciones que tendrían que desempeñar o a las perspectivas de ascenso de que dispondrían. A este respecto, la división del personal en dos cuadros y las restricciones impuestas para el ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico constituía un obstáculo para la carrera que no se hallaba generalmente en las condiciones externas de empleo y que en muchos casos había influido en el número de categorías del cuadro de servicios generales y en los niveles de remuneración de las categorías superiores de dicho cuadro. La Comisión ya había señalado que la cuestión de los ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico requería ulterior estudio 14/; cuando dicho estudio se llevara a cabo, habría que tener en cuenta todas las consecuencias que esos ascensos podían tener sobre la contratación de personal para el cuadro orgánico y sus perspectivas de carrera.

71. Finalmente, en respuesta a la pregunta de si las organizaciones tenían dificultades para contratar personal para el cuadro de servicios generales con el sistema actual y con las escalas actuales de sueldos, los representantes de las organizaciones contestaron que en ciertos lugares se tropezaba con dificultades, a veces en relación con la situación del mercado local, y respecto de algunas ocupaciones, pero que, en general, la contratación de personal idóneo para el cuadro de servicios generales no presentaba grandes problemas.

14/ Ibid., párr. 106.

Principio general y metodología para determinar las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales

72. La Comisión examinó el principio general y la metodología para determinar las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales con arreglo al plan siguiente:

- a) El principio básico, esto es, si la remuneración del cuadro de servicios generales debía seguir estableciéndose en relación con las condiciones locales o con arreglo a otros criterios;
- b) Si se continuaban tomando como base las condiciones locales, qué condiciones locales debían emplearse (las mejores condiciones prevaletientes u otras);
- c) La metodología para determinar las condiciones locales;
- d) La manera de transformar en escalas de sueldos internos los datos relativos a las condiciones locales;
- e) Los demás subsidios y prestaciones del cuadro de servicios generales.

73. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) reafirmó, al presentar sus opiniones a la Comisión, la necesidad de que las organizaciones ofrecieran sueldos que se comparasen favorablemente con los que ofrecían otros empleadores en cada localidad, a efectos de poder atraer y conservar personal de la calidad requerida. El CAC había rechazado un enfoque global, análogo al principio Noblemaire aplicado al cuadro orgánico, porque, en su carácter de principio general aplicable a todos los lugares de destino, conduciría a un pago excesivo en la mayoría de los lugares de destino. A su juicio, la mejor forma de expresar la definición de las escalas de sueldos que se compararían favorablemente con las que ofrecían otros empleadores en cada localidad era la fórmula "las mejores condiciones prevaletientes en la localidad"; sin embargo, indicó que la mejor manera de interpretar esta fórmula era hacerlo con criterio práctico y cuantitativo, y no con un criterio literal.

74. Los representantes de la FICSA, al exponer sus opiniones adoptadas por unanimidad en un período de sesiones extraordinario de su Consejo, hicieron hincapié en que esas opiniones se referían únicamente a los lugares de destino en las sedes; la FICSA expondría sus opiniones acerca de los lugares de destino sobre el terreno en el momento oportuno. La FICSA consideraba que, si bien se podrían establecer ciertos principios para su aplicación general, la metodología detallada para la aplicación de esos principios en cada lugar de destino debía determinarse a nivel local, con la plena participación de los representantes del personal local. En lo tocante a la aplicación detallada de los principios en Ginebra, estimaba por tanto que la Comisión debería celebrar amplias consultas con los representantes del personal de Ginebra antes de llegar a una conclusión.

a) Principio básico

75. La Comisión observó que, desde 1946, la Asamblea General había adoptado el principio de que los sueldos del cuadro de servicios generales se debían fijar teniendo en cuenta las condiciones locales, inicialmente en Nueva York y luego en cada nuevo lugar de destino. La Comisión consideró la posibilidad de establecer una escala internacional, análoga al principio Noblemaire del cuadro orgánico,

o escalas regionales, pero observó que, en cualquiera de los casos, la escala que resultase apropiada para el país de más alto nivel de sueldos sería demasiado elevada para otros países. Con objeto de corregir una escala única uniforme para tener en cuenta las diferencias entre los niveles nacionales, sería menester establecer un sistema de ajustes semejantes, pero no igual, al índice de ajustes por lugar de destino empleado para los sueldos del cuadro orgánico, lo cual resultaría prohibitivamente complicado. Así, pues, la Comisión llegó a la conclusión de que no había ninguna otra opción práctica, aparte de la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales teniendo en cuenta las condiciones locales en cada lugar de destino.

b) Qué condiciones locales deben emplearse

76. La Comisión observó que el principio de la comparación con las "mejores condiciones prevalecientes" en la localidad había sido enunciado por el Comité de Expertos (Comité Flemming) de 1949 y confirmado en su esencia (aunque no en su formulación exacta) por todos los órganos de estudio ulteriores. Su justificación lógica era que las organizaciones, para poder conseguir personal de la idoneidad requerida, debían estar en condiciones de competir con otros empleadores de personal de idoneidad equivalente, es decir, los que ofrecían las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad. La JCAPI, al confirmar ese principio en 1965, había interpretado que debía entenderse que las mejores escalas prevalecientes eran aquellas en vigor entre los mejores empleadores, pero no necesariamente las mejores desde un punto de vista absoluto. La Comisión observó asimismo que la formulación inicial "mejores escalas prevalecientes" había sido reemplazada por "las mejores condiciones prevalecientes", lo cual implicaba que la comparación no debía basarse solamente en las escalas de sueldos, sino, de manera más amplia, en todas las demás condiciones de empleo, tales como la seguridad en el cargo, las perspectivas de ascenso, los planes de jubilación y de seguro médico y los beneficios accesorios. La medida en que se podrían tener en cuenta dichas condiciones en la comparación se analizó más detalladamente en una etapa posterior de las deliberaciones (véanse los párrs. 155 y 156).

77. La Comisión investigó si el principio de "las mejores condiciones prevalecientes" seguía siendo válido y si no era posible que las organizaciones consiguieran el personal que necesitaban ofreciendo condiciones no necesariamente comparables con las de los mejores empleadores. En particular, la Comisión se preguntó si no serían adecuadas las condiciones ofrecidas por la administración pública local de cada país, es decir, en otras palabras, si no sería posible algo así como una aplicación del principio Noblemaire país por país. La Comisión recibió información sobre las relaciones existentes entre los sueldos del cuadro de servicios generales y los sueldos de la administración pública local en ciertos países en que había sedes y observó que (aun teniendo en cuenta el hecho de que no se habían establecido equivalencias de categoría precisas con cada una de dichas administraciones) se registraban amplias variaciones entre los márgenes que existían, por ejemplo, en Nueva York, Ginebra y París. Era probable que tales variaciones resultaran todavía más marcadas en el caso de comparaciones efectuadas en otros países en que no había sedes. La Comisión llegó a la conclusión de que no existía una relación uniforme entre los sueldos de la administración pública y los de otros empleadores de cada país, ya se tratase de los mejores empleadores o de empleadores medios. Los representantes de las organizaciones y del personal señalaron que las necesidades de las organizaciones en muchos países eran enteramente diferentes de las de la administración pública local; en efecto,

trabajar en un medio internacional heterogéneo imponía al personal exigencias extraordinarias, que excedían de los requisitos puramente lingüísticos. En consecuencia, no existía ninguna garantía de que las organizaciones, de ofrecer sueldos iguales a los de la administración pública local, pudieran competir con otros empleadores para conseguir personal más capacitado. Los representantes de las organizaciones opinaron que ése sería precisamente el caso en muchos lugares de destino y que las organizaciones no estarían en condiciones de proporcionar los servicios que se esperaban de ellas si no podían ofrecer sueldos mayores que los de la administración pública local. La Comisión llegó a la conclusión de que, si bien el principio de la comparación con los sueldos de la administración pública local podría resultar satisfactorio en algunos lugares de destino, no lo resultaría en otros. Si se tomaban los sueldos de la administración pública local como base y se les agregaba un margen, cuya proporción tendría que variar según los lugares, de acuerdo con la relación entre los sueldos de la administración pública local y los que ofrecían otros empleadores de la localidad, no se evitaría ninguna de las desventajas de la comparación con las mejores condiciones prevalecientes, y se podrían suscitar otras objeciones. Así, pues, la Comisión llegó a la conclusión de que una comparación basada exclusivamente en los sueldos de la administración pública local no era viable como principio general aplicable a todos los lugares de destino.

78. La Comisión estimó que, mientras no volviera a examinar este principio teniendo en cuenta la experiencia que adquiriese en diversos lugares de destino, no había ninguna opción aparte de la comparación con las mejores condiciones prevalecientes. Mientras tanto, ese principio permanecía en vigor hasta el momento en que quizás fuese enmendado por la Asamblea General y, por lo tanto, se aplicaría al estudio que se efectuaría en Ginebra en 1977.

79. El verdadero problema estribaba en la forma de interpretar y aplicar dicho principio. Por consiguiente, la tarea que la Comisión tenía ante sí era idear una metodología precisa y, una vez que la hubiera establecido, asegurar que se respetara y aplicara uniformemente (a diferencia de los "principios rectores" de 1965). En consecuencia, sería necesario definir cuidadosamente la metodología con la cual se habrían de determinar las "mejores condiciones prevalecientes". En esta forma práctica, la Comisión podría decidir mejor cómo debería entenderse una fórmula que había sido criticada y calificada de ambigua o incluso contradictoria, particularmente en relación con el peso relativo que correspondería asignar a las palabras "mejores" y "prevalecientes". En todo caso, era evidente que la muestra de empleadores que se habrían de estudiar tendría que ser suficientemente grande para asegurar que las escalas resultantes no fueran sólo las mejores en valores absolutos y pudieran considerarse prevalecientes.

c) Metodología para determinar las condiciones locales

80. La Comisión observó que los "principios rectores" de 1965 preveían tres métodos diferentes:

a) En las ciudades grandes en que se dispusiera de datos publicados confiables sobre los sueldos externos (por ejemplo, Nueva York), se podrían utilizar dichos datos, complementados con verificaciones al azar de los sueldos pagados en puestos fundamentales por un pequeño número de empleadores de buena reputación;

b) En otras ciudades grandes en que no se dispusiera de datos publicados (por ejemplo, Ginebra, París, Roma), se deberían realizar estudios o bien de todo el mercado de trabajo, utilizando técnicas de muestreo estadístico, o de un número suficientemente elevado de empresas externas con la reputación de contarse entre los mejores empleadores;

c) En las ciudades en que el número de funcionarios de las Naciones Unidas fuera más reducido (por ejemplo, lugares de destino sobre el terreno), se deberían realizar estudios de alcance limitado o utilizar los resultados de estudios efectuados por otros empleadores.

81. Los representantes de las organizaciones indicaron que, a su juicio, en circunstancias apropiadas, podía emplearse cualquiera de esos tres métodos. El método a) había demostrado ser satisfactorio en Nueva York y lo mismo había sucedido con el método c) en Londres y en los lugares de destino sobre el terreno. En lo atinente al método b), las organizaciones estimaban que la opción del muestreo estadístico de todo el mercado de trabajo implicaba excesivas complicaciones, por lo cual preferían el método de un grupo preseleccionado de aquellos que, según se suponía, eran los mejores empleadores.

82. Los representantes de la FICSA también encontraron que cualquiera de los métodos era aceptable en principio. A su juicio, la decisión acerca del método que había de utilizarse en cada caso particular se debería adoptar con la plena participación de los representantes del personal local.

83. La Comisión llegó a la conclusión de que, si bien la metodología que estableciera debería ser suficientemente precisa para asegurar la obtención de la mejor información, convendría que existiera cierta flexibilidad para adaptarse a las condiciones locales. Con respecto a la cuestión que se examinaba, cualquiera de los tres métodos era aceptable en circunstancias apropiadas. La Comisión señaló que las consultas con los representantes del personal se celebrarían de conformidad con las disposiciones del Estatuto y del Reglamento.

84. La Comisión observó que, cualquiera fuera el método que se adoptara para determinar las mejores condiciones locales prevalecientes en un caso determinado, de allí en adelante la propia Comisión tendría la responsabilidad de adoptar una decisión sobre el método y los detalles de su aplicación, así como la de analizar los resultados, extraer conclusiones y recomendar una escala de sueldos para cada lugar de destino respecto del cual asumiera sus funciones en virtud del artículo 12 de su Estatuto (en la actualidad, solamente los lugares de destino en las sedes). Cuando hubiera que hacer un estudio para reunir datos, dicho estudio necesariamente habría de realizarse bajo la responsabilidad de la Comisión. Se producía, pues, un cambio fundamental en las responsabilidades de las organizaciones y en el papel de los representantes del personal en lo tocante a dichos estudios.

85. Se observó también que, donde no se publicaban datos, la única forma de obtenerlos era recabarlos de los empleadores, a los que no podía obligarse a cooperar en una actividad que les llevaba tiempo y no tenía ningún aliciente para ellos. Se corría el riesgo de que, si todos los empleadores o algunos de ellos se negaban a cooperar, la realización del estudio se viera entorpecida o sus resultados quedarían parcialmente invalidados. La disposición de los empleadores locales a cooperar podía constituir un factor limitador, particularmente en cuanto a la frecuencia con que se podían realizar los estudios. El número de estudios similares realizados

por otros órganos era uno de los motivos por los que algunos empleadores se negaban a cooperar, y había que estudiar la posibilidad de participar en ellos. En algunos casos, podría ser útil obtener el apoyo de las autoridades nacionales o locales. También había que alentar a las administraciones de las organizaciones para que establecieran relaciones permanentes con agrupaciones profesionales locales de empleadores o con asociaciones de personal, lo que les ayudaría a mantenerse al corriente de las condiciones locales y facilitaría los contactos con ocasión de la realización de estudios.

86. Se consideraron tres posibles métodos para reunir los datos: por la propia secretaría de la Comisión; por una empresa de consultores que trabajara en nombre de la Comisión, o por la organización o las organizaciones del lugar de destino en nombre de la Comisión, con arreglo al artículo 27 del Estatuto. Los representantes de las organizaciones informaron a la Comisión de que su preferencia variaba según el lugar de destino que se considerara. En Ginebra, preferían que la Comisión efectuase el estudio directamente y no eran partidarios de que se recurriera otra vez a consultores externos; respecto de otros lugares en que sólo había una o dos organizaciones, opinaban que habría que encomendar a esas organizaciones la reunión de los datos. En todo caso, las organizaciones estaban dispuestas a proporcionar cualquier ayuda que la Comisión les solicitase. Los representantes de la FICSA consideraban aceptable cualquiera de los tres métodos y señalaron que la elección debía depender de las circunstancias locales y efectuarse con la plena participación de los representantes del personal interesado.

87. La Comisión llegó a la conclusión de que, cualquiera que fuese el método elegido, debía satisfacer los principios estadísticos aceptados en materia de validez para lograr el resultado que se perseguía, esto es, indicar condiciones representativas de las "mejores condiciones prevaletientes". En la medida de lo posible, se debían evitar los cambios de método de un estudio a otro, aunque la Comisión, al asumir sus responsabilidades en lo tocante a la realización de estudios evidentemente no podía ceñirse estrictamente a las prácticas adoptadas hasta entonces por otros órganos.

88. En cuanto al método de selección de los empleadores que se habrían de estudiar, la Comisión indicó que, hasta el momento, se habían utilizado dos métodos:

a) en todos los lugares de destino, salvo Ginebra, se había preseleccionado un grupo de empleadores de quienes se suponía que estaban entre los que ofrecían las mejores condiciones;

b) en los tres últimos estudios en Ginebra, se había efectuado una muestra al azar estratificada de todos los empleadores de la ciudad que cumplían ciertos requisitos (número mínimo de empleados, etc.).

89. La Comisión, aunque sin excluir en general el segundo método, tomó nota de que los resultados arrojados por este método en Ginebra, especialmente en el estudio de 1975, habían sido de validez estadística dudosa (véanse los párrs. 145 a 147). La Comisión enunció los criterios que la guiarían para establecer la lista de empleadores que habría de estudiar, que serían representativos de aquellos que tuvieran la reputación de ofrecer las mejores condiciones de empleo y con quienes era probable que las organizaciones compitieran en materia de contratación y conservación de personal. La Comisión convino en que, a este respecto, la expresión "condiciones de empleo" debía interpretarse en su sentido más amplio, a efectos

de que abarcara no solamente la remuneración sino también otras condiciones, como la estabilidad en el empleo, la existencia de una política de sueldos establecida sobre la base de niveles de responsabilidad y de antigüedad, las horas de trabajo, las pensiones y los seguros médicos y otras ventajas ofrecidas por el empleador. Se debería elaborar una lista preliminar sobre la base de la información que se obtuviera de fuentes locales (por ejemplo, autoridades públicas, cámaras de comercio, asociaciones de empleadores o de empleados) o de estudios anteriores; también podrían formular propuestas los miembros de la Comisión, las administraciones y los representantes del personal. La Comisión haría la elección definitiva, tras consultar con los representantes de las administraciones y del personal. Por regla general, sólo se incluirían empresas que emplearan un mínimo de 50 empleados de oficina en categorías comparables a las del cuadro de servicios generales. Sin perjuicio del principio de conservar aquellos que, según se supusiera, fueran los mejores empleadores, los empleadores que se eligieran deberían constituir una muestra razonable y representativa de diferentes sectores de actividad y habría que asegurar que ninguno de esos sectores predominara en la muestra. Los empleadores deberían haber estado establecidos en la localidad durante cuatro años por lo menos. En los lugares de destino en las sedes en que hubiera gran número de funcionarios comparables de las Naciones Unidas, el número de empleadores que se seleccionara en definitiva no debería ser inferior a 20. En los lugares de destino en las sedes en que el número de funcionarios fuera menor, se podría elegir un número inferior de empleadores, siempre que constituyeran una muestra suficientemente representativa de las condiciones de empleo locales. Debería asegurarse que, entre un estudio y el siguiente, hubiera un grado razonable de estabilidad en la muestra.

90. La Comisión examinó también la cuestión de si debía incluirse en todos los casos a la administración pública local entre los empleadores que se habrían de estudiar. Algunos miembros estimaban que las Naciones Unidas, en su carácter de organización intergubernamental, no podían dejar de tener en cuenta los sueldos que pagaba la administración pública local. El CAC había recomendado que se incluyera a la administración local si tenía puestos comparables a los de las organizaciones y "escalas de sueldos no considerablemente inferiores a las de los demás empleadores". Se convino en que no cabía duda de que debía incluirse a la administración pública local si figuraba entre los mejores empleadores (y se recordó que así se había hecho en muchos estudios, incluso los realizados en Ginebra). Algunos miembros y los representantes de la FICSA estimaban que la inclusión de las escalas de sueldos de la administración pública, si se determinaba que no eran de las mejores, desvirtuaría, en definitiva, el principio de las "mejores condiciones prevalecientes". Se señaló también que en algunos lugares de destino, como Nueva York, resultaría difícil decidir cuál de las administraciones públicas locales debía tenerse en cuenta (federal, estatal o municipal).

91. El consenso de la Comisión fue que, si era posible determinar equivalencias satisfactorias en los puestos debían estudiarse en todos los casos las condiciones de empleo de la administración pública local. Si se determinaba que esas condiciones eran de las mejores, se las incluiría automáticamente en el análisis del resultado. Si se determinaba que no eran comparables a las ofrecidas por los buenos empleadores objeto del estudio, el hecho de incluirlas de todas maneras entrañaría un cambio en el principio de las mejores condiciones prevalecientes; por lo tanto, la Comisión no podía incluirlas mientras se matuviera en vigor ese principio, pero podría reconsiderar la cuestión cuando examinara de nuevo el principio básico.

92. La Comisión examinó luego la cuestión de qué puestos, de las organizaciones y de las empresas externas, se habrían de comparar. Hizo notar que había grandes diferencias en el número de puestos seleccionados en distintos lugares y épocas, y que, en general, su número había tendido a disminuir. Las organizaciones habían atribuido esa disminución a las dificultades con que se tropezaba para encontrar puestos externos cuyas funciones correspondieran en medida suficiente a los puestos de categoría más alta del cuadro de servicios generales. La decisión adoptada en Ginebra de tener en cuenta sólo dos puestos en los estudios recientes se había debido al interés en no reflejar la discriminación que, según se afirmaba, practicaban algunos empleadores suizos en cuanto a las remuneraciones de hombres y mujeres que tuvieran el mismo empleo; en consecuencia, sólo se habían incluido puestos en que las equivalencias externas correspondieran a empleados de sexo masculino y se habían eliminado puestos como el de mecanógrafa y secretaria (que constituían la mayoría de los puestos del cuadro de servicios generales).

93. La Comisión reconoció que la selección definitiva de los puestos debería hacerse en cada lugar de destino tras celebrar las consultas que procedieran, pero estimó que, de todos modos, debía enunciar ciertos principios generales. Los puestos seleccionados debían ser representativos del cuadro de servicios generales en el lugar de destino de que se tratara; debían incluirse los puestos en que trabajara un mayor número de funcionarios, junto con otros puestos característicos del cuadro y para los cuales se pudieran encontrar equivalencias externas apropiadas. Respecto de cada una de las ocupaciones más importantes, debían seleccionarse puestos de distintas categorías (por ejemplo, inferior, intermedia, superior); la categoría inferior resultaba particularmente útil porque las equivalencias eran más claras. En condiciones ideales, debían incluirse puestos de cada una de las categorías del cuadro pero se reconocía que, sobre todo en las categorías más bajas y más altas, quizás no fuera posible encontrar puestos en los que hubiese empleada una cantidad suficiente de funcionarios o que se pudieran describir en una forma tal que permitiera a los empleadores encontrar puestos comparables en el exterior. Con la condición de que fuera mínima la necesidad de hacer extrapolaciones, era más importante que en cada categoría se estudiaran por lo menos dos puestos, para que se pudieran comparar las escalas externas de remuneración correspondientes a puestos que, dentro de la organización, tenían la misma categoría. Por lo tanto, el número de puestos que se estudiarían tendría que ser por lo menos igual al doble del número de categorías para las que se querían encontrar equivalencias. Si los trabajadores manuales y el personal de seguridad se hallaban comprendidos en las escalas del cuadro de servicios generales, también debían incluirse algunos puestos de trabajadores manuales, artesanos y técnicos, aunque, en caso de que las condiciones locales de remuneración de esas categorías fueran claramente distintas de las existentes para los oficinistas, las escalas que se encontraran no deberían tener gran influencia al determinar los sueldos de todo el cuadro; en ese caso, servirían para determinar en qué categoría se incluirían esos puestos en la escala general sobre la base de la remuneración y no de la clasificación.

94. Las descripciones de funciones que se utilizarían para fines de comparación debían ser lo suficientemente precisas para facilitar una definición clara del tipo de funciones y, en particular, de la categoría en que se ejercían; sin embargo, no deberían ser tan específicas como para hacer imposible encontrar puestos externos equivalentes. Las descripciones debían destacar las características del puesto y basarse en normas de clasificación de puestos. Los requisitos en materia de idiomas debían definirse en relación con los conocimientos de

distintos idiomas necesarios para el puesto (lo que, según se hizo notar, generalmente se reflejaba también en la clasificación del puesto). En los lugares de destino en que hubiera una sola organización con un sistema razonable de clasificación de los puestos, podrían resultar apropiadas las normas de clasificación de puestos o las descripciones mismas de las funciones en esa organización. En el caso de Ginebra, habría que establecer descripciones compuestas, que reflejaran en la medida de lo posible un promedio de la situación en las distintas organizaciones, aunque esta labor se complicaría por el hecho de que la oficina de las Naciones Unidas no tenía hasta el momento un sistema de clasificación de puestos; por lo tanto, habría que basarse principalmente en la situación de las organizaciones con sistemas de clasificación de puestos. En los casos en que se encontraran discrepancias en la clasificación de puestos equivalentes, correspondería en última instancia a las organizaciones interesadas revisar la clasificación de esos puestos a fin de ajustarla a la descripción utilizada por la Comisión y a la remuneración fijada para el puesto.

95. Se convino en que se debían reunir datos sobre los sueldos y todas las bonificaciones o prestaciones que en general se pagasen a todo el personal correspondiente del empleador externo, tales como mes de aguinaldo, vacaciones o sobresueldos de fin de año, subsidios de transporte, etc. Hasta que la Comisión pudiera estar en condiciones de hacer la comparación sobre la base de la "remuneración total", debían reunirse todos los datos que pudieran ser útiles; en una etapa posterior, la Comisión decidiría qué elementos debían usarse para una comparación directa, cuáles podrían tomarse en cuenta en una comparación de carácter general no matemático y cuáles podrían descartarse. Habría que tomar en cuenta las diferencias importantes en las horas de trabajo; en cambio, las vacaciones anuales representaban un aspecto de la política social de las organizaciones que era común a ambos cuadros de personal y que no se había tenido en cuenta en la comparación de la remuneración del cuadro orgánico con la de la administración pública de los Estados Unidos; en consecuencia, no se debía usar tal elemento en la comparación directa para el cuadro de servicios generales, aunque tal vez fuera pertinente para una comparación general de todas las condiciones de trabajo. En general, se debía tomar en cuenta cualquier prestación o beneficio facilitado a los funcionarios de las organizaciones en la misma forma que los concedidos a los empleados externos. Se debían reunir datos de cada empleador y para cada puesto sobre la base de los sueldos pagados al personal realmente empleado, además de las escalas máximas y mínimas, donde existieran. También se reunirían datos relativos a la edad del empleado, la antigüedad en el servicio con el empleador y la antigüedad en el desempeño de la función, junto con el sexo (esto último para determinar si había alguna discriminación en las escalas de sueldos por motivo de sexo).

96. Puesto que la comparación con los sueldos internos se haría sobre la base de los sueldos netos, los ingresos brutos externos que se determinaran en el estudio debían convertirse en cifras netas mediante la aplicación del impuesto medio sobre la renta correspondiente a una persona sin familiares a cargo (a los efectos de determinar el nivel de las prestaciones internas por personas a cargo, se tendrían en cuenta las franquicias tributarias de que gozaran los contribuyentes con familiares a cargo). Sin embargo, los beneficios en efectivo y en especie que no fueran imponibles deberían agregarse en su valor neto una vez determinada la remuneración neta.

d) Transformación en escalas de sueldos internas de los datos obtenidos respecto de las condiciones locales

97. La Comisión observó que se habían utilizado diversos métodos de interpretación de los datos correspondientes a los sueldos externos que se habían obtenido, a fin de determinar el nivel adecuado en comparación con el cual debían fijarse las escalas de sueldos internos; estos métodos incluían: el promedio aritmético de los seis (u ocho, o algún otro número) mejores empleadores; la 75a. percentila de los sueldos mínimo y máximo obtenidos para cada puesto; y la 75a. percentila de los sueldos individuales obtenidos para cada puesto. En Ginebra se había utilizado la 92a. percentila (límite máximo de la tercera cuartila del tercio superior) de los sueldos determinados mediante lo que se denominó un estudio del mercado total, que era equivalente a la 75a. percentila de un estudio de los empleadores supuestamente mejores. Se podrían plantear objeciones respecto de cada uno de los métodos: respecto del basado en un pequeño número de los mejores empleadores, porque la selección del número que se usaría (seis, ocho, etc.) era arbitraria; respecto del basado en el uso de los mínimos y máximos, porque éstos no reflejaban la distribución real de los empleados entre los límites mínimo y máximo; y respecto del basado en el uso de los sueldos individuales, porque podía ser difícil y complicado obtenerlos. No obstante, se expresó cierta preferencia por el último método, porque sería el más preciso en caso de resultar viable.

98. Tras considerar diversas posibilidades, la Comisión llegó a la conclusión de que no podría adoptar una decisión respecto de una metodología de aplicación general hasta que hubiera examinado los datos obtenidos en diversos estudios efectuados en lugares de destino diferentes. En la siguiente sección del presente informe (párrs. 165 a 170), figura la conclusión de la Comisión en cuanto a la interpretación de los datos obtenidos en Ginebra.

99. En lo que respecta al punto de equiparación interno (escalón de la categoría correspondiente), con el que habría que comparar los sueldos externos, una vez fijados, la Comisión examinó diversas posibilidades: el punto medio de la categoría, un escalón que se determinaría comparando el promedio de las edades y/o los años de servicio del personal externo y el interno en los puestos de equiparación, el escalón medio del personal comprendido en esa categoría en las organizaciones, o una escala graduada que comprendería desde el escalón 1, para los grados en que se ingresa en el servicio, hasta el escalón superior, para los cargos de mayor jerarquía. Los métodos que suponían emplear la edad y/o la antigüedad o el escalón medio del personal comprendido en la categoría fueron criticados porque dependían excesivamente de la composición del personal en el momento en que se hiciera el estudio, composición que podía variar de uno a otro estudio. El consenso de la Comisión fue que el escalón que se había de emplear como punto de equiparación interno debía quedar determinado por las descripciones de las funciones empleadas para hacer la equiparación. En esta forma, un cargo considerado de principiantes debía equipararse con los cargos de los principiantes externos e igualarse con el escalón 1 de la categoría interna (equiparaciones que resultarían especialmente útiles porque serían más fáciles de identificar); un puesto de nivel superior debía definirse de acuerdo con la antigüedad exigida e igualarse con el escalón interno correspondiente (que sería el máximo de la categoría o estaría próximo a él). Entre esos extremos se podría emplear el escalón correspondiente al escalón medio de los funcionarios comprendidos en la categoría.

100. Se reconoció que la escala de sueldos no se podía estructurar únicamente sobre la base de los niveles de remuneración determinados mediante comparaciones con cargos externos para las diferentes categorías. La escala debía tener cierto equilibrio interno en los intervalos entre categorías, la amplitud de éstas y los puntos de superposición entre ellas, y tales relaciones no debían fluctuar indebidamente como consecuencia de los diferentes resultados externos observados en cada estudio sucesivo. Por consiguiente, la construcción de la escala debía ser una cuestión de criterio y reflejar las tendencias externas observadas en las relaciones entre los niveles de remuneración para diferentes funciones, pero preservando al mismo tiempo la armonía interna y evitando las distorsiones que se podrían producir si se aplicaran en forma demasiado rígida los resultados del estudio. La base para la construcción de la escala debía ser la estructura de clasificación resultante de las necesidades orgánicas y administrativas, así como de la situación del mercado; en consecuencia, el número de categorías y el número de escalones de cada categoría podían variar en los distintos lugares de destino.

101. En su segundo informe anual, la Comisión había señalado las pronunciadas disparidades que existían, entre un lugar de destino y otro, en la medida en que las categorías máximas de la escala del cuadro de servicios generales se superponían con la escala del cuadro orgánico y, más aún, las disparidades entre las superposiciones que existían si se tenía en cuenta la remuneración neta o la remuneración pensionable.

102. En primer lugar, la Comisión reconoció que podía justificarse que hubiese cierta superposición dado que el nivel de responsabilidades de algunos de los puestos de más alta categoría del cuadro de servicios generales era equivalente al de los puestos de las categorías inferiores del cuadro orgánico. Con respecto a la remuneración neta, reconoció también que, siendo diferentes los principios en virtud de los cuales se determinaba la remuneración de los dos cuadros, no se podía imponer ninguna vinculación artificial entre sus escalas; las escalas de cada cuadro se debían determinar aplicando rigurosamente el principio correspondiente a cada uno de ellos.

103. Con respecto a la superposición en la remuneración pensionable, la Comisión observó que se debía fundamentalmente a las diferentes formas en que se determinaban las remuneraciones pensionables de los dos cuadros. La remuneración pensionable del cuadro orgánico dependía del sueldo básico y, normalmente, en ella no se tenía en cuenta la parte de la remuneración neta total pagada por concepto de ajuste por lugar de destino (parte que era muy considerable en algunos lugares de destino). Por el contrario, la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales dependía de la remuneración neta total, dado que los ajustes periódicos de sueldos se incorporaban en el sueldo básico e inmediatamente se hacían pensionables; además, las diversas prestaciones (prima de idiomas, subsidio de no residente) también eran pensionables. Las comparaciones entre los dos cuadros y entre distintos lugares de destino resultaban aún más distorsionadas por las fluctuaciones del tipo de cambio del dólar.

104. Los representantes de la FICSA señalaron la dualidad de criterios implícita en la proposición de que únicamente se estimaba necesario tomar medidas correctivas cuando las remuneraciones de los servicios generales se consideraban demasiado elevadas en relación con las del cuadro orgánico; no se preveía la adopción de tales medidas cuando, como sucedía en muchos lugares de destino, había una gran diferencia entre el sueldo máximo del cuadro de servicios generales y el mínimo del cuadro orgánico.

105. La continuación del examen hecho por la Comisión acerca de la cuestión de las contribuciones del personal, el sueldo bruto y la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y la solución que se vio obligada a adoptar con respecto a Ginebra se describen en la siguiente sección del presente informe (párrs. 185 a 188).

106. Por último, la Comisión se ocupó de la frecuencia con que se deberían realizar exámenes de los sueldos del cuadro de servicios generales y de la base sobre la cual se deberían introducir ajustes entre los exámenes. La Comisión observó que, en los lugares de destino en las sedes, se habían hecho exámenes a fondo cada cuatro años en promedio, de conformidad con la recomendación de los "principios rectores". Surgía entonces la necesidad de establecer algún procedimiento para la introducción de ajustes provisionales de los sueldos entre los exámenes. Se habían usado diversos métodos: índices publicados de variaciones de sueldos, o de precios, o una combinación de ambos; "mini estudios" o investigaciones rápidas, en que se preguntaba a los empleadores incluidos en el estudio a fondo anterior en qué porcentaje habían aumentado entre tanto los sueldos obtenidos en él. Prácticamente no existían en ninguna parte índices correspondientes a las variaciones de sueldos del grupo preciso de empleados externos abarcado en el estudio; en algunos países, los únicos índices oficiales de sueldos disponibles tenían una utilidad muy dudosa. Por otra parte, el método del mini estudio había funcionado bien en algunos lugares, pero en otros (por ejemplo, Montreal) había resultado imposible obtener de los empleadores la información requerida.

107. La Comisión reconoció que, aunque los estudios a fondo eran costosos y llevaban tiempo, se podía lograr a veces cierta economía realizándolos con mayor frecuencia; la Comisión podría pronunciarse con más fundamento sobre la frecuencia conveniente cuando hubiera terminado cierto número de estudios. Sin embargo, tanto respecto de los estudios a fondo como de los mini estudios, existía el riesgo de agotar la buena voluntad de los empleadores con peticiones de información demasiado frecuentes.

108. Donde existía un índice adecuado, ese método era el más simple y el menos discutible; en algunos casos, a falta de un índice de salarios adecuado, podía resultar aceptable un índice de costo de vida. Sin embargo, había que tener cuidado al aplicar a los sueldos netos internos un índice de los ingresos brutos externos; se obtendrían diferentes resultados según que se aplicaran las escalas impositivas externas a los ingresos brutos externos y se ajustaran luego los ingresos netos internos conforme a la variación de los ingresos netos externos, o que se ajustaran los ingresos brutos internos conforme a la variación de los ingresos brutos externos y se calculara luego su valor neto aplicando la contribución del personal, ya que las escalas de contribuciones del personal no reproducían necesariamente la progresión de las escalas impositivas nacionales (excepto en Nueva York, donde había una correspondencia bastante precisa).

109. Se consideró también la posibilidad de usar, para realizar el ajuste, la variación de los sueldos de los funcionarios públicos externos.

e) Otras prestaciones y subsidios del cuadro de servicios generales

110. En lo que respecta a las prestaciones por familiares a cargo, la Comisión señaló que en su segundo informe anual 15/ ya había expuesto su opinión de que la cuantía de las prestaciones por cónyuge a cargo y por hijos a cargo debía determinarse en cada lugar de destino teniendo en cuenta los beneficios otorgados a los trabajadores externos en forma de exenciones impositivas y prestaciones de seguridad social.

111. En cuanto a la prima de idiomas y al subsidio de no residente, la Comisión observó que era necesario hacer un nuevo estudio de la justificación de esas prestaciones y de las condiciones para concederlas. Como no pudo seguir ocupándose del asunto en 1977, volverá a examinarlo en 1978 sobre la base de nuevos datos que ha recabado de las organizaciones.

Conclusión

112. Las consideraciones que anteceden en relación con el principio básico y la metodología para establecer la remuneración del cuadro de servicios generales representan sólo las conclusiones preliminares de la Comisión. Dado que las circunstancias obligaron a la Comisión a asumir las funciones que le corresponden en virtud del artículo 12 de su Estatuto en el sentido de recomendar escalas de sueldos para determinados lugares de destino antes de haber podido completar el examen general de los principios y la metodología en juego, no le quedó otro camino que proceder con un criterio empírico. Por lo tanto, la Comisión decidió que llegaría a sus conclusiones definitivas acerca de las cuestiones generales del caso a la luz de la experiencia que obtuvieran con la realización de estudios en varios lugares de destino en las sedes. La Comisión esperaba que esas conclusiones constaran en uno o varios textos que reemplazarían a los "Principios Rectores" de 1965.

15/ Ibid., párr. 338.

B. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra 16/

Introducción

113. Procede recordar las disposiciones reglamentarias y las decisiones legislativas en virtud de las cuales la Comisión de Administración Pública Internacional efectuó en 1977 un estudio de las mejores condiciones prevaletientes ofrecidas por otros empleadores de Ginebra a sus empleados de categoría comparable a la del personal del cuadro de servicios generales de las siete organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que tienen su sede u oficinas principales en esa ciudad 17/, con miras a formular recomendaciones acerca del nivel adecuado de la remuneración para esos funcionarios.

114. El artículo 12 del Estatuto de la Comisión dispone que:

"Artículo 12

"1. En las sedes y en los demás lugares de destino que de tiempo en tiempo se designen a petición del Comité Administrativo de Coordinación, la Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local.

"2. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 supra, el jefe o los jefes ejecutivos interesados, previa consulta con los representantes del personal, podrán pedir a la Comisión que determine las escalas de sueldos en un lugar de destino dado, en lugar de formular recomendaciones. Las escalas de sueldos así determinados se aplicarán a todo el personal de la misma categoría en el lugar de destino.

"3. En el ejercicio de sus funciones en virtud de los párrafos 1 y 2 supra la Comisión, de conformidad con el artículo 28, consultará a los jefes ejecutivos y los representantes del personal.

"4. La Comisión determinará la fecha o fechas en las cuales puede asumir las funciones enunciadas en este artículo."

16/ En esta sección del informe se reproduce, solamente con ligeros cambios el informe aprobado por la Comisión al terminar su sexto período de sesiones (Viena, 16 de agosto a 2 de septiembre de 1977) y que el 20 de septiembre de 1977 se envió al Secretario General y a los jefes ejecutivos y a los representantes del personal de las otras organizaciones de Ginebra.

17/ La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Organización Mundial de la Salud (OMS); la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); la Organización Meteorológica Mundial (OMM); la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); y el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). La Unión Postal Universal (UPU), cuya sede está en Berna, aplica también, por decisión de sus órganos legislativos, las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales fijadas para Ginebra.

115. En su cuarto período de sesiones (Roma, julio de 1976), la Comisión tomó nota de las solicitudes formuladas por los órganos rectores de la Organización Internacional del Trabajo y de la Asamblea Mundial de la Salud 18/ de que asumiera a la brevedad posible las funciones que le correspondían en virtud del párrafo 1 del artículo 12, especialmente con respecto a Ginebra. De conformidad con el párrafo 4 del mismo artículo, la Comisión decidió asumir esas funciones en relación con los lugares de destino en las sedes a partir de la clausura de su cuarto período de sesiones. Se comunicó esta decisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes y a los representantes del personal, y se la transmitió luego a la Asamblea General y a los demás órganos legislativos en el segundo informe anual de la Comisión 19/. En el párrafo 2 de la resolución 141 A, la Asamblea General aprobó la intención de la Comisión de asumir inmediatamente sus funciones y pidió a la Comisión "que presente sus conclusiones y recomendaciones a la Asamblea General con tiempo suficiente para que ésta las examine en su trigésimo segundo período de sesiones"; además, en su resolución 31/193 B sobre sueldos y condiciones de servicio de los funcionarios de la Secretaría, la Asamblea General al tomar nota con satisfacción de la decisión de la Comisión de adelantar la asunción de las funciones que le correspondían en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto en respuesta a las solicitudes formuladas por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, resolvió lo siguiente:

"1. Pide a la Comisión de Administración Pública Internacional que, con carácter de urgencia y en virtud de las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo 11 de su Estatuto, establezca los métodos para aplicar los principios para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales de Ginebra y que, sobre la base de esa metodología y en virtud de las atribuciones previstas en el párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto, haga realizar un estudio de las condiciones de empleo locales en Ginebra, formule recomendaciones sobre las escalas de sueldos que considere adecuadas, habida cuenta de las circunstancias, e informe a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones sobre las medidas adoptadas a este respecto;

"2. Pide además a la Comisión de Administración Pública Internacional que, en su examen de las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales en Ginebra, estudie las bases sobre las cuales se determinaron los recientes y considerables ajustes de sueldo para el personal de esa categoría, y las tenga plenamente en cuenta en su examen de los sueldos de esa categoría de funcionarios y en la metodología para los ajustes de sueldos en el futuro, en la medida en que afecten a los funcionarios del cuadro de servicios generales de Ginebra;

"3. Insta a la Comisión de Administración Pública Internacional a que, al realizar esas tareas, tenga en cuenta todos los aspectos, en particular el párrafo 29, del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre algunos

18/ Decisiones adoptadas en el 200.^o período de sesiones del Consejo de Administración de la OIT, párr. 40; resolución 29.25 de la Asamblea Mundial de la Salud.

19/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párrs. 28 a 30.

aspectos de la huelga que tuvo lugar en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976, las observaciones conjuntas sobre el informe recibidas del Comité Administrativo de Coordinación y los comentarios del Secretario General sobre las recomendaciones 3 y 4 del informe de la Dependencia Común de Inspección, y la invita a formular observaciones."

116. Dado que no se ha formulado ninguna solicitud a la Comisión de que "determine las escalas de sueldos en un lugar de destino dado, en lugar de formular recomendaciones", según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 12, la Comisión ha adoptado sus decisiones respecto de Ginebra con arreglo al párrafo 1 de ese artículo, según el cual "determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local". La Comisión ha transmitido sus conclusiones y recomendaciones a los jefes ejecutivos interesados, a fin de que los órganos competentes de cada organización adopten decisiones de conformidad con sus propios reglamentos y procedimientos 20/. Sin embargo, la Comisión supone que, de conformidad con la práctica establecida, y teniendo en cuenta el hecho de que, en el quinto párrafo del preámbulo de la resolución 31/193 B, la Asamblea General haya reconocido "la importancia de mantener la armonía con los organismos y organizaciones ubicados en Ginebra en lo que se refiere a la administración de los servicios de personal", las conclusiones y recomendaciones de la Comisión serán consideradas en forma colectiva por las organizaciones interesadas y se adoptará una posición común al respecto.

117. Se presenta este informe a la Asamblea General (y a los órganos legislativos de las demás organizaciones) de conformidad con la solicitud de la Asamblea de que la Comisión le "informe en su trigésimo segundo período de sesiones sobre las medidas adoptadas a este respecto".

Organización del estudio

118. La Comisión ha incluido en la sección anterior de este informe sus consideraciones y conclusiones preliminares acerca del principio y la metodología para la determinación de las condiciones de servicio en el cuadro de servicios generales, por las que tenía que guiarse forzosamente al realizar el estudio en Ginebra (ya que la prioridad concedida a este estudio le impidió completar su consideración general de los principios y metodología pertinentes antes de asumir sus funciones respecto de lugares de destino concretos, con arreglo al párrafo 1 del artículo 12 del Estatuto). Al considerar las cuestiones generales, el CAC le presentó los puntos de vista de las organizaciones participantes y la FICSA los del personal, de conformidad con las disposiciones de los artículos 36 y 37 del Reglamento de la Comisión referentes a "asuntos que sean de interés para el régimen común en su totalidad". No obstante, al considerar asuntos relacionados concretamente con el estudio realizado en Ginebra, la Comisión se preocupó de respetar plenamente las disposiciones de los mismos artículos referentes a "asuntos de interés local" y de recibir sobre esos asuntos, por tanto, las opiniones escritas (con arreglo al artículo 36) y orales (con arreglo al artículo 37) de los jefes ejecutivos interesados y de los representantes del personal interesado.

20/ En algunas organizaciones, la facultad para adoptar decisiones relativas a los sueldos del cuadro de servicios generales está reservada al órgano rector. En otras (las propias Naciones Unidas, entre ellas), corresponde al jefe ejecutivo, con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto del Personal.

119. En su quinto período de sesiones, la Comisión observó con pesar que, aunque se había comunicado debidamente que se debatirían asuntos de interés local para el lugar de destino de Ginebra, los representantes de las asociaciones del personal de las siete organizaciones con sede en Ginebra no habían aprovechado la ocasión para expresar sus puntos de vista en el período de sesiones de la Comisión celebrado en Nueva York. Por lo tanto, en consonancia con su política establecida, la Comisión decidió que, antes de que las conclusiones generales a que llegase se aplicaran a la situación concreta de Ginebra, se daría a los representantes de los jefes ejecutivos y del personal de Ginebra una oportunidad de que expusieran sus puntos de vista. La Comisión decidió crear un grupo de trabajo formado por su Presidente, su Vicepresidente y otros cuatro miembros, para que se reunieran en Ginebra y tomaran conocimiento de esas opiniones antes de adoptar, en nombre de la Comisión, las decisiones que fueran necesarias para la preparación y realización del estudio (delegándose la responsabilidad de esas decisiones en el Presidente y el grupo de trabajo con arreglo al párrafo 2 del artículo 18 del Estatuto). Como se describe seguidamente, ese grupo de trabajo dio a los representantes de los jefes ejecutivos y del personal de Ginebra toda clase de oportunidades para que expusieran plenamente sus puntos de vista sobre todos los asuntos referentes al estudio de Ginebra; y esos representantes participaron además plenamente en consultas sobre detalles técnicos con la secretaría de la Comisión, así como en la reunión concreta de datos. Cuando, en su sexto período de sesiones (Viena, agosto y septiembre de 1977), la Comisión consideró los datos reunidos y, basándose en ellos, formuló sus conclusiones y recomendaciones, se permitió de nuevo a los representantes de los jefes ejecutivos y del personal interesados que expusieran sus puntos de vista, que se hacen constar a continuación (véase asimismo el anexo III.A). La Comisión está persuadida, por tanto, de haber cumplido plenamente la exigencia del párrafo 3 del artículo 12 de su estatuto de que "en el ejercicio de sus funciones en virtud de los párrafos 1 y 2 *supra*, la Comisión, de conformidad con el artículo 28, consultará a los jefes ejecutivos y los representantes del personal".

120. El Presidente de la Comisión comunicó a los jefes ejecutivos y a los representantes del personal, a los que se invitó a asistir a una reunión en Ginebra el 12 de abril de 1977, las conclusiones preliminares a que había llegado la Comisión en su quinto período de sesiones respecto de los principios y la metodología, así como el plan y programa detallados establecidos por la Comisión para la realización del estudio. En esa reunión, el Presidente recordó las responsabilidades de la Comisión respecto de las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales, el origen del estudio, las conclusiones preliminares alcanzadas en el quinto período de sesiones y el plan de operaciones aprobado por la Comisión para el estudio. Dio seguridad a las administraciones y al personal de la intención de la Comisión de facilitar su plena participación en el estudio y les pidió su cooperación. Los portavoces de los jefes ejecutivos expresaron su satisfacción por el estudio y prometieron prestar su colaboración. El portavoz de los representantes del personal destacó las opiniones de éste en el sentido de que:

"a) Las mejores condiciones locales prevaletentes sólo representaban una base mínima para asegurar que las organizaciones tuvieran un personal que satisficiera los requisitos de la Carta;

"b) La Comisión no debería pronunciarse sobre ninguna parte del estudio hasta estar en condiciones de decidir sobre la metodología en su totalidad; no se le pedía que solucionara la totalidad del problema antes del próximo período de sesiones de la Asamblea General, sino que simplemente informara a la Asamblea de la marcha de los trabajos;

"c) Era indispensable la plena participación de los representantes del personal; hasta el momento no habían tenido lugar verdaderas consultas;

"d) La función de la Comisión consistía exclusivamente en formular recomendaciones, cuya aceptación y aplicación sería en definitiva objeto de negociación entre el personal y los jefes ejecutivos;

"e) El calendario de la Comisión era poco realista y no tenía en cuenta las necesidades de los representantes del personal de disponer de tiempo para consultas con sus miembros /, ni sus posibilidades prácticas de participación en el estudio a la luz de sus demás obligaciones/;

"f) La Comisión debería celebrar en Ginebra y no en Viena el período de sesiones en que se consideraran los resultados del estudio."

121. En posteriores reuniones con el Presidente, los representantes del personal solicitaron un aplazamiento de la reunión del grupo de trabajo de la Comisión ya que, en las fechas previstas, muchos de ellos asistirían a una reunión de la FICSA en Nueva Delhi; el Presidente accedió a esa solicitud. Además exhortaron a la Comisión a que revisara su decisión de principio de que el estudio se hiciera mediante una preselección de un grupo de los presuntos mejores empleadores y a que volviera al método del estudio anterior, es decir, un muestreo al azar de todos los empleadores que tuvieran el número mínimo requerido de empleados de oficina. Esa cuestión se sometió al grupo de trabajo de la Comisión.

122. Entretanto, prosiguieron los preparativos técnicos mediante consultas entre la secretaría de la Comisión y los representantes de la Administración y del personal, en las que se trató de la selección de la muestra de empleadores a los que se haría la encuesta mediante uno de los dos métodos mencionados en el párrafo anterior; la preparación de las descripciones de las funciones que se estudiarían; la definición de los datos que se reunirían y la preparación de un cuestionario; y el método de conversión de los sueldos brutos locales a sueldos netos.

123. Al mismo tiempo, el Presidente, acompañado por el Sr. Pascal Frochaux y la secretaría entraron en contacto con un gran número de autoridades públicas y representantes de empleadores y trabajadores de Ginebra, con el fin de informarles acerca del estudio y solicitar su cooperación, obtener antecedentes sobre la economía y el mercado de trabajo de Ginebra, y recabar información sobre cuestiones concretas. Se entró en contacto, entre otros, con el Presidente del Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève, el Alcalde de Ginebra, el Director de Personal de la administración cantonal, el Secretario General de la principal asociación de empleadores (la Fédération des Syndicats patronaux), funcionarios de dos sindicatos de trabajadores de oficina, un grupo de representantes de los "bancos privados" y el director de personal de uno de los grandes bancos, funcionarios del Instituto de Investigación Battelle, funcionarios de la Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIANT), de la administración fiscal cantonal, el Departamento de Estadística cantonal y el sistema federal de seguros.

124. El grupo de trabajo de la Comisión, compuesto por el Presidente, el Vicepresidente y los cuatro miembros que residían en los lugares más próximos a Ginebra (los Sres. Frochaux, Hillis, Nosek y Plihon), se reunió en Ginebra del 16 al 20 de mayo de 1977. En esa reunión, consideró los siguientes temas:

a) Tipo de estudio que había que realizar (por muestreo al azar o por preselección de una muestra de los presuntos mejores empleadores);

b) Modalidades prácticas para la realización del tipo de estudio acordado (método de clasificación y estratificación de empleadores; método de muestreo y tamaño de la muestra, o elaboración de una lista de los presuntos mejores empleadores);

c) Selección de los puestos que serían estudiados y aprobación de las descripciones;

d) Selección de los datos que habría que reunir y aprobación del cuestionario y de la carta de envío a los empleadores;

e) Creación de grupos para el estudio e instrucciones para esos grupos;

f) Método de conversión de los sueldos brutos externos a sueldos netos;

g) Solicitud de los representantes del personal respecto del lugar de celebración del sexto período de sesiones.

Su informe fue presentado a la Comisión en su sexto período de sesiones.

125. Con respecto al tipo de estudio (preselección o muestreo al azar), habida cuenta de las enérgicas razones aducidas, tanto verbalmente como por escrito, por los representantes del personal en favor del método de muestreo al azar, el grupo de trabajo volvió a examinar a fondo toda la cuestión. Después de haber examinado cuidadosamente las consideraciones expuestas por los representantes del personal, el grupo de trabajo llegó a la conclusión de que, para los fines del estudio (es decir, determinar las condiciones ofrecidas por los mejores empleadores de la localidad), el método de selección previa era más adecuado y mejor para obtener la información pertinente que el método de muestreo al azar. Ante esto, los representantes del personal hicieron una declaración oponiéndose a la decisión adoptada por el grupo de trabajo en nombre de la Comisión, que concluía en los siguientes términos:

"Los representantes del personal no aceptan el método de selección previa. Consideran que este método es técnicamente mucho menos válido que el del estudio por muestreo. Consideran también que el uso de este método disminuirá seriamente la confiabilidad de los resultados y afectará a la credibilidad del estudio. Por su parte, no pueden en manera alguna comprometerse a aceptar que se utilice ese método, ni sentirse obligados por el resultado que se obtenga mediante su utilización."

Los representantes del personal de dos organizaciones dejaron de participar en el estudio, los del personal de la OMPI de un modo definitivo, mientras que los representantes del personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra reanudaron posteriormente su participación.

126. Los argumentos en favor de uno u otro tipo de estudio, que se expusieron con todo detalle en el informe del grupo de trabajo, fueron examinados de nuevo por la Comisión en su sexto período de sesiones y se resumen en una sección posterior de este informe (véanse los párrs. 145 a 147 infra).

127. A la luz de su decisión de que el estudio se realizara mediante el método de la preselección de una muestra de presuntos mejores empleadores, el grupo de trabajo procedió a elaborar la lista de empleadores que figurarían en la muestra. Se basó en una lista entregada por el Secretario General de la Fédération des Syndicats patronaux de Ginebra, organización que se consideró que, por su contacto diario con las principales sociedades empleadoras de Ginebra y su conocimiento del nivel de sueldos que pagan, debido a que centraliza las primas de seguro de las mismas, estaba en una situación especialmente favorable para expresar una opinión en cuanto a quiénes eran los mejores empleadores. No obstante, se comprobó la lista con funcionarios de los dos sindicatos de empleados que contaban con el mayor número de oficinistas entre sus miembros (Association des Commis de Genève; Société suisse des Employés de Banque et de Commerce) que sugirieron algunas adiciones y supresiones. Además, se invitó repetidamente a los representantes de las administraciones y del personal a que formularan observaciones sobre la lista o a que sugirieran adiciones a la misma. Los representantes de las administraciones manifestaron que aceptaban la lista; los del personal manifestaron que no estaban en condiciones de formular observaciones ni de proponer otros nombres, pues no disponían de información objetiva para hacerlo.

128. La lista que contenía todos los nombres sugeridos por las diversas fuentes se componía de 54 nombres. El grupo de trabajo se había propuesto realizar una nueva selección a partir de ella, basándose en la conclusión preliminar de la Comisión de que no debían estudiarse menos de 20 ni más de 40 empleadores. Sin embargo, teniendo presente la preferencia del personal por una muestra más amplia y la posibilidad de que algunos de los empleadores con que se tomara contacto no quisieran colaborar, decidió mantener todos los nombres sugeridos a excepción de cinco de ellos que, según se comprobó, no tenían el mínimo exigido de 50 empleados de oficina, de uno que se había negado a proporcionar la información correspondiente y de tres sobre los cuales habían expresado dudas los sindicatos de empleados de Ginebra. La lista final así establecida constaba de 45 nombres. La composición de la lista por sectores de actividad era la siguiente:

Bancos:	18 ("grandes bancos": 3; "bancos privados": 5; otros bancos suizos: 3; bancos extranjeros: 7).
Seguros:	4
Sector privado con excepción del financiero:	18 (industrial y comercial: 12; computadoras: 3; transporte: 3).
Administraciones públicas locales:	3 (cantonal y municipal).
Otros:	2 (una misión permanente de un Estado Miembro; una institución de investigación científica).

Además de los siete bancos extranjeros, más de la mitad de los 18 empleadores de los sectores industrial y comercial y de computadoras eran empresas multinacionales.

129. Con respecto a la elección de los puestos que habrían de estudiarse, el grupo de trabajo señaló que, en el anterior estudio realizado en Ginebra, sólo se habían incluido dos tipos de puestos y que las descripciones usadas para definirlos eran

de dudosa validez. En consultas anteriores entre la secretaría de la Comisión y los representantes de las administraciones y del personal, se habían preparado proyectos de descripciones para 15 puestos. Dadas las diferencias existentes en la forma en que estaban organizados los trabajos en las diferentes organizaciones (y en algunos casos en las categorías asignadas a puestos similares), esas descripciones representaban el denominador común de los puestos existentes en las organizaciones y no descripciones reales de puestos concretos; sin embargo, los representantes de las administraciones aseguraron al grupo de trabajo que podían saber de qué puestos se trataba en cada caso en función de sus propias estructuras y sistemas de clasificación. Al mismo tiempo, se había tenido cuidado de que las descripciones fueran inteligibles para los empleadores externos eliminando las referencias a procedimientos o prácticas internos concretos y definiendo las funciones y los niveles de responsabilidad en función de conocimientos y situaciones organizacionales reconocidos en forma común. Los 15 puestos incluidos en las descripciones que habían sido preparadas y aceptadas por los representantes de las administraciones y del personal eran los siguientes (véase asimismo el anexo III.C):

Categoría	(Puestos de mecanografía, taquigrafía y secretaría)	(Puestos de oficinista)	(Otros)
G-1	-	-	-
G-2	Mecanógrafo A	-	-
G-3	Mecanógrafo B Oficinista-taquígrafo	Guardalmacén	Conductor Operador de perforadora de teclado
G-4	Oficinista-taquígrafo/ secretario	Empleado de contabilidad A	Prensista de offset Electricista
G-5	Secretario	Empleado de contabilidad B	Operador de consola de computadora
G-6	Secretario principal	Empleado de contabilidad C	-
G-7	-	-	-

130. El grupo de trabajo tomó nota de que, si bien la Comisión había hecho hincapié en la importancia de incluir puestos de las categorías inferior y superior del cuadro de servicios generales, no había sido posible identificar puestos de las categorías G-1 o G-7 que fueran al mismo tiempo representativos de puestos realmente existentes en suficiente número dentro de las organizaciones y que pudieran describirse en términos comprensibles para los empleadores externos. El grupo de trabajo consideró que los sueldos que se obtuvieran para los 15 puestos de las categorías G-2 a G-6 ofrecerían una base suficiente para extrapolar los correspondientes a las categorías G-1 y G-7.

131. Los representantes del personal, aunque aceptaron el aumento del número de puestos objeto de estudio de dos a quince, se opusieron, por razones de principio, a la inclusión de puestos desempeñados principal o exclusivamente por mujeres, en vista de las indicaciones de que algunos empleadores suizos pagaban a las mujeres sueldos inferiores a los de los hombres que realizaban el mismo trabajo, y que los trabajos considerados tradicionalmente como "empleos de mujeres" (v.g., mecanógrafa, secretaria) tendían a recibir una paga inferior que los "empleos de hombres" con el mismo contenido de trabajo. El grupo de trabajo reconoció que esa preocupación del personal era legítima, ya que tal discriminación basada en el sexo, si se comprobaba que existía en el empleo local en Ginebra, no debía reflejarse en las escalas de sueldos de las Naciones Unidas. Sin embargo, consideró que no era posible excluir del estudio todos los empleos desempeñados principalmente por mujeres (como se había hecho en estudios anteriores en Ginebra), dado que esos puestos representaban la mayoría en la categoría de servicios generales; si se comprobara la discriminación alegada, podrían hacerse las correcciones necesarias interpretando los datos y ajustándolos de acuerdo con las tasas de remuneración internas.

132. El grupo de trabajo aprobó por tanto la lista de 15 puestos que se estudiarían (con la inclusión de una variante para obtener remuneraciones de principiantes para uno de ellos) y las descripciones correspondientes.

133. Se había preparado un proyecto de cuestionario, que había sido diseñado para obtener, en primer lugar, información general sobre cada empresa, su número de empleados, sus métodos de fijación y ajuste de sueldos, los diferentes componentes de la remuneración en efectivo de sus empleados, su régimen de pensiones, seguros de desempleo, de accidentes y de enfermedad, otras prestaciones en efectivo, horas de trabajo y días feriados y beneficios accesorios en efectivo y en especie; y, en segundo lugar, la remuneración pagada a los empleados concretos correspondientes a tantas como fuera posible de las 15 descripciones de puestos. Los representantes del personal opusieron objeciones a la inclusión de ciertas preguntas, ya fuera porque se relacionaban con cuestiones que el personal consideraba que caían fuera del ámbito del estudio, o porque se consideraba que las respuestas que se obtuvieran podían inducir a error.

134. El grupo de trabajo confirmó que, con arreglo a las indicaciones recibidas de la Comisión, su objetivo era obtener información sobre las condiciones de servicio, interpretadas en la forma más amplia. Sin embargo, recordó que la Comisión había reservado su decisión sobre la forma en que deberían utilizarse los diferentes elementos de los datos y había indicado claramente que no todos se utilizarían para hacer comparaciones matemáticas directas. Tras tener en cuenta las observaciones hechas por los representantes de las administraciones y del personal, el grupo de trabajo aprobó la lista de temas sobre los que habría de reunirse información y el texto del cuestionario. Aunque habría sido preferible reunir datos de sueldos correspondientes al mes en que se efectuara el estudio, se convino en que debían reunirse los datos correspondientes a la remuneración pagada en el año civil 1976, a fin de que las gratificaciones de fin de año y otros pagos que se realizaran una sola vez figuraran de manera uniforme.

135. El grupo de trabajo confirmó la intención de la Comisión de establecer dos equipos de estudio para reunir datos, cada uno integrado por tres miembros, uno (el jefe del grupo) de la secretaría de la Comisión, otro designado por las administraciones y el tercero por los representantes del personal. El grupo de trabajo recordó la decisión de la Comisión de que "los miembros de los equipos de estudio que propusieran las administraciones y las asociaciones de personal sobre la base

de invitaciones actuarían en la realización del estudio, una vez aprobados por el Presidente, en nombre de la Comisión; su desempeño tendría que ajustarse a las disposiciones de la cláusula 1.5 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y los textos correspondientes de las demás organizaciones". En su trabajo y, en particular, en sus visitas a los empleadores, no se identificaría qué miembros del equipo de estudio habían sido designados por las administraciones y cuáles por el personal; todos ellos actuarían por igual en nombre de la Comisión. Estarían obligados a observar el principio de confidencialidad frente a su propia administración o asociación de personal en relación con toda la información que hubiera llegado a su conocimiento durante el estudio (y, en especial, en lo relativo a la identidad de determinados empleadores); posteriormente tendrían derecho a utilizar en sus funciones, o en las actividades relacionadas con el personal, sólo la información que figurara en el informe sobre el estudio que se presentaría a la Comisión.

136. Como las escalas de sueldos internos se establecen en función del sueldo neto, el grupo de trabajo señaló que sería necesario que, en relación con los sueldos externos, se hiciera la conversión de cifras brutas a cifras netas aplicándoles el impuesto medio sobre la renta (federal, cantonal y comunal) correspondiente a un empleado sin familiares a cargo. Convino en que, con este fin, el cálculo de las deducciones impositivas medias establecidas por las autoridades impositivas cantonales a los efectos del sistema de imposition à la source constituía la base más válida y que, en consecuencia, la conversión de cifras brutas a cifras netas debería hacerse mediante la utilización del barème d'imposition à la source cantonal. Como los datos sobre sueldos que habían de reunirse serían los correspondientes a 1976, debería utilizarse la escala impositiva en vigor en ese año.

137. Los representantes del personal habían pedido que las reuniones en las que la Comisión examinara el informe sobre el estudio de Ginebra se celebraran en esta última ciudad y no en Viena, a fin de facilitar su representación y los contactos con sus electores. Después de celebrar consultas con los miembros del grupo de trabajo, el Presidente les informó de que la Comisión estaba obligada por la invitación hecha por el Organismo Internacional de Energía Atómica, que había aceptado dos años antes, y por los arreglos ya realizados para la celebración del período de sesiones en Viena. La celebración del período de sesiones en Viena también formaba parte de la serie proyectada de visitas de la Comisión a las sedes de las diferentes organizaciones participantes.

Reunión de datos

138. El 27 de mayo de 1977, se enviaron los cuestionarios y las descripciones de puestos a las 45 empresas seleccionadas, acompañados de una carta de presentación del Presidente. Los equipos de estudio visitaron, entre el 1º y el 29 de junio, las empresas que aceptaron cooperar; en los casos en que el empleador ya había llenado el cuestionario, los equipos de estudio verificaron las respuestas (en particular con respecto a la validez de las equiparaciones de puestos propuestas y a los elementos de remuneración notificados) y las complementaron; en los demás casos, se llenó el cuestionario durante la visita. Todas las decisiones relativas a la inclusión o exclusión de elementos particulares de información y al modo en que debían registrarse fueron tomadas conjuntamente por los miembros de los equipos de estudio y la secretaría de la Comisión.

139. De los 45 empleadores invitados a cooperar en el estudio, 27 respondieron afirmativamente. Los motivos que expusieron los empleadores que se negaron a cooperar fueron diversos y, a menudo, un mismo empleador expuso varios motivos; en términos generales, pueden clasificarse en las siguientes categorías:

a) Motivos prácticos (estamos demasiado ocupados, el encargado está de vacaciones, estamos revisando nuestro sistema de sueldos);

b) Motivos técnicos (no tenemos puestos equivalentes);

c) Renuencia a cooperar (recientemente dimos datos para otros estudios similares; "falta de reciprocidad", o sea, ni los resultados del estudio ni las escalas de las Naciones Unidas les serían útiles para determinar sus propios niveles de sueldos; no estamos dispuestos a divulgar información sobre nuestras condiciones de trabajo, especialmente, en algunas circunstancias, sobre ciertos elementos de la remuneración distintos del sueldo; y, en un caso, una negativa explícita a colaborar con las Naciones Unidas). Varios de los bancos que se negaron a cooperar dijeron que aplicaban en lo esencial las mismas condiciones que otros miembros de su grupo y que, por lo tanto, no consideraban necesario que más de un miembro del grupo proporcionara datos.

140. Respecto de los 27 empleadores que aceptaron cooperar, se comprobó posteriormente que no sería posible utilizar los datos que podían proporcionar cinco de ellos, por los siguientes motivos:

a) En dos casos, porque se descubrió que tenían muy pocos empleados en las condiciones que interesaban para el estudio;

b) En dos casos, porque podían proporcionar las escalas de sueldos, pero no datos relativos a cada uno de sus empleados; y

c) En un caso porque pudieron encontrarse muy pocos puestos equiparables.

141. Se obtuvo, por tanto, información utilizable de 22 empleadores. Esos datos se pusieron a disposición de los representantes de las administraciones y del personal al terminar la fase de reunión de datos; no se plantearon cuestiones respecto de la exactitud del registro de los datos. También se proporcionaron resúmenes de los datos a los empleadores que habían participado.

Documentación presentada a la Comisión en su sexto período de sesiones y exposición de las opiniones de las administraciones y del personal

142. En su sexto período de sesiones, la Comisión examinó:

- a) El informe de su grupo de trabajo, así como información suplementaria sobre las fases iniciales del estudio;
- b) Un informe sobre los datos reunidos, complementado con hojas impresas por computadora que contenían todos los datos obtenidos sobre los sueldos y detalles sobre el sexo, edad y antigüedad en el servicio de los empleados interesados (en la mayoría de los casos, especificados para cada individuo, pero, en algunos casos, expresados en forma de promedios para grupos de empleados en condiciones análogas);
- c) Análisis de los datos desde varios puntos de vista e ilustraciones de los efectos de aplicar diversos métodos de interpretación de los datos;
- d) Las opiniones de las asociaciones del personal de seis de las organizaciones, así como las opiniones que había presentado por separado la asociación del personal de la séptima organización (OMPI).

143. Durante el período de sesiones se formularon nuevos ejemplos de los efectos de aplicar diferentes métodos de interpretación, incluso una propuesta presentada por las administraciones de las organizaciones de Ginebra.

144. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 12 y el párrafo 2 del artículo 28 de su Estatuto y con los artículos 36 y 37 de su reglamento, relativos al derecho de los jefes ejecutivos y de los representantes del personal a presentar sus opiniones por escrito y oralmente sobre asuntos de interés local que conciernan a varias organizaciones, la Comisión brindó plena oportunidad a los representantes de las administraciones y de las asociaciones del personal de las organizaciones de Ginebra para que presentasen o complementasen oralmente sus opiniones. Las opiniones expresadas se resumen en el anexo III.A y se mencionan en las secciones pertinentes que siguen a continuación.

Tipo de estudio

145. Los representantes del personal reiteraron sus objeciones al tipo de estudio, basado en la selección previa de una muestra de presuntos mejores empleadores, realizado de conformidad con la decisión adoptada en nombre de la Comisión por su grupo de trabajo. Sostuvieron que el método de muestreo al azar seguido en los tres estudios precedentes de Ginebra tenía más validez científica, por cuanto descartaba el elemento de juicio que supone seleccionar un grupo de presuntos mejores empleadores, y proporcionaba una imagen más amplia del mercado laboral en su totalidad. Afirmaron que, en las condiciones particulares de Ginebra, sólo el método de muestreo al azar podría dar resultados válidos.

146. La Comisión hizo observar, en primer lugar, que en modo alguno estaba obligada por los métodos seguidos en los estudios precedentes. La entrada en vigor del Estatuto de la Comisión había creado una situación enteramente nueva en cuanto al establecimiento de los sueldos del personal de servicios generales. En virtud del artículo 11 de su Estatuto, la Comisión estaba facultada para decidir la metodología.

Sin prejuzgar la posición que pudiera tomar más adelante sobre los "principios rectores" aprobados anteriormente por la JCAPI y el CAC (y la Comisión había señalado que hacía falta revisarlos), los dos métodos del caso se preveían en dicho texto. En cuanto a las ventajas relativas de esos dos métodos desde el punto de vista de la metodología estadística, la Comisión había recabado el asesoramiento de profesionales, que indicaba que cualquiera de los dos métodos era estadísticamente aceptable. El método de muestreo al azar podría ser apropiado en ciertas condiciones para determinar los sueldos medios; ahora bien, para determinar los mejores sueldos, como en el presente estudio, el método de selección previa ofrecía claras ventajas, siempre que la muestra elegida fuera efectivamente representativa de los mejores empleadores. Sobre este punto, la Comisión tenía el convencimiento de que la forma en que se había elaborado la lista de los presuntos mejores empleadores, forma descrita en los párrafos 127 y 128 supra, brindaba suficiente garantía de que la lista era representativa de los probables mejores empleadores de Ginebra.

147. Además de las ventajas relativas de los dos métodos desde el punto de vista de la teoría estadística, la Comisión también debía tener en cuenta la experiencia práctica adquirida con ellos en los anteriores estudios realizados en el marco del régimen común de las Naciones Unidas. A este respecto, la Comisión señaló que el método de selección previa era el que se había seguido en todos los demás lugares de destino en que hay sedes y donde las organizaciones habían llevado a cabo estudios (en Nueva York y en Londres se utilizaban los resultados de estudios efectuados por otros órganos), y, como método, no había originado problemas, pues las dificultades que habían surgido a veces se habían debido al método de interpretación o a otros factores, pero no a la aplicación del método de selección previa. En cambio, el método de muestreo al azar se había aplicado sólo en los estudios de 1966, 1969 y 1975 realizados en Ginebra; de estos tres casos, los resultados obtenidos habían sido impugnados por el personal en 1976 y por los jefes ejecutivos en 1975; cuando ambas partes los habían estimado aceptables en 1969, se había decidido al mismo tiempo tomar como punto de equiparación el 92^o percentil de los resultados, en lugar del 75^o percentil tomado anteriormente 21/.

Amplitud del estudio

148. La Comisión había observado desde el principio que el método de determinar los sueldos por medio de estudios entrañaba ciertos riesgos, ya que los datos obtenidos en todos los estudios de esa índole dependían por entero de la voluntad de cooperación de los empleadores externos, sobre los que el sistema de las Naciones Unidas sólo ejercía un poder de persuasión y a los que poco podía ofrecer en contrapartida del esfuerzo considerable que se les pedía: facilitar un volumen sustancial de información detallada. De todas formas, este riesgo era también inherente a cualquier tipo de estudio y no había razón alguna para creer que, si se hubieran hecho las mismas preguntas a empleadores seleccionados por muestreo al azar, se habría conseguido una respuesta mejor que preguntando a los empleadores seleccionados por ser considerados los mejores. Si en el anterior estudio, realizado por el Battelle Institute, se había obtenido una tasa de respuestas más satisfactoria, era sin duda porque se habían pedido datos sobre los sueldos concernientes a sólo dos puestos y prácticamente no se habían hecho preguntas referentes a las demás condiciones de empleo; en lo que respecta al número de puestos objeto del estudio y a la información pedida acerca de otras condiciones de empleo, la Comisión no tenía

21/ A este respecto, la Comisión recordó que la JCAPI había expresado reservas sobre el uso del 92^o percentil como punto de equiparación externo juntamente con el empleo como punto de equiparación interno de un escalón intermedio dentro de cada grado.

ninguna duda de que era indispensable, dados los insatisfactorios resultados de estudios anteriores en Ginebra, solicitar información mucho más completa y detallada para su estudio, aunque ello pudiera afectar adversamente la tasa de respuestas.

149. Los representantes del personal afirmaron que, habiéndose obtenido datos aprovechables de sólo 22 empleadores, de los 45 a quienes se había dirigido el cuestionario, los datos resultantes no constituían una base válida para sacar conclusiones en cuanto al nivel de sueldos de Ginebra. En especial, sostuvieron que la muestra resultante era demasiado pequeña, que no reflejaba un equilibrio adecuado entre las diferentes ramas de actividad en Ginebra (y, en particular, daba demasiada ponderación a las administraciones públicas) y que también daba excesiva ponderación a los grandes empleadores y a los empleados de sexo femenino.

150. En cuanto a la amplitud de la muestra aprovechable de 22 empleadores obtenida finalmente, la Comisión hizo observar, en primer lugar, que estaba en armonía con el criterio general que la Comisión había tenido presente, a saber, que debían estudiarse entre 20 y 40 empleadores. En segundo lugar, era perfectamente comparable con las muestras utilizadas en los estudios de otros lugares de destino en los que hay sedes (por ejemplo, 27 en París, 26 en Viena, 12 en Montreal y en el estudio de Ginebra en 1957, con un promedio de 18 para 10 estudios). En tercer lugar, el número de funciones equiparables obtenido (esto es, los empleados externos que, según se estimó, correspondían a las descripciones de funciones objeto del estudio y respecto de los cuales se obtuvieron datos de sueldos) era más del doble del conseguido en el anterior estudio de Ginebra basado en el método de muestreo al azar (1.970 frente a 957). Habida cuenta de que el análisis final se había basado en las cifras de los distintos sueldos que se obtuvieron, éstas eran precisamente las cifras significativas, y no el número de empleadores; evidentemente, el número mayor de funciones equiparables se veía influido por el mayor número de funciones objeto del estudio, pero, si los datos obtenidos para todas esas funciones se usaban en el análisis final, un resultado basado en 1.970 elementos de información sobre sueldos debía tener un fundamento más sólido que un resultado basado en la mitad de ese número.

151. En cuanto al equilibrio entre las diferentes ramas de actividad, la respuesta obtenida en el sector privado (17 de 40 = 42%) se aproximó mucho a la tasa de respuesta total (22 de 45 = 49%) 22/. Dentro de ese sector, 39% de los bancos encuestados facilitaron datos aprovechables; entre ellos figuraban el 33% de los "grandes bancos", el 40% de los bancos privados, el 33% de otros bancos suizos y el 43% de bancos extranjeros. De las compañías de seguros sólo respondieron 25%. De las

22/ La ponderación correspondiente a cada uno de los distintos sectores en la muestra inicial de 45 empleadores y en la muestra final de 22 empleadores fue la siguiente:

	Muestra inicial (45)		Muestra final (22)	
Bancos	40	%	31,82	%
Compañías de seguros	8,89		4,55	
Empresas industriales o comerciales	40		40,91	
Total del sector privado	88,89		77,27	
Administraciones públicas	6,67		13,64	
Otras instituciones	4,44		9,00	
	100,00		100,00	

empresas industriales y comerciales del sector privado respondieron 50%, de las cuales aproximadamente la mitad eran suizas y la otra mitad empresas multinacionales o extranjeras. El hecho de que las tres administraciones públicas y las otras dos instituciones oficiales o semioficiales (una embajada y un instituto de investigación) dieran una tasa de respuesta del 100% podría, en efecto, haber perturbado el equilibrio de la muestra. Sin embargo, los datos indicaron que esos tres empleadores figuraban aproximadamente en el punto medio de la muestra en lo que se refiere a sueldos medios globales, de modo que, en realidad, no introdujeron ningún sesgo apreciable en sentido ascendente o descendente. Además, el método de interpretación de los datos que se adoptó hizo que careciera de importancia la magnitud de cada empleador, pues se utilizaron las cifras de los sueldos individuales, cada una de las cuales aportó su peso propio independientemente del empleador o de la magnitud del empleador que las había facilitado.

152. La Comisión no halló fundamento en la afirmación de que la muestra suponía una discriminación contra los empleadores medianos y pequeños. Confirmó que, como en estudios anteriores, no correspondía la inclusión de los empleadores muy pequeños. El criterio que había aplicado a tal fin, es decir, que cada empleador tuviese por lo menos 50 empleados de oficina de uno u otro sexo, probablemente se diferenciaba poco en realidad del aplicado anteriormente, a saber, el de un mínimo de 10 empleados de oficina de sexo masculino, pues, dado el predominio numérico de las mujeres entre los empleados de oficina, era poco probable que una empresa tuviera 10 o más empleados masculinos de oficina no tuviera 50 entre uno y otro sexo. La Comisión observó, además, que el método de la muestra tomada al azar, que el personal había aceptado anteriormente, daba a los más grandes empleadores una ponderación dos veces mayor que la de los empleadores más pequeños.

153. La Comisión tampoco pudo aceptar la objeción de que la muestra era desequilibrada porque contenía 74% de empleados de sexo femenino contra 26% de sexo masculino. Esta era la proporción que en realidad se daba entre los empleadores externos en las funciones objeto del estudio, y la proporción de mujeres dentro de la población para la cual habían de determinarse los sueldos, es decir, el cuadro de servicios generales de las organizaciones de Ginebra, era aún más grande (véase el anexo III.F). No habría tenido justificación concebir la muestra de manera que las proporciones de hombres y mujeres hubiesen diferido de las que predominaban entre los empleadores externos o en las organizaciones, ni tampoco ajustar los resultados con tal fin.

154. En resumen, la Comisión tras considerar atentamente todas las objeciones formuladas acerca del tipo de estudio y de la validez de los datos obtenidos, llegó a la conclusión de que el tipo de estudio realizado era adecuado, y de que los datos obtenidos constituían una base apropiada y válida para deducir conclusiones sobre el nivel apropiado de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra.

Condiciones de empleo distintas de la remuneración

155. La Comisión recordó que el principio aprobado por la Asamblea General desde 1950 para la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales se refiere a "las mejores condiciones prevalecientes" de empleo y no solamente a los mejores sueldos prevalecientes. Por esta razón, trató de reunir información muy detallada sobre las condiciones de empleo distintas de la remuneración en efectivo. La información acopiada se resume en el anexo III.B. La Comisión examinó la posibilidad de correlacionar esta información, gran parte de la cual era de índole cualitativa y no numérica, con los datos cuantitativos sobre la remuneración, a falta de una técnica admitida para evaluar la compensación total.

Consideró, en particular, si deberían tenerse en cuenta en una comparación matemática ciertos elementos cuantificables tales como las diferencias en el número de horas trabajadas por semana o en el derecho a vacaciones anuales.

156. La Comisión llegó a la conclusión de que, si bien había variaciones considerables de un empleador a otro en las prestaciones no monetarias que concedían a sus empleados, el nivel general de las otras condiciones de empleo ofrecidas por los mejores empleadores de Ginebra era elevado. Al comparar estas condiciones con las que ofrecían las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, aunque en la mayoría de los casos no era posible una comparación matemática precisa, podía decirse que las condiciones de las Naciones Unidas eran mejores en algunos aspectos (por ejemplo, horas de trabajo y vacaciones anuales), mientras que las de algunos empleadores externos eran mejores en otros (por ejemplo, seguro de desempleo, diversas bonificaciones). Si se hubiese adoptado un método de interpretación de los resultados que implicase el establecimiento de un grupo más restringido de mejores empleadores, y si sólo se hubiese utilizado en el análisis final de los sueldos a dichos empleadores, habría sido posible hacer una comparación, caso por caso, de las otras condiciones ofrecidas por esos empleadores con las ofrecidas por las organizaciones. Dado el método que adoptó finalmente, la Comisión se vio obligada en esta ocasión a limitarse a un juicio general, a saber, que las otras condiciones de empleo existentes en todo el grupo de los 22 empleadores eran comparables, a grandes rasgos, con las que brindaban las organizaciones; en consecuencia decidió que no sería apropiado fijarse solamente en las condiciones que se prestaban a una comparación matemática, tales como las horas de trabajo, y utilizarlas para ajustar los datos obtenidos sobre los sueldos. De todos modos, la Comisión se propone seguir estudiando esta cuestión a la luz de la experiencia que adquiera con los sucesivos estudios y examinarla cuando, a su debido tiempo, establezca una metodología general para la determinación de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales conforme al artículo 11 de su Estatuto.

Diferencias en la remuneración de hombres y mujeres

157. La Comisión había sido informada de que los estudios anteriores realizados en Ginebra habían puesto de manifiesto considerables diferencias entre las remuneraciones pagadas a hombres y a mujeres por un trabajo equivalente. En una ocasión, se había aplicado por tal motivo un factor de corrección del 15% a los sueldos externos hallados para las mujeres; posteriormente, sólo se habían estudiado los sueldos pagados a los hombres, lo cual, a juicio de la Comisión, se había traducido en una restricción indebida de la gama de puestos estudiados, al quedar completamente excluidos de los estudios aquellos puestos (correspondientes a la inmensa mayoría de los del cuadro de servicios generales) ocupados exclusiva o predominantemente por mujeres. La Comisión había decidido que era preciso estudiar un número de puestos superior a los dos abarcados en el estudio anterior, con la consecuencia inevitable de que habría que incluir cierto número de puestos "femeninos". Al mismo tiempo, reafirmó su decisión de que cualquier discriminación contra las mujeres que pudiera encontrarse en los sueldos pagados al personal femenino en los empleos externos, en relación con los criterios para la clasificación de los puestos equivalentes dentro de las organizaciones, no debía en modo alguno reflejarse en las escalas de sueldos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta la prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo enunciada en la Carta y en las constituciones de las organizaciones, en resoluciones de los órganos legislativos y en convenciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, examinó con sumo cuidado los datos obtenidos para determinar si existían tales discriminaciones y, en caso afirmativo, en qué medida.

158. Una forma particular de diferenciación entre hombres y mujeres se identificó fácilmente en la práctica seguida por siete de los 22 empleadores, consistente en otorgar un aumento de sueldo a los empleados que contraen matrimonio durante su empleo, pero sólo a los hombres. Dichos aumentos iban desde 1.200 francos suizos hasta 3.584 francos suizos al año. Los efectos prácticos de esta medida eran difíciles de identificar, toda vez que los datos no indicaban a qué empleados de sexo masculino cuyos sueldos habían sido comunicados se les habían otorgado tales aumentos. De todos modos, la Comisión opinó que, sin duda alguna, debía introducirse una corrección para asegurar que dicha práctica no se reflejase en los sueldos que se utilizasen para establecer los del cuadro de servicios generales.

159. Se estudiaron otras dos posibles formas de diferenciación entre los sueldos que se pagaban, respectivamente, a los hombres y las mujeres:

a) La existente entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo, es decir, aquellos que desempeñan los puestos "mixtos" números 7, 8 y 9, del grupo de empleados de contabilidad, en los que hombres y mujeres figuran representados en proporciones aproximadamente iguales;

b) La existente entre puestos que según las organizaciones entrañan aproximadamente la misma responsabilidad, por lo cual a los fines del estudio se les habían asignado los mismos grados, pero que se han estereotipado como puestos "masculinos" y "femeninos" (por ejemplo, entre un puesto de mecanógrafo y uno de chofer, ambos de grado G-3, o entre uno de secretario y uno de electricista, ambos de grado G-4).

160. Al establecer estas comparaciones, también fue necesario tener en cuenta las diferencias de edad y de años de servicio de las personas cuyos sueldos se comparaban. Aunque se comprobó que la correlación entre el sueldo, por una parte, y la edad/años de servicio, por la otra, no era uniforme ni carecía de excepciones, existía sin embargo una correlación general entre estos factores; por consiguiente, si se encontraba que los sueldos medios de los hombres en un grupo dado eran más altos que los sueldos medios de las mujeres del mismo grupo, no podía suponerse que la diferencia se debiera a una discriminación en los sueldos por razón de sexo, hasta que se hubieran comparado las correspondientes edades y años de servicio para los dos sexos. (De aquí la falta de pertinencia, para este fin, de ciertas estadísticas que citaron los representantes del personal, relativas a los sueldos medios de todos los hombres y de todas las mujeres que trabajaban en Suiza o en determinadas ocupaciones, las cuales mostraban diferencias de hasta incluso el 25%, pero sin tener en cuenta las diferencias de edad ni, menos todavía, en el nivel de funciones de los dos grupos.)

161. Después de examinar diversos análisis de los datos realizados siguiendo distintos métodos, la Comisión llegó a la conclusión de que los datos disponibles no le permitían determinar fuera de toda duda si las diferencias que se encontraban se basaban o no en el sexo de las personas, ni la amplitud exacta de tal diferenciación. Sin embargo, a fin de protegerse frente a cualquier riesgo de que tales diferencias se reflejasen en las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales, la Comisión decidió que sería conveniente, para los puestos "mixtos", utilizar únicamente los datos obtenidos para los hombres y, en el caso de los puestos "femeninos", aplicar a los sueldos de las mujeres un factor de corrección basado en las diferencias halladas en los sueldos pagados a hombres y mujeres en los puestos "mixtos" mediante un método de análisis que tuviera en cuenta las diferencias de edad y que mostrara una diferencia media de un 8% sobre los tres puestos estudiados. Al preferir este método de corrección a otro propuesto por los representantes de los jefes ejecutivos, la Comisión consideró que los datos no eran suficientes para apoyar la fijación de tipos distintos de corrección a los diferentes grados; el factor de corrección del 8% que utilizó proporcionó un grado superior de protección que el propuesto por las administraciones, el cual habría dado un promedio general inferior al 6%. Habiendo aplicado estas medidas correctivas, la Comisión consideró que quedaba así compensada eficazmente toda discriminación que pudiera existir entre algunos de los empleadores en cuanto a la remuneración de hombres y de mujeres.

Puestos que habían de retenerse para el análisis definitivo

162. De los 15 puestos para los que se obtuvieron datos relativos a los sueldos, diez pertenecían a los dos principales grupos ocupacionales del cuadro de servicios generales, es decir, el de puestos de mecanografía, taquigrafía y secretaría, y el de puestos de oficinista, más un undécimo puesto (el de operador de perforadora de teclado) estrechamente relacionado con esos dos grupos. Los cuatro puestos restantes eran, sin embargo, de carácter técnico (chofer, prensista de offset, electricista y operador de consola de computadoras). La Comisión había

manifestado la opinión de que las tasas de remuneración para tales puestos no debían desempeñar un papel dominante en la determinación de los sueldos para la totalidad del cuadro de servicios generales, en particular si las condiciones locales de remuneración de estos trabajadores eran marcadamente distintas de las prevalecientes para los oficinistas. No obstante, en el caso presente no encontró ninguna marcada diferencia de ese tipo y observó que en Ginebra (a diferencia de otros lugares de destino) tales ocupaciones figuraban incluidas en la escala de sueldos global del cuadro de servicios generales. Por consiguiente, la Comisión decidió en principio retener para un análisis ulterior los datos obtenidos respecto de los 15 puestos (véase, sin embargo, el párrafo 175 infra).

163. Los funcionarios de las organizaciones con sede en Ginebra que ocupan puestos que corresponden a los 15 puestos estudiados representan un total de 1.304, es decir, el 32,3% del número total de funcionarios del cuadro de servicios generales.

164. La Comisión confirmó la práctica general de que, al derivar un único sueldo externo de equiparación para cada grado interno a partir de los sueldos determinados para los distintos puestos correspondientes a ese grado, debían ponderarse los sueldos para los distintos puestos según el número de personas empleadas en cada puesto dentro de las organizaciones.

Interpretación de los datos

165. Habiendo decidido así utilizar los datos obtenidos para los 15 puestos estudiados, pero al mismo tiempo utilizar únicamente los datos relativos a los hombres en los puestos "mixtos" y aplicar un factor de corrección del 8% a los sueldos determinados para las mujeres que ocupaban puestos "femeninos", la Comisión pasó seguidamente a considerar el método a seguir para traducir los datos sobre los sueldos externos en una escala de sueldos internos, a la luz de su estudio previo, más general, de esta cuestión (véanse los párrafos 97 a 100 supra). La Comisión observó que en el caso actual las diferencias entre los resultados obtenidos por los distintos métodos posibles que había previsto no serían grandes, dada la coherencia y compacidad de los datos 23/.

23/ Véase el anexo III.H. Se observará que la diferencia entre la tasa más baja y la tasa más alta hallada para cada puesto raramente rebasaba una relación de 1:2 (comparada con la relación de 1:4 hallada en el estudio anterior). La Comisión llegó a la conclusión de que a) las descripciones de funciones utilizadas tenían una precisión satisfactoria y correspondían a puestos fácilmente identificables tanto fuera como dentro de las organizaciones; y b) existía un grado muy considerable de homogeneidad respecto de los niveles de los sueldos pagados en el grupo de empleados estudiados.

166. La elección que se ofrecía a la Comisión era; esencialmente, entre dos enfoques. El primero consistiría en seleccionar de entre los 22 empleadores a un pequeño número que pudiera considerarse constituido por los mejores de ellos y a continuación utilizar únicamente los sueldos hallados en el seno de ese grupo más reducido para determinar los sueldos externos de equiparación para cada puesto. Por el contrario, el segundo no entrañaría ninguna nueva selección entre el grupo de los 22 empleadores y utilizaría las tasas de remuneración halladas dentro de cualquiera de ellos para determinar los sueldos de equiparación. La medida utilizada para determinar el punto de equiparación dentro de la gama de sueldos para el puesto sería distinta en uno y otro caso: en el primero, al ser menor el grupo de empleadores conservado y, en principio, aproximarse más a los absolutamente mejores, resultaría apropiado usar un promedio, en tanto que en el segundo, basado en un grupo más amplio, estaría justificado algún valor superior al medio.

167. El primer enfoque se ajustaría más al concepto de que las mejores condiciones prevaletes eran aquellas que aplicaba un pequeño grupo de los mejores empleadores. Permitiría tener en cuenta condiciones de servicio distintas de los sueldos ofrecidos por estos empleadores y, si alguno de los empleadores muy importantes quedaba incluido en el grupo de los retenidos, permitiría que se aplicase una corrección para asegurar que no influyera indebidamente en los resultados por razón del número de su personal. También permitiría descartar a cualesquiera empleadores cuyos datos indicasen que en realidad no podían ser comparados con los correspondientes a los demás "mejores" empleadores. En cambio, este método entrañaría, en primer lugar, clasificar de alguna forma a la totalidad de los empleadores a fin de determinar cuáles debían conservarse en el grupo de los mejores; se había sugerido que para ello se utilizase para cada empleador un promedio general de los sueldos medios que se encontrase que ese empleador pagaba para los distintos puestos, ponderado según el número de empleados por puesto. Se expresaron dudas en cuanto a la fiabilidad de este proceso y en cuanto a la forma en que se tendría en cuenta en el promedio general la posibilidad de que no se encontrasen equivalencias para cada puesto en cada uno de los empleadores. Además, la elección del criterio para determinar qué número de empleadores debía conservarse sería cuestión de opiniones. Se estudiaron diversas posibilidades; la prevista en el quinto período de sesiones, conservar a aquellos empleadores cuyo sueldo medio global no fuese inferior en más del 25% al sueldo medio global más alto, sería inoperante en el presente caso, al quedar comprendidos todos los promedios dentro de este intervalo; otra posibilidad era seleccionar más o menos arbitrariamente a cierto número de empleadores, por ejemplo, ocho, doce o dieciséis. De cualquier manera, en el caso de algunos puestos para los cuales no se hubiesen encontrado equivalencias en la totalidad de los empleadores retenidos, el resultado se basaría en un número relativamente pequeño de rubros de datos.

168. El segundo enfoque equivaldría a considerar que la totalidad de los 22 empleadores pertenecía al grupo de "mejores", y a utilizar las mejores tasas de remuneración encontradas entre ellos para cada puesto. Existía el riesgo de que el resultado pudiera verse influido por una tasa de remuneración excesivamente alta

hallada para un determinado puesto en un empleador cuyas tasas de remuneración para otros puestos no figurasen entre las mejores. Por el contrario, este método haría máximo uso de todos los datos obtenidos, sobre cuya limitación ya se habían formulado críticas.

169. Algunos de los resultados que se habrían obtenido con los dos enfoques aparecen en el anexo III.H, en el que también se indican las relaciones entre las gamas de sueldos obtenidas para cada puesto y las tasas medias. Después de un cuidadoso análisis de los méritos relativos de los diferentes enfoques, la Comisión llegó a la conclusión de que, para el actual estudio y a la luz de los datos obtenidos, el segundo método sería más apropiado. No obstante, subrayó que esa elección no prejuzgaría el método que se habría de emplear en otros estudios, el cual dependería de las características de cada uno de ellos. En efecto, la Comisión formularía una metodología general sólo después de haber llevado a cabo varios estudios.

Puntos de equiparación externos

170. La Comisión examinó seguidamente dos posibles métodos, conforme al segundo enfoque, para determinar el punto externo de equiparación dentro de la gama de todos los sueldos individuales registrados para cada puesto. Uno de ellos consistiría en aplicar un criterio de medición análogo al previsto con arreglo a uno de los métodos mencionados en el párrafo 166 *supra*, es decir, retener todos los sueldos que no fueran inferiores en más del 25% al sueldo absoluto más alto para el puesto, y utilizar como puesto de equiparación la media aritmética de los sueldos retenidos. El otro consistiría en utilizar como punto de equiparación el 75.º percentil de la totalidad de los sueldos, es decir, el punto en que los sueldos del 25% de todos los empleados fuera superior al utilizado y los del 75% de esos empleados fueran inferiores. Aplicados a los datos actuales, los dos métodos proporcionaron resultados que sólo variaban en muy pequeño grado. El primero entrañaba el riesgo de que, si el sueldo máximo encontrado para el puesto era anormalmente alto, dicho sueldo anormal ejerciera una influencia indebida sobre el resultado, dado que en él se basaría la medida de los sueldos que se utilizaría; ese riesgo no se presentaba con el segundo método. Además, el uso del 75.º percentil como medida se había recomendado en los "principios rectores" y se había aplicado en la mayoría de los otros estudios. Por tanto, la Comisión decidió adoptar el método del 75.º percentil, para el actual estudio y sin perjuicio de la decisión que pudiera tomar en futuras ocasiones.

Elaboración de la escala de sueldos

171. Obtenidos de esa forma los sueldos externos de equiparación para cada uno de los grados abarcados por el estudio, la Comisión pasó a considerar en qué forma debían relacionarse estos sueldos con la escala de sueldos internos. La primera cuestión que había que aclarar era la del punto de equiparación interno, es decir, el escalón dentro del grado correspondiente con el que debía relacionarse el sueldo externo. En estudios anteriores de Ginebra se había utilizado con ese fin, de manera uniforme para todos los grados, el escalón 6, es decir, el escalón medio;

la Dependencia Común de Inspección había señalado en su informe que existían considerables diferencias de edades entre los empleados externos que cobraban los sueldos de equiparación y los funcionarios que trabajaban en las organizaciones en el escalón 6. Aunque esta observación se refería a los puntos de equiparación obtenidos utilizando el 92º percentil de las tasas de remuneración externas, la Comisión consideró que, en términos generales, debía tenerse en cuenta en cierta medida la relación entre las edades y los años de servicio de los empleados externos e internos cuyos sueldos se comparasen. Se había calculado que, por cada puesto, los funcionarios de las organizaciones eran por término medio un año mayores y contaban con dos años más de servicio que los empleados externos que ocupaban el mismo puesto. Otro elemento que había que tener en cuenta era el escalón medio de todos los funcionarios del grado examinado, de manera que el punto de equiparación externo tomado como representativo de los empleados externos se relacionase con el sueldo medio del grupo correspondiente de funcionarios.

172. La Comisión relacionó su examen de la cuestión de los puntos de equiparación internos con el del perfil general de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra. Se había observado que, con el transcurso de los años, la escala de sueldos había desarrollado ciertos defectos estructurales en comparación con la pauta considerada generalmente como conveniente para las escalas de sueldos. Se tenía, por ejemplo, que los intervalos entre los grados y los valores de los escalones dentro de los distintos grados eran irregulares. Sobre todo, la escala se hallaba desusadamente comprimida en toda su gama, desde su mínimo a su máximo, con el resultado nada satisfactorio de que la superposición entre los grados era demasiado grande, de manera que un funcionario ascendido del escalón máximo de un determinado grado al grado inmediatamente superior quedaba situado en seguida en un escalón muy elevado del nuevo grado y al cabo de dos o tres años había alcanzado de nuevo el escalón máximo dentro de su grado. Ilustraba este hecho la elevada concentración de funcionarios en los escalones superiores de los diversos grados, en particular de los grados más altos.

173. La Comisión reconoció que la pequeña gama entre el sueldo más bajo y el más alto de la escala reflejaba la gama análoga sumamente compacta hallada entre los empleadores externos. Así, pues, pocas mejoras podían introducirse a ese respecto sin apartarse indebidamente de la correspondencia con los sueldos externos. Lo único que podría esperarse sería ir introduciendo gradualmente mejoras de importancia a lo largo de un período de varios años; una forma posible de hacerlo sería reducir el número de grados, pero ese problema tendría que ser enfocado principalmente a la luz de las necesidades de clasificación, más bien que a la de las condiciones ideales de la escala de sueldos. No obstante, la Comisión opinó que debían introducirse en el perfil de la escala de sueldos aquellas mejoras que no fueran incompatibles con las relaciones entre los puntos de equiparación externos para los distintos grados. Por consiguiente, aceptó que la elección del escalón que se utilizaría como punto de equiparación interno pudiera verse influida por la consideración de mejorar la armonía de la escala, así como por las diferencias en el escalón medio de los funcionarios que ocupaban los puestos estudiados.

174. Después de examinar diversas posibilidades, la Comisión adoptó la solución que, a su juicio, conciliaba mejor las diversas y en ocasiones contrapuestas preocupaciones. Así, pues, procuró introducir algunas mejoras en las características de los intervalos entre grados y de los valores de cada escalón (expresados como porcentajes del sueldo correspondiente al escalón 1 de cada grado); en comparación con las actuales relaciones irregulares entre los intervalos de grado a grado y de los valores de cada escalón, la Comisión elaboró una escala que, como se verá en el anexo III.J, aunque todavía no es totalmente regular, aumenta sistemáticamente desde el grado más bajo hasta el más alto. Por el contrario, llegó a la conclusión de que no era posible introducir ninguna mejora de importancia en cuanto a la superposición entre grados, toda vez que, si se mantenía el mismo número de grados, sólo sería posible lograrlo rebajando los sueldos en el extremo inferior de la escala o aumentando los sueldos en el extremo superior o una combinación de ambos procedimientos), lo cual implicaría apartarse demasiado de los datos externos obtenidos.

175. Un examen ulterior de los datos reveló que, si bien los sueldos externos obtenidos para los grados G-3, G-4, G-5 y G-6 mostraban una progresión normal, el sueldo del único puesto (Puesto No. 1) estudiado en el grado G-2 tenía una relación anómala con los demás, pues era casi igual a los sueldos de los puestos de G-3 (e incluso superior a uno de ellos) y solamente inferior en 200 francos, al promedio para el grado G-3 (véase el anexo III.H). La Comisión observó que el sueldo del 75º percentil correspondiente al Puesto No. 1 y todos los sueldos por sobre el 75º percentil eran pagados por un solo empleador; dicho empleador, si bien era el más importante y había suministrado datos respecto de todos los demás puestos de secretaría, no había proporcionado ningún dato acerca del siguiente puesto más alto entre los de mecanografía, el Puesto No. 2, y había explicado que no hacía diferencia entre las funciones de mecanografía definidas para los Puestos No. 1 y No. 2. Por lo tanto, había motivos para suponer que los datos suministrados por ese empleador para el Puesto No. 1 eran igualmente pertinentes para el Puesto No. 2. Por consiguiente, la Comisión llegó a la conclusión de que no se justificaría que basara el sueldo del 75º percentil para el Empleo No. 1 y para el grado G-2 fundándose únicamente en los datos de ese empleador. En consecuencia, decidió no utilizarlos para establecer un punto de equiparación para el grado G-2 y basar el sueldo de G-2 en la extrapolación.

176. Así, pues, la Comisión utilizó los datos sobre los sueldos elegidos como puntos de equiparación externos correspondientes a los grados G-3, G-4, G-5 y G-6, tomando como punto de partida el hecho de que el sueldo externo correspondiente al grado G-4 debía relacionarse con el escalón 6 de ese grado, visto que el grado G-4 era el grado central de la escala de sueldos y el grado en el que se encontraba el mayor número de funcionarios, y que el escalón 6 era el escalón intermedio de ese grado (y por tanto de la totalidad de la escala) y también el escalón medio de todos los funcionarios de las organizaciones que ocupaban los puestos estudiados a nivel G-4. Empezando desde ese punto de partida fijado, y de los intervalos propuestos entre grados y entre escalones, se establecieron puntos de equiparación para los demás grados, procediendo de manera progresiva desde el escalón 4 del grado G-3 hasta el escalón 6,5 del grado G-6. A fin de establecer una escala equilibrada, y para obtener una superposición consecuente de niveles, fue necesario

en cierta medida redondear cifras y suavizar curvas: El cuadro que figura a continuación indica la relación de los puntos de equiparación adoptados para el escalón medio de los funcionarios que ocupan el grado considerado en su conjunto y de los que ocupan los puestos de equiparación:

Grado	Escalón medio de los funcionarios		Escalón elegido	Sueldo externo de equiparación	Sueldo correspondiente al escalón
	En el grado considerado en conjunto	En los puestos de equiparación			
G-3	5,1	5,0	4	31 162	31 200
G-4	6,5	6,0	6	36 137	36 100
G-5	7,9	8,5	6	39 404	39 456
G-6	8,8	8,7	(6,5)	43 853	(6: 43 186 (7: 44 651

(Los sueldos para los grados G-1 y G-7, en cuyos niveles no se había estudiado ningún puesto, se obtuvieron por extrapolación.)

177. Los representantes del personal mantuvieron que se debían haber elegido escalones más bajos en cada grado para reflejar más cabalmente la diferencia de edad entre los empleados internos y externos, diferencia que, basándose en el conjunto del personal de los grados estudiados, estimaron en una media de tres años, más bien que de un año, según resultaba de la comparación del personal en los puestos estudiados con el personal externo en los mismos puestos. La Comisión consideró que la comparación entre poblaciones similares internas y externas era más válida que la de la población interna total y una población externa limitada. En todo caso, consideró que, al adoptar como puntos de comparación en todos los grados, excepto en el grado G-4, escalones inferiores a los que correspondían al escalón medio del personal en servicio, según se indicó en el cuadro precedente, ya había compensado adecuadamente la diferencia de edad.

178. Los datos obtenidos de los empleadores externos eran los vigentes en 1976. La Comisión estimó que tendría más utilidad recomendar una escala que fuera adecuada el 1.º de enero de 1978. Por consiguiente, resultó necesario ajustar las tasas de sueldos externos proyectándolas a dicha fecha. Dado que no se disponía aún del índice de la OFIAMT para ese período, la Comisión se basó en el movimiento del índice de precios de consumo y en los aumentos de 1977 ya comunicados por algunos de los empleadores y concluyó que un ajuste del 3% sería apropiado. Los sueldos externos utilizados fueron, pues, los obtenidos del estudio más un incremento del 3% bruto (el factor correspondiente de actualización de los sueldos netos fue del orden del 2,6%).

179. En los anexos III.J y III.K se indica la estructura de la escala recomendada por la Comisión (intervalos entre grados, valores de los escalones y gamas por grado y en general), así como la comparación con la actual escala de sueldos (que se reproduce en el anexo III.I). La escala de sueldos netos recomendada por la Comisión con efecto a partir del 1.º de enero de 1978 figura en el anexo III.L.

180. Se observará que la escala recomendada representa reducciones respecto de la escala actual que van desde el 15,9% hasta el 19,5%, con un promedio general (no ponderado) del 17,1% y (ponderado según el número de funcionarios por grado) del 17,4%. Al establecer la escala se tuvo cuidado de que las proporciones de la reducción fueran lo más similares posible en todos los grados y, en especial, que no afectaran a los grados inferiores más adversamente que a otros. También se introdujo cierto ajuste para proteger los escalones superiores del grado G-7, por considerar que, siendo éste el grado más elevado del cuadro, el personal que alcanza dicho nivel tiene muy pocas probabilidades de ascensos ulteriores.

181. La Comisión reconoció que procedía dar algunas explicaciones para aclarar por qué los sueldos que había encontrado apropiados se situaban por debajo de los sueldos ya vigentes y eran inferiores a los que habían sido considerados adecuados como resultado del estudio de 1975. Esas explicaciones figuran en los párrafos 198 a 204 infra, en los que la Comisión examina los acontecimientos que produjeron el actual nivel de sueldos en Ginebra, así como la validez del estudio de 1975.

Declaración de los representantes del personal

182. Cuando la Comisión ya había terminado su labor sobre la recomendación relativa a la escala de sueldos que estimaba apropiada para el cuadro de servicios generales de Ginebra, los representantes del personal formularon la siguiente declaración:

"A despecho de los argumentos que la Comisión aduce en su informe, los representantes del personal siguen convencidos de que el método empleado en el estudio no era válido; además, también están convencidos de que el método aplicado, aparte de su carácter discutible, podría haber proporcionado mejores datos si no hubiera adolecido de ciertas limitaciones, cuya existencia reconoce la Comisión, aunque niega que hayan tenido efecto alguno. En consecuencia, los representantes del personal no pueden suscribir las conclusiones y recomendaciones de la Comisión."

Aplicación de la escala de sueldos netos recomendada

183. El mandato de la Comisión conforme al párrafo 1) del artículo 12 de su Estatuto y a la resolución 31/193 B de la Asamblea General era recomendar la escala de sueldos que juzgase apropiada. La Comisión ha cumplido su mandato. Corresponde ahora a los jefes ejecutivos, a los que va dirigida su recomendación, determinar las modalidades y las medidas administrativas que han de adoptarse para su aplicación. De todas formas, la Comisión espera que podrán decidirse disposiciones transitorias apropiadas para que la nueva escala entre en vigor con efecto al 1º de enero de 1978.

Método para futuros ajustes

184. Para calcular la cuantía de futuros ajustes de la nueva escala de sueldos, la Comisión consideró que en las circunstancias presentes, y habida cuenta de la práctica seguida por la mayoría de los empleadores externos en Ginebra, sería adecuado utilizar el movimiento del índice de precios de consumo de Ginebra a

partir de 1.º de enero de 1978, a reserva de que se realizase una comprobación cada año o cada dos años con el índice de salarios de la OFIAMT. Si en el período correspondiente el índice de la OFIAMT mostrara una tasa de incremento suficientemente elevada respecto del índice de precios de consumo, la Comisión decidiría si se justificaba un nuevo ajuste. A la luz de la tasa actual de movimiento de ambos índices, la Comisión expresó la opinión de que sería suficiente conceder el aumento del caso una vez al año, como hacían casi todos los empleadores externos. Este sistema podría modificarse, si fuera necesario, al cabo de dos o tres años o cuando se realizara el próximo estudio en Ginebra. La Comisión consideró que, a menos que la situación económica de Ginebra cambiase notablemente, el próximo estudio debería realizarse dentro de cuatro o cinco años.

Contribuciones del personal, sueldos brutos y remuneración pensionable

185. Una vez recomendada la escala de salarios netos adecuada, la Comisión dirigió su atención a los sueldos brutos (que, como recordó, también constituían el nivel de la remuneración pensionable para el cuadro de servicios generales) y a la escala de contribuciones del personal, que determinaba la diferencia entre el sueldo bruto y el neto. Cuando en 1976 la Comisión recomendó escalas revisadas de contribuciones del personal para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, destinadas a establecer una diferenciación entre el sueldo neto de los funcionarios con personas a cargo y el de los funcionarios sin personas a cargo, también recomendó que la escala previa (uniforme) de contribuciones del personal continuara aplicándose, como medida provisional, al cuadro de servicios generales hasta un posterior estudio por la Comisión sobre la remuneración de dicho cuadro; tal recomendación fue aprobada por la Asamblea General en la sección I, párrafo 12, de su resolución 31/141 B.

186. Al considerar en términos generales la metodología para la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales, la Comisión observó de nuevo la anómala situación que existía en algunos lugares de destino en los que la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales se superponía en grado excesivo con la del cuadro orgánico (por ejemplo, en Ginebra la remuneración pensionable en el escalón 11 del grado G-7 era equivalente, en agosto de 1977, al tipo de cambio entonces vigente (un dólar = 2,39 francos suizos) a la del escalón 6,8 del grado P-5). Esta superposición se debía, en parte, a la de la remuneración neta y quedaría reducida como consecuencia de la escala de sueldos netos más bajos recomendada por la Comisión (a P-4 escalón 6,7, con una reducción media del sueldo bruto de aproximadamente 20%). Pero se debía también, en parte, al hecho de que la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico era una cantidad fija en dólares, igual para todos los lugares de destino, mientras que la del cuadro de servicios generales se basaba en los sueldos locales, convertidos en dólares al tipo local de cambio. Así, el fortalecimiento del franco suizo de 4,32 por dólar al actual tipo de 2,39 había dado por resultado un aumento equivalente del valor en dólares de la remuneración pensionable y había aumentado la zona de superposición con el cuadro orgánico. Asimismo, se debía, en parte, al hecho de que el sueldo bruto del cuadro de servicios generales, que era equivalente a la remuneración pensionable, se basaba en la remuneración neta total, mientras que la del cuadro orgánico no tenía en cuenta (o sólo lo hacía en grado limitado) los ajustes por lugar de destino, que allí donde eran muy elevados representaban una proporción importante de la remuneración total. El uso de una misma escala (o una escala similar) de contribuciones del personal para ambos cuadros, pero aplicadas a cuantías básicas definidas de diferentes maneras, originaba una distorsión de la relación

entre los sueldos brutos del cuadro orgánico y los del cuadro de servicios generales (y por consiguiente de la remuneración pensionable), lo que en algunos lugares de destino conducía a una superposición anómala, mientras que en otros existía un hiato entre ambos.

187. En su quinto período de sesiones, la Comisión había tomado nota de la declaración de los representantes de los jefes ejecutivos de que "el CCCA estaba estudiando las escalas de las contribuciones del personal para el cuadro de servicios generales e informaría al respecto en su próximo período de sesiones", así como de que esperaban "que las escalas revisadas se pudieran introducir al mismo tiempo que una nueva escala de sueldos para Ginebra". En el sexto período de sesiones, el CCCA informó a la Comisión de que había estudiado varios cambios posibles en la escala de contribuciones del personal para el cuadro de servicios generales, uno de los cuales consistiría en establecer escalas basadas en las tasas impositivas locales en diferentes lugares de destino, otro en determinar una "escala modificada uniforme" basada en los promedios ponderados de las tasas impositivas locales de los países en que hay sedes. Sin embargo, no había llegado a ninguna conclusión y sugería que la cuestión volviera a examinarse a la luz de los resultados de "los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales que se están realizando y los que se proyecta realizar en lugares de destino en que hay sedes"; y que se conservara hasta ese momento el sistema provisional existente. El representante de la FICSA también instó a que no se introdujeran cambios en el momento presente, en espera de adicionales estudios, tanto sobre la noción de salario bruto y de remuneración pensionable como de las consecuencias de la aplicación de cualquier nuevo sistema; en particular, insistió en que la conclusión general a que se llegara no debía resultar indebidamente influida por el caso especial de Ginebra y en que no debía introducirse ningún sistema nuevo que fuera aplicable inmediatamente sólo a Ginebra.

188. La Comisión deploró que el CCCA no hubiera podido presentar recomendación alguna, elaborada tras consulta con los representantes del personal, para la solución de lo que ese órgano mismo, en su informe previo a la Asamblea General, había calificado de grave problema. En ausencia de tal recomendación sobre una cuestión tan compleja, la Comisión no se consideró en condiciones de proponer un curso de acción sin haber escuchado antes declaraciones de los jefes ejecutivos y del personal. Con todo, la Comisión solicitó al CCCA que terminara su estudio de la cuestión a tiempo para presentarle sus conclusiones durante su próximo período de sesiones, de manera que la Comisión pudiera presentar su recomendación a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones. Entre tanto, a juicio de la Comisión, no había otra posibilidad que mantener en vigencia el sistema provisional existente. Así, pues, en el cuadro que figura en el anexo III.M se indican las cuantías del sueldo bruto correspondientes a la escala neta recomendada por la Comisión, utilizando dicha escala provisional de contribuciones del personal (y al tipo de cambio en vigor en agosto de 1977, que era de 2,39 francos suizos por dólar).

Prestaciones

189. La Comisión reafirmó la conclusión señalada en su anterior informe a la Asamblea General de que las cuantías de las prestaciones familiares para el cuadro de servicios generales debían continuarse determinándose a la luz de las condiciones locales. Los elementos que se debían tener en cuenta en el caso de Ginebra eran los siguientes:

a) Las cuantías de las prestaciones por hijos a cargo previstas en la legislación suiza (no hay prestaciones por cónyuge a cargo);

b) Las deducciones impositivas que se permiten por cónyuge a cargo y/o hijos a cargo.

190. Las prestaciones pertinentes que se hallaron en Ginebra fueron las siguientes (en francos suizos):

Nivel del sueldo bruto	Cónyuge a cargo		Hijo a cargo		
	Prestaciones por ley	Deducción impositiva	Prestaciones por ley a/	Deducción impositiva b/	Suma de los beneficios
25.000	-	1.013	1.020	344	1.364
30.000	-	1.215	1.020	420	1.440
40.000	-	1.520	1.020	540	1.560
50.000	-	1.800	1.020	550	1.570
60.000	-	2.160	1.020	630	1.650

a/ Las cuantías indicadas corresponden a un hijo mayor de 10 años; la cuantía por un hijo menor de 10 años es de 840 francos suizos.

b/ Promedio por hijo, para dos hijos.

191. La Comisión, en consecuencia, consideró que no había razones para modificar la cuantía actual de la prestación por cónyuge a cargo (1.750 francos suizos al año) ni la de la prestación por hijos a cargo (1.800 francos suizos al año, salvo respecto del primer hijo de un funcionario viudo o divorciado, para el cual la prestación es de 3.000 francos suizos). De manera análoga, la Comisión recomendó que no se introdujera cambio alguno en la actual cuantía de la prestación por familiar secundario a cargo (1.080 francos suizos al año).

192. Por lo que se refiere al subsidio de no residente y la prima de idiomas, la Comisión había decidido examinar los principios y condiciones que rigen generalmente estos dos subsidios y recomendó, por consiguiente, que no se introdujera entre tanto ningún cambio respecto de Ginebra.

Conclusiones

193. La Asamblea General, además de pedir a la Comisión que ejerciese con urgencia sus funciones en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto y recomendase escalas de sueldos apropiadas para el personal del cuadro de servicios generales de Ginebra, le pidió también, en los párrafos 2 y 3 de la resolución A/31/193 B, que "estudie las bases sobre las cuales se determinaron los recientes y considerables ajustes de sueldo para el personal de esa categoría [el cuadro de servicios generales de Ginebra]" y "tenga en cuenta todos los aspectos, en particular el párrafo 29, del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre algunos aspectos

de la huelga que tuvo lugar en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976" y los documentos conexos, y la invitó a formular observaciones al respecto.

194. En su examen preliminar de la metodología que se utilizará en general para determinar los sueldos del cuadro de servicios generales y, más especialmente, en su examen de la metodología que se utilizará en el estudio de Ginebra, la Comisión tuvo plenamente en cuenta las diversas observaciones y sugerencias hechas por la Dependencia Común de Inspección acerca de la metodología del estudio de Ginebra de 1975, es decir, las contenidas en los párrafos 31, 32, 34, 35 y 80 del documento A/31/137. La metodología adoptada por la Comisión rectificó todos los puntos que habían sido objeto de críticas por la Dependencia Común de Inspección.

195. Con respecto a la recomendación 1 de la Dependencia Común de Inspección de que se presentara a la Asamblea General, para su aprobación, un proyecto de reglamento sobre la metodología para aplicar los principios de las "mejores condiciones de empleo prevalectes", la Comisión observó que la responsabilidad del establecimiento de dicho reglamento ya le había sido delegada por la Asamblea General en virtud del artículo 11 de su Estatuto; ese "reglamento" consistiría en la revisión de los "principios rectores" de 1965, que la Comisión ya había decidido llevar a cabo. Cuando la Comisión hubiese terminado la preparación de dicho texto, tomaría una decisión respecto de la forma en que habría que señalarlo a la atención de la Asamblea General y de otros órganos legislativos.

196. En lo tocante a la recomendación 2, de que se considerase la utilización de "las posibilidades que ofrece el párrafo 2 del artículo 12 del Estatuto" (en cuya virtud la Comisión determinaría los sueldos, en lugar de hacer recomendaciones al respecto), la Comisión observó que la Asamblea General, al pedir a la Comisión que adoptara medidas en Ginebra en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto, es decir, que formulara recomendaciones sobre los sueldos, no había hecho efectivamente suya esa recomendación. La recomendación de que se designara un negociador único para que actuara en nombre de todos los jefes ejecutivos en Ginebra (A/31/137, párrs. 42 a 48) no podía modificar las relaciones de la Comisión, en virtud de su Estatuto y de su reglamento, con los jefes ejecutivos; en efecto, a éstos correspondía considerar la medida en que podrían celebrar negociaciones con el personal después de que la Comisión hubiera presentado su recomendación.

197. Las recomendaciones 3 y 4 caían dentro de la competencia del Secretario General y no requerían observación alguna por parte de la Comisión. Sin embargo, con respecto a la sugerencia (A/31/137, párr. 58) de que la CAPI o un comité especial realizaran estudios sobre la cuestión del derecho a la huelga y los límites de la acción huelguística de los funcionarios públicos internacionales, la Comisión consideró que un estudio del derecho a la huelga, por ser de carácter esencialmente jurídico, no era de su competencia. Competía a los jefes ejecutivos, después de celebrar consultas con el personal, concertar arreglos con miras a evitar, en la medida de lo posible, paros laborales no autorizados, así como establecer arreglos prácticos acerca de las medidas que se deberían adoptar si, de todas maneras, ocurrieran esos paros, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la sección II de la resolución 31/193 B de la Asamblea General.

198. La Comisión, habiendo recomendado una escala de sueldos que representaba una reducción considerable en comparación con la escala existente, dedicó especial atención al examen de la forma en que el nivel de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra había alcanzado un nivel superior al que la Comisión había considerado apropiado y, en particular, según lo solicitado en los párrafos 2 y 3 de la resolución 31/193 B, la base sobre la cual se había llegado al acuerdo concertado después de la huelga en 1976 y se habían aplicado dos ajustes provisionales a la escala, que luego se había introducido con efecto retroactivo a agosto de 1975.

199. La Comisión, habiendo examinado la historia de la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra a lo largo de los últimos 25 años, llegó a la conclusión de que la cifra excesiva que habían alcanzado los niveles de esos sueldos podía atribuirse esencialmente a dos factores: a) la fijación inicial de los sueldos, en las diversas ocasiones que se describen más adelante, a niveles que podrían considerarse excesivos en relación con las condiciones locales, situación perpetuada por: b) la aplicación regular de aumentos porcentuales generales a estos niveles relativamente altos. Más concretamente, la Comisión opinó que:

a) El elevado nivel de los sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra se remontaba a la decisión original de 1951, año en que se creó el cuadro de servicios generales, de establecer una escala de sueldos que reflejó más la escala que existía anteriormente (que se había basado en la vigente en Nueva York) que los resultados de un estudio sobre las mejores condiciones prevalecientes en la localidad; el margen por encima de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad establecido en esa forma había tendido, como mínimo, a perpetuarse en las revisiones posteriores;

b) En ocasión de diversos estudios posteriores, los resultados, cuando fueron considerados inaceptables por las administraciones o por el personal, no se aplicaron, y en esos casos se tomaron decisiones ad hoc para aumentar los sueldos sobre otras bases (por ejemplo, en 1956, 1957 y 1961). Cuando en 1961 las organizaciones y el personal no pudieron llegar a un acuerdo sobre la interpretación de los resultados proporcionados por un estudio, un comité de expertos, constituido para que examinase la cuestión, recomendó el empleo de un método distinto. Ese método no se adoptó, pero, en cambio, se adoptó el sistema de ajustes a base del índice de la OFIAMT, recomendado también por el comité de expertos, y se aplicó a los sueldos, que entre tanto habían sido aumentados. En otras palabras, sólo se retuvo aquella parte del informe del comité que ofrecía resultados favorables;

c) En 1966 se llevó a cabo un nuevo estudio, el primero realizado siguiendo el método del muestreo al azar, que llegó a la conclusión de que los sueldos de las Naciones Unidas excedían de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad en un margen que, aunque diversamente interpretado, se convino en que era del orden de por lo menos un 10%. La CCAAP había recomendado que ese exceso se absorbiera mediante una disminución del ritmo de aplicación de nuevos ajustes a lo largo de un período de cuatro años. Sin embargo, bajo la presión del personal, no se adoptó medida alguna para absorber el exceso. En lugar de ello, se constituyó un grupo mixto de trabajo para que examinase la metodología con miras a efectuar un nuevo estudio basado en una metodología revisada;

d) La nueva metodología, aplicada en el estudio realizado en 1969 y utilizada de nuevo en 1975, presentaba diversos puntos débiles, entre los cuales figuraban: la restricción del estudio a dos puestos únicamente; el hecho de que las mujeres, que

constituían la mayoría del personal del cuadro de servicios generales, quedasen excluidas del estudio; la clasificación estratificada de los empleadores atendiendo al número de sus empleados en vez de utilizar un criterio del cual pudiera esperarse que suministrara datos de sueldos que fueran más homogéneos dentro de cada estrato y no respecto de la población estudiada en su totalidad (por ejemplo, por sectores de actividad); la selección de fracciones de la muestra que inclinaron marcadamente los resultados a favor de los mayores empleadores; y, principalmente, conforme había señalado la JCAPI, la dudosa validez de equiparar el tercer cuartil del tercio superior (es decir, el 92.º percentil) de los sueldos externos al escalón 6 de los grados internos;

e) La aplicación de esa metodología en 1975 se vio viciada aún más por el hecho de que las descripciones de los puestos, ya imprecisas en 1969, no correspondían en 1975 a la realidad de la labor en las ocupaciones del caso (particularmente la utilización de computadoras en las operaciones de contabilidad) y como consecuencia de posibles errores en la reunión de datos (la selección por los empleadores de los puestos que consideraron equiparables a los de las descripciones al parecer no fue verificada por los encargados del estudio, que tal vez no tuvieran el conocimiento necesario para realizar tales verificaciones).

200. Como resultado de los defectos inherentes a la metodología empleada en 1969; agravados por nuevas deficiencias del estudio efectuado en 1975, las conclusiones de ese estudio dieron la impresión de justificar aumentos de sueldos de hasta un 25%. Visto que los sueldos ya habían sido actualizados por el movimiento del índice de la OFIAMT desde 1969, fecha en que se habían fijado por última vez, dicha cifra pareció demasiado elevada a las administraciones de las organizaciones de Ginebra, que declararon que no estaban dispuestas a aceptarla sin más verificación. El acuerdo al que finalmente se llegó el 23 de abril de 1976, después de la huelga que tuvo lugar en febrero y marzo de 1976, y en virtud del cual se concedieron aumentos que iban desde un 15% en el grado G-1 hasta un 11% en el grado G-7, fue el resultado de extensas negociaciones entre los representantes del personal y el negociador único designado para que actuara en nombre de los jefes ejecutivos.

201. En el párrafo 28 de su informe (A/31/137) sobre "algunos aspectos de la huelga ocurrida en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976", la Dependencia Común de Inspección señaló que "el acuerdo del 23 de abril de 1976 reflejó no los resultados extremos de la encuesta Battelle para 1973, sino más bien una corrección del retraso del índice de la OFIAMT. Como consecuencia, la actual escala de sueldos se basa en la escala resultante de la encuesta Battelle para 1968 ajustada mediante la aplicación del índice real de la OFIAMT". La Dependencia Común de Inspección llegó a la siguiente conclusión (en el párrafo 29): "Esta desviación en Ginebra de los principios rectores y en particular del principio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad no se ajusta a las decisiones de la Asamblea General ... y arroja graves dudas en cuanto a la validez del nivel actual de los sueldos del cuadro de servicios generales".

202. Tanto los representantes de las administraciones como los del personal, en declaraciones formuladas a la Comisión, impugnaron la exactitud de la afirmación de la Dependencia Común de Inspección. Manifestaron que, si bien era cierto que los aumentos que terminaron por concederse eran considerablemente inferiores a los resultados extremos del estudio Battelle de 1975 (los aumentos iban del 11% al 15%, y no del 18% al 25%, que eran las cifras derivadas de los resultados del estudio Battelle), la aseveración de que los resultados del estudio se habían descartado y de que el

acuerdo se había basado en una corrección del retraso del índice de la OFIAMT no era correcta. Se expresó a la Comisión que, de conformidad con las promesas hechas a los representantes del personal, el negociador que actuaba en nombre de las administraciones había procurado llegar a un acuerdo basado en los resultados del estudio Battelle y en la consideración de algunas de las críticas formuladas respecto de dicho estudio. A tal efecto, el negociador había gestionado que un experto externo efectuase un estudio estadístico de la compatibilidad de las conclusiones de los estudios Battelle de 1969 y de 1975, visto que los procedimientos de realización del estudio y los dos puestos analizados habían sido los mismos en ambas ocasiones. Sobre la base de tal estudio y de los resultados obtenidos después de aplicar ciertas correcciones a las conclusiones del estudio Battelle de 1975, el negociador había propuesto una cifra de aumento general de los sueldos que también estaba destinada a tener en cuenta otros factores, tales como el presunto retraso de los ajustes del índice de la OFIAMT y un pequeño margen de error en las correcciones estadísticas. La gama final de aumentos correspondió muy estrechamente a la cifra inicial propuesta por el negociador que actuaba en nombre de las administraciones.

203. Posteriormente se concedieron dos aumentos a la escala así aprobada con efecto retroactivo a agosto de 1975. El primero, con efecto a partir de febrero de 1976 y de aproximadamente un 4,4% neto, se basó en la práctica tradicional de utilizar el promedio del movimiento de tres años del índice de la OFIAMT; el segundo, en enero de 1977, de aproximadamente un 4,7% neto, derivó de la aplicación de un nuevo procedimiento acordado por las administraciones y los representantes del personal en septiembre de 1976, el cual entrañaba el empleo del movimiento reflejado en el último índice de la OFIAMT, que era inferior al movimiento medio de tres años.

204. La Comisión no pudo menos que observar que parecía existir correspondencia entre la suma de los últimos tres aumentos y la medida en que había encontrado demasiado elevado al actual nivel de los sueldos, pero reconoció al mismo tiempo que le resultaría difícil tratar de llegar a conclusiones sobre la cuestión de la idoneidad de los aumentos de sueldos aprobados en 1976, teniendo en cuenta las observaciones formuladas respecto de la forma en que las escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales de Ginebra se habían aprobado inicialmente en 1951 y los continuos cambios introducidos en los procedimientos y la metodología de los estudios de años posteriores. Por tanto, la Comisión estimó que lo más oportuno era limitarse a recomendar nuevas escalas de sueldos sobre la base de lo que resultaba apropiado a la luz del estudio que ella misma había realizado.

C. Nuevas medidas con arreglo al párrafo 1 del artículo 12 del Estatuto

205. Como la Conferencia General de la UNESCO pidió que en 1978 se efectuara en París un estudio de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad, la Comisión, en su sexto período de sesiones, decidió realizar dicho estudio. De conformidad con la posibilidad prevista en el párrafo 83 supra, la Comisión pidió al Director General de la UNESCO que aceptara encargarse de la reunión de los datos y estableció directrices en cuanto al tipo de estudio, el número y la selección de los empleadores y de los puestos que se estudiarían y los datos que se reunirían. La Comisión se propone examinar los datos y formular su recomendación en su octavo período de sesiones, que se celebrará en París en julio de 1978.

CAPITULO V

CONDICIONES DE SERVICIO QUE CONCIERNEN A AMBAS CATEGORIAS

A. Prima por terminación del servicio pagadera al personal con nombramiento de plazo fijo cuyo nombramiento no le sea renovado

206. Los representantes de la FICSA presentaron a la Comisión, en su sexto período de sesiones, una recomendación para que ésta volviese a someter a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones la propuesta que la Comisión había formulado en el párrafo 314 de su informe sobre el examen del sistema de sueldos, encaminada a la implantación de una prima por terminación del servicio pagadera al personal de una u otra categoría que tuviera un nombramiento de plazo fijo y cuyo nombramiento no fuera renovado tras un cierto número de años de servicio; esa propuesta había sido devuelta a la Comisión por la Asamblea General. Los representantes del personal consideraron que las razones que habían inducido a la Comisión a hacer la propuesta en 1976 no sólo seguían siendo plenamente válidas, sino que habían cobrado todavía un carácter más apremiante en un momento en que varias organizaciones preveían reducciones de personal que afectarían probablemente en primer lugar al personal con nombramiento de plazo fijo. Recordaron que una organización ya había implantado tales medidas unilateralmente (véase el párr. 18 supra).

207. Los representantes de los jefes ejecutivos apoyaron plenamente la postura de la FICSA y estimaron que las nuevas circunstancias invocadas por la FICSA justificaban que se volviese a presentar la cuestión a la Asamblea General.

208. La Comisión manifestó que las razones de equidad que habían inducido a la mayoría de sus miembros a formular la recomendación favorable a una prima por terminación del servicio en 1976, seguían siendo válidas. Sin embargo, hizo observar que la Asamblea General había expresado claramente el deseo de que la Comisión volviese a estudiar la propuesta en el contexto de todos los demás derechos a pagos por cese en el servicio, estudio que no podía realizarse antes de 1978. Además, se carecía de una estimación actualizada de las correspondientes repercusiones presupuestarias. Por lo tanto, la Comisión se veía obligada a concluir que no debía volver a presentar la propuesta a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones, pero confirmó su intención de reexaminarla en 1978.

B. Subsidio para la educación especial de niños impedidos

209. En su cuarto período de sesiones, la Comisión había señalado con simpatía, con ocasión de su examen del subsidio de educación, el caso especial de los niños impedidos y había invitado a las organizaciones y al personal a que le facilitasen información adicional sobre este problema 24/. En el sexto período de sesiones, la FICSA presentó a la Comisión un estudio, basado en las respuestas que había recibido a un cuestionario dirigido a todos los funcionarios y en el examen de las prácticas seguidas por algunas organizaciones internacionales, en el que se hacía referencia a decisiones pertinentes de la Asamblea General y de la OMS. En el

24/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 291.

estudio se llegaba a la conclusión de que el cuidado de los niños impedidos suponía onerosas cargas para los padres y que muchos de estos niños no recibían la educación especial adecuada debido a la escasez de recursos financieros. Así:

a) Los funcionarios de las Naciones Unidas destinados fuera de su país de origen a menudo no podían aprovechar las posibilidades educativas especiales existentes gratuitamente o a bajo costo ya fuera en dicho país de origen o en el lugar de destino;

b) Frecuentemente los funcionarios de las Naciones Unidas no podían hacer uso de los servicios sociales o de las exenciones fiscales aplicables en el caso de niños impedidos;

c) En algunos casos existían gastos especiales ocasionados por razones lingüísticas (en el lugar de destino podía no existir enseñanza en la lengua materna del niño, o ser excesivamente costosa, resultando a menudo poco aconsejable, si no totalmente imposible, cambiar el idioma de enseñanza);

d) Los subsidios de educación existentes eran inadecuados en muchos casos: excluían gastos que no se consideraban relacionados con la educación en el sentido tradicional del término (por ejemplo, los servicios de ciertas instituciones especiales o la capacitación profesional); además no tenían derecho a tales subsidios ni el personal del cuadro orgánico en destino en su país de origen ni el personal de servicios generales contratado localmente;

e) El personal en servicio sobre el terreno a menudo no encontraba los servicios educativos necesarios para la debida atención de los niños impedidos; muchos funcionarios contratados localmente tampoco podían costear la enseñanza especializada adecuada para sus hijos impedidos.

210. Por consiguiente, la FICSA propuso la introducción de un subsidio aparte para la educación especial de los niños impedidos, así como disposiciones para la determinación de las personas con derecho a ese subsidio y de las escalas de reembolso.

211. Los representantes de las organizaciones apoyaron calurosamente los fines humanitarios de la propuesta de la FICSA y expresaron la esperanza de que se promoviera activamente. Pero no habían estudiado los detalles de la misma ni sus repercusiones administrativas y financieras, y, por lo tanto, recomendaron que la cuestión siguiera examinándose con vistas a la posible presentación de una recomendación a la Asamblea General en 1978.

212. La Comisión señaló que la cuestión era particularmente oportuna en vista de las decisiones de la Asamblea General contenidas en la resolución 31/169, en la que se proclamaba 1979 Año Internacional del Niño, y se instaba a que se prestase especial atención al mejoramiento del bienestar de los niños "que pertenecen a los grupos más vulnerables y en situación particularmente desventajosa", y en la resolución 31/123, en la que se proclamaba el año 1981 Año Internacional de los Impedidos y se invitaba concretamente a "ayudar a los impedidos en su adaptación física y psicológica a la sociedad" y a "promover todos los esfuerzos nacionales e internacionales tendientes a prestar a los impedidos asistencia, atención, capacitación y orientación apropiadas, poner a su disposición oportunidades de trabajo adecuado y asegurar su integración plena en la sociedad".

213. Tras un intercambio preliminar de opiniones en el que hubo apoyo general a las finalidades de la propuesta de la FICSA, la Comisión observó que los detalles de su aplicación requerían un mayor estudio, en particular por parte de las organizaciones. Como no se había realizado dicho estudio, la Comisión no estaba en condiciones de presentar una propuesta detallada a la Asamblea General en el actual período de sesiones. Se seguiría ocupando activamente de la cuestión, y con ese fin pidió a las organizaciones que presentasen sus observaciones sobre la propuesta de la FICSA u otras propuestas posibles, junto con información detallada sobre las consecuencias administrativas y presupuestarias. La Comisión tenía la intención de formular una recomendación a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones y abrigaba la esperanza de que la Asamblea la examinaría entonces con ánimo favorable.

CAPITULO VI

CONDICIONES DE SERVICIO FUERA DE LAS SEDES

214. En su segundo informe anual, la Comisión describió algunas de las consideraciones especiales relacionadas con funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino situados fuera de las sedes principales de las organizaciones. Reconoció que algunas de estas consideraciones podrían requerir condiciones de servicio diferentes de las que se consideraban adecuadas para el personal de las sedes, aunque en algunos casos se podría llegar a la conclusión de que el criterio para diferenciar las condiciones de servicio no era la ubicación administrativa de los lugares de destino (en las "sedes" o "sobre el terreno", lo cual de todos modos no era una distinción precisa dado que no tenía debidamente en cuenta la situación intermedia de grandes oficinas permanentes situadas fuera de las sedes), sino tal vez otros factores como la duración y el carácter continuo del servicio. En todo caso, la Comisión llegó a la conclusión de que debería hacer a la brevedad posible un estudio amplio de las condiciones apropiadas para el comúnmente llamado "servicio sobre el terreno" 25/.

215. En su quinto período de sesiones, la Comisión consideró un bosquejo de dicho estudio, el cual, según se proponía, debía abarcar a todos los funcionarios, tanto del cuadro orgánico y categorías superiores como del cuadro de servicios generales, que trabajaran en lugares de destino que no fueran las sedes (con la excepción del Servicio Móvil de las Naciones Unidas y los llamados "profesionales nacionales", grupos estos que se estudiarían por separado); sin embargo, sería necesario tener en cuenta las diferencias reales que existían entre el servicio en las grandes oficinas permanentes, donde las funciones y condiciones eran, en muchos sentidos, prácticamente iguales a las de las oficinas de las sedes, y el otro tipo de servicio sobre el terreno, en oficinas más pequeñas o en proyectos; se haría hincapié en este último. El propósito del estudio sería determinar qué cambios se debían introducir, si procediera, en las condiciones de servicio existentes del personal que trabajaba sobre el terreno, con miras a aumentar la calidad de su actuación. La expresión "condiciones de servicio" se interpretaría en un sentido muy amplio de modo que incluyera no sólo las condiciones financieras y materiales necesarias para atraer funcionarios competentes y permitirles que desempeñaran sus tareas sin que se vieran innecesariamente perturbados por sus preocupaciones sobre su situación financiera, su vida familiar, su salud y la educación de sus hijos, sino también otras medidas que podrían, por ejemplo, facilitar la contratación del personal más idóneo, facilitar su adaptación a las condiciones de sus misiones y al medio en que trabajaran, acrecentar su motivación, facilitar su instalación material para evitar pérdidas de tiempo, permitirles participar en forma constructiva en la planificación y dirección de sus trabajos y compartir con las sedes la experiencia que hubieran adquirido y, en general, hacer un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos constituidos por el personal sobre el terreno mediante el desarrollo profesional, una movilidad planificada y una política mejor definida respecto de sus perspectivas de empleo continuado. Al mismo tiempo, al determinar estas condiciones, había que tener en cuenta la conveniencia de no hacer diferencias injustificadas entre los funcionarios internacionales y los funcionarios públicos nacionales con quienes cooperaban y el pueblo del país en que vivían.

25/ Ibid., párrs. 322 a 327.

216. La Comisión también tomó nota de que en enero de 1977 el Consejo de Administración del PNUD había autorizado la realización de un estudio (con ayuda de la Dependencia Común de Inspección) sobre el papel futuro de los expertos en la prestación de asistencia técnica y había invitado a la Comisión a cooperar en ese estudio para evaluar las condiciones de servicio más adecuadas para los expertos. El representante del PNUD aseguró que no existiría duplicación entre el estudio del PNUD y el de la Comisión, dado que el estudio del PNUD se centraría en los aspectos de política y de métodos de la asistencia técnica. La Comisión reconoció que el estudio del PNUD se relacionaría únicamente con una parte del conjunto de funcionarios a que se referiría su propio estudio, que incluiría al personal de plantilla de las organizaciones en oficinas permanentes y en proyectos realizados fuera de la sede, así como expertos que actuaban en proyectos financiados por el PNUD. Con respecto a este último grupo, sin embargo, sería importante que la Comisión tuviera conocimiento de la opinión del PNUD acerca de la futura evolución del tipo de asistencia de expertos requerido en proyectos de asistencia antes de que se formularan propuestas sobre las condiciones de servicio de esos funcionarios. La Comisión había consultado con el PNUD y la Dependencia Común de Inspección acerca del plan para el estudio del PNUD y había concertado arreglos para el intercambio mutuo de información. En particular, había acogido complacida el hecho de que se hubiera reconocido que las modificaciones importantes en las condiciones de servicio de los expertos (tales como la propuesta apoyada por el Consejo de Administración del PNUD en el sentido de que se pagara a los expertos una suma global en lugar del sueldo y las diferentes prestaciones que percibían actualmente) interesarían al régimen común en su totalidad, y por consiguiente, serían de la competencia de la Comisión.

217. La Comisión pidió a las organizaciones y los representantes del personal que le presentaran observaciones, información y posibles propuestas que estuvieran relacionadas con el marco que aquélla había establecido. La Comisión espera recibir por lo menos parte de este material a tiempo para su séptimo período de sesiones (27 de febrero a 17 de marzo de 1978), y presentará un informe sobre la cuestión a la Asamblea General y a otros órganos legislativos en 1978.

CAPITULO VII

DECISIONES RELACIONADAS CON OTROS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LA COMISION

A. Clasificación de funciones (artículo 13)

218. En su quinto período de sesiones, la Comisión examinó un plan para iniciar sus funciones en materia de clasificación de funciones, en virtud del artículo 13 de su Estatuto. Reafirmó que una clasificación adecuada de las funciones era un factor clave para crear una administración pública internacional plenamente unificada y para remunerar al personal sobre la base del principio de igual salario por trabajo igual. Su importancia en relación con otros aspectos de la labor de la Comisión también se había tornado cada vez más evidente, por ejemplo, en relación con las normas de contratación y la promoción de las perspectivas de carrera, y con las comparaciones de la remuneración de las Naciones Unidas con la remuneración externa respecto del personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales. Por consiguiente, la Comisión convino en adoptar medidas encaminadas a acelerar la iniciación de sus funciones en virtud del artículo 13. Destacó que en virtud de la primera parte del artículo le correspondía establecer normas de clasificación de funciones en esferas de trabajo comunes a varias de las organizaciones; con arreglo al artículo 17 de su Estatuto, la Comisión tendría que vigilar la aplicación de dichas normas una vez establecidas, aunque siempre sería responsabilidad de cada organización aplicar dichas normas en la clasificación de sus propios puestos. La función secundaria de asesorar a las organizaciones sobre la elaboración de planes coherentes de clasificación de funciones en otras esferas de trabajo (es decir las esferas particulares de una organización) no se podían emprender hasta que se hubiera logrado cierto progreso en el desempeño de la función primaria.

219. Tomando nota de los trabajos ya realizados por las organizaciones por conducto del CCCA y de su Comité Permanente sobre Clasificación de Puestos, en cuanto a la preparación de normas de clasificación comunes, la Comisión aprobó una división del trabajo entre ella y el CCCA por la cual este último seguiría coordinando la presentación a la Comisión de información sobre la situación existente en las organizaciones, sus necesidades, sus opiniones y sus propuestas respecto de este asunto, como de todos los demás, y prepararía, con este propósito, un informe sobre las prácticas actuales y las perspectivas de una mayor coordinación, y continuaría preparando asimismo, para su presentación a la Comisión, directrices sobre las normas de clasificación comunes, especialmente respecto de las principales ocupaciones del cuadro de servicios generales. Mientras tanto, la secretaría de la Comisión trataría de elaborar una clasificación común de los grupos ocupacionales en ambos cuadros (la cual se necesitaba urgentemente a los efectos estadísticos, así como de la clasificación de funciones). También estudiaría los mecanismos que permitirían a la Comisión comparar las clasificaciones de las distintas organizaciones y, más tarde, vigilar la aplicación de las normas que hubiera establecido.

220. Los representantes de las organizaciones declararon que se requeriría un esfuerzo decidido para lograr la armonización de las normas de clasificación de puestos entre las organizaciones y que el CCCA daría prioridad a esa tarea; con ese objeto, se fortalecería el papel del Comité Permanente sobre Clasificación de Puestos del CCCA. Los representantes del personal señalaron que tenían algunas

reservas en cuanto a la forma en que se había interpretado el artículo 13 y al traspaso en el futuro a la Comisión de algunas funciones de las organizaciones en relación con la clasificación de funciones. También expresaron inquietud ante la posibilidad de que no se celebraran consultas con los representantes del personal en el curso de la etapa de elaboración de las normas. En respuesta a esta última observación, la Comisión dio seguridades de que los representantes del personal tendrían plena oportunidad de presentar sus opiniones antes de que la Comisión estableciera alguna norma común.

B. Contratación (incisos a), b) y c) del artículo 14)

221. En su sexto período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un estudio preparado por la Dependencia Común de Inspección que le sirvió de base para su examen de las medidas que debería adoptar en desempeño de las funciones que le correspondían en virtud de los incisos a), b) y c) del artículo 14.

222. La Comisión tomó nota con interés de la información facilitada sobre las actuales prácticas de contratación, el número de nombramientos que se hacían anualmente para puestos pertenecientes a los diferentes tipos de ocupación, la situación de la distribución geográfica en las organizaciones más grandes, etc. También recibió con interés la sugerencia formulada por el Inspector Bertrand para que se organizara la contratación por concurso en todo el sistema de las Naciones Unidas, a fin de seleccionar candidatos cualificados para su inclusión en una "lista de reserva", que serían nombrados para cubrir las vacantes que surgiesen en las diferentes organizaciones, en el caso de puestos de generalistas de las categorías P-1, P-2 y, posiblemente, P-3. En respuesta a que se le formularon preguntas el Inspector Bertrand expresó la opinión de que tal sistema podría contribuir a mejorar la distribución geográfica del personal, si los concursos se hacían solamente en grupos geográficos o lingüísticos de países que estuviesen insuficientemente representados en las secretarías.

223. En su sexto período de sesiones, la Comisión examinó esta cuestión tan sólo en forma preliminar. Reconoció la gran importancia de contar con métodos perfeccionados de contratación como medio para mejorar la calidad del personal y para que éste tuviera el alto grado de competencia e integridad que requerían la Carta y las constituciones de los organismos. Al mismo tiempo, insistió en que la contratación debía considerarse en conjunción con otros elementos de una política general en materia de personal, tales como la proporción conveniente de personal permanente y de personal empleado a plazo fijo, el cumplimiento del principio de la distribución geográfica equitativa, normas uniformes de clasificación de funciones, etc.

224. La Comisión tomó nota de que, cuando reanudara el examen de la cuestión en su séptimo período de sesiones, tendría también ante sí el estudio que estaba realizando el UNITAR sobre el concepto de carrera y de promoción de las perspectivas de carrera en el régimen común de las Naciones Unidas, estudio que facilitaría, entre otras cosas, información detallada sobre las políticas y prácticas presentes y pasadas de las organizaciones en cuanto a la adjudicación de nombramientos permanentes o de plazo fijo, los principios rectores pertinentes establecidos por los diferentes órganos legislativos, y los pronósticos de novedades sobre el particular en el futuro. Como resultado de la consideración de este

estudio, la Comisión podría establecer una relación entre su examen de las modalidades más apropiadas de contratación del personal y la información sobre los tipos de personal que necesitaban las organizaciones.

225. Además, la Comisión pidió que, como preparativo para la reanudación del examen de esta cuestión, se preparase un bosquejo de los diferentes elementos de la política de personal que habían de tomarse en cuenta en relación con la contratación. Ese bosquejo debía también abarcar los problemas particulares señalados por la Comisión, tales como: la definición de tipos de ocupación; las situaciones especiales relativas a las posibilidades de carrera de algunos tipos de ocupación, v.g., los lingüistas; la movilidad entre los grupos; las categorías a que debía efectuarse la contratación; la relación entre la contratación externa y las promociones internas; la cuestión particular de la contratación de personal del cuadro de servicios generales para llenar puestos del cuadro orgánico, y sus efectos sobre la contratación externa en el caso de las categorías inferiores de este último cuadro; y las equivalencias entre los diferentes títulos universitarios que habían de aplicarse al evaluar las candidaturas.

226. Además, la Comisión pidió que se elaborase y presentase un compendio de las diferentes decisiones de los órganos legislativos y de los estudios básicos realizados por las organizaciones sobre esas cuestiones.

C. Promoción de las posibilidades de carrera, capacitación del personal y evaluación del personal (inciso b) del artículo 14)

227. En su quinto período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un informe preliminar sobre un estudio que le estaba preparando el UNITAR. En ese estudio se recordaba que cuando se habían creado las Naciones Unidas se había esperado que las secretarías serían primordialmente un servicio de carrera, semejante a los de la Sociedad de las Naciones y de la Oficina Internacional del Trabajo existentes antes de la segunda guerra mundial. Sin embargo, en la práctica nunca había existido un verdadero régimen de carrera en el sentido de organizaciones de las Naciones Unidas, habiéndose admitido que los puestos de alta categoría se cubrirían en su mayoría con funcionarios que no fueran de carrera y que ciertos puestos se reservarían siempre para personas que prestasen sus servicios durante un corto plazo. En el curso de los últimos años varios factores habían acentuado esa tendencia, como el carácter cada vez más especializado y técnico de las actividades de muchas organizaciones, la admisión de un gran número de Estados Miembros que deseaban estar representados en las secretarías y el hecho de que algunos Estados Miembros se resistían a que sus nacionales prestaran servicio de modo permanente. Una proporción decreciente del personal prestaba servicio con nombramientos permanentes, y el concepto de una verdadera promoción de las posibilidades de carrera estaba más limitado aún, por ejemplo, por la tendencia a que el ingreso en las secretarías se hiciera cada vez más frecuentemente por las categorías intermedias y no por las inferiores, y a que los nombramientos externos se hicieran no sólo en las categorías superiores sino también, en un número creciente, en las categorías inmediatamente inferiores.

228. El estudio no tenía por objeto sugerir una política concreta de promoción de las posibilidades de carrera sino más bien de proporcionar a la Comisión suficientes antecedentes que le permitieran elaborar las recomendaciones que considerara necesarias en relación con esa política. Con ese fin, en el estudio en primer lugar se describiría la situación existente, incluida la política y las prácticas de promoción de las posibilidades de carrera; en segundo lugar, se analizarían las tendencias que se habían manifestado a lo largo de los años; y, en tercer lugar, se incluirían proyecciones de las tendencias existentes y se estudiarían las posibilidades a que podrían conducir en el futuro diversos cambios en las políticas y prácticas existentes.

229. Durante el debate celebrado por la Comisión se destacó que la promoción de las posibilidades de carrera constituía un problema muy complejo a causa de los enfoques fundamentalmente distintos que tenían las organizaciones respecto de la estabilidad en el cargo. Una tendencia más reciente, que ponía en duda el concepto de una carrera exclusiva en la administración pública internacional, correspondía al interés que habían indicado varios Estados Miembros en la posibilidad de dar "un carácter intercambiable" al servicio en las administraciones nacionales e internacionales. Algunos miembros sugirieron que, a fin de que el estudio del UNITAR fuera lo más realista posible, se reflejaran en él las opiniones de algunos Estados Miembros acerca de ese y otros aspectos de la "carrera" en la administración pública internacional. Los representantes del personal expresaron el temor de que el concepto de una carrera en que se alternara el servicio entre la administración nacional y la internacional pusiera en grave peligro la integridad y la independencia de la administración pública internacional. Opinaron que se requería un plan sistemático para la promoción de las posibilidades de carrera del personal y la adopción de medidas encaminadas a asegurar que los funcionarios tuvieran una posibilidad clara de ascender a puestos de categoría más alta.

230. La Comisión espera recibir el estudio completo del UNITAR a tiempo para su séptimo período de sesiones (17 de febrero a 17 de marzo de 1978) e informar sobre el mismo a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones.

D. Estatutos del personal comunes (artículo 15)

231. En su quinto período de sesiones la Comisión examinó la forma en que debía aplicar el artículo 15 de su Estatuto. Señaló que "el desarrollo de una sola administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal" (artículo 9 del Estatuto) era uno de los propósitos fundamentales de la Comisión. Aunque el artículo 15 se refería solamente a los estatutos del personal, para lograr una verdadera uniformidad de las condiciones del servicio era de hecho necesario ir más allá de los estatutos y examinar también los reglamentos del personal, sobre todo si se tenía en cuenta que la distribución de temas entre los estatutos del personal (generalmente establecidos por los órganos legislativos) y los reglamentos del personal (generalmente dictados por los jefes ejecutivos) no era la misma en todas las organizaciones. El artículo 16 del Estatuto abarcaría plenamente cualesquiera decisiones que adoptara la Comisión en relación con el reglamento.

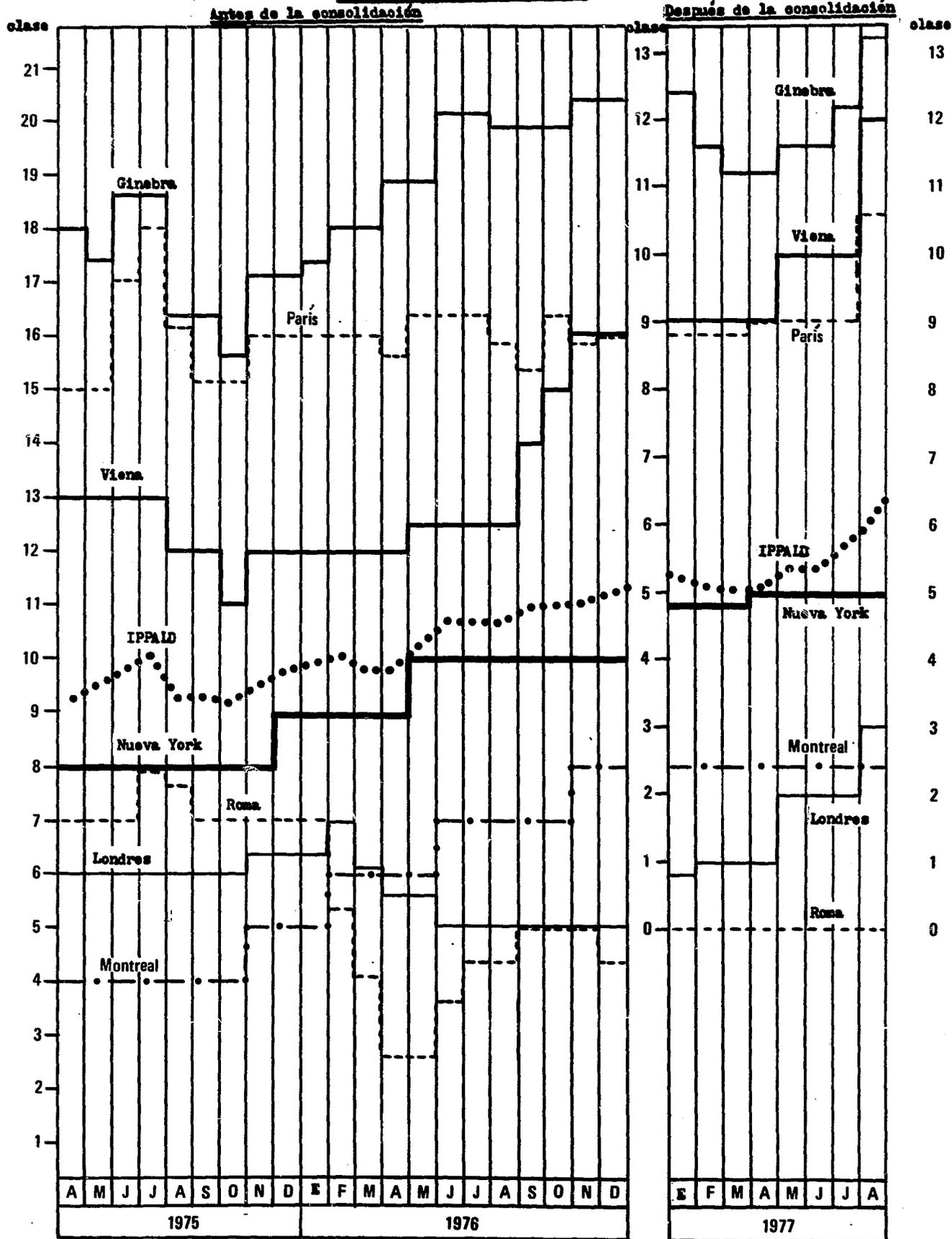
232. Sobre la base de un estudio preliminar de las divergencias que existían entre los estatutos y reglamentos de las diversas organizaciones, la Comisión decidió que, como primera medida, el CCCA debía estudiar las discrepancias de fondo y tratar de llegar a un acuerdo sobre una solución común respecto del mayor número posible de esas divergencias. Una vez que el CCCA presentara un informe a la Comisión acerca de los resultados de esa actividad, sería posible iniciar la redacción de textos comunes.

233. Al convenir en desempeñar esta tarea, los representantes de los jefes ejecutivos manifestaron que tenían conciencia de la importancia de la uniformidad en las condiciones de servicio y de las divergencias existentes en cuanto a los estatutos, reglamentos y prácticas administrativas. Algunas diferencias podían justificarse por el hecho de que las necesidades de las organizaciones eran distintas; tal vez no se requeriría una uniformidad absoluta en un sistema con fines múltiples. Además, sería difícil lograr una uniformidad total, habida cuenta del tiempo transcurrido desde el establecimiento de algunas de las prácticas divergentes. No obstante, el objetivo debía ser el logro del mayor grado posible de uniformidad.

234. Los representantes del personal apoyaron el objetivo de la armonización de las condiciones de servicio y, al mismo tiempo, señalaron que algunas diferencias tal vez se justificaran y no conviniera una uniformidad completa en todos los casos. Hicieron observar que, en virtud del artículo 15, la Comisión debía formular recomendaciones sobre la elaboración de estatutos del personal comunes; no debía menoscabarse el derecho de cada organización a adoptar las decisiones definitivas respecto de sus estatutos y reglamentos del personal.

Clases de ajuste por lugar de destino establecidas por la CAPI para los lugares de destino en las sedes e índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD)

Abril de 1975 - agosto de 1977



ANEXO II

A. Sistema de clases de ajuste por lugar de destino según el sistema de los 5 puntos y según el sistema del 5%

Actual sistema de los 5 puntos			Sistema revisado del 5%			
Indice	Clase	Variación porcentual entre clases	Indice - Variaciones del 5%	Indice redondeado	Clase	Puntos por encima de la clase anterior
100	0	-	100,00	100 <u>a/</u>	0 <u>a/</u>	-
105	1	5,0	105,00	105	1	5
110	2	4,8	110,25	110	2	5
115	3	4,5	115,76	116	3	6
120	4	4,3	121,55	122	4	6
125	5	4,2	127,63	128	5	6
130	6	4,0	134,00	134	6	6
135	7	3,8				
140	8	3,7				
145	9	3,6	140,71	141	7	7
			147,74	148	8	7
150	10	3,4				
155	11	3,3	155,13	155	9	7
160	12	3,2	162,89	163	10	8
165	13	3,1				
170	14	3,0	171,03	171	11	8
175	15	2,9				
180	16	2,8	179,59	180	12	9
185	17	2,8	188,56	189	13	9
190	18	2,7				
195	19	2,6	197,99	198	14	9
200	20	2,5				
205	21	2,5	207,88	208	15	10

a/ A los efectos del ajuste negativo por lugar de destino, los índices correspondientes a las clases A a D, se mantendrían en 95, 90, 85 y 80, respectivamente.

B. Escala de ajustes por lugar de destino oficial (monto correspondiente a cada punto del índice en dólares EE.UU.)

(En vigor desde el 1º de julio de 1978)

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

		ESCALON												
Grado		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA ...	C	362,0												
	S	328,4												
Ssg ...	C	332,2												
	S	302,4												
D-2 ...	C	276,8	282,8	288,8	294,8									
	S	253,8	259,0	264,4	269,6									
D-1 ...	C	249,8	254,4	258,8	263,4	267,8	272,4	276,8						
	S	230,0	234,2	238,0	242,0	245,8	249,8	253,8						
P-5 ...	C	228,8	232,6	236,2	239,8	243,8	247,2	251,2	255,0	258,8	262,4			
	S	211,4	214,8	218,0	221,2	224,8	227,6	231,2	234,6	237,8	241,2			
P-4 ...	C	191,4	195,8	200,2	204,4	209,2	213,0	216,8	220,6	224,6	229,4	234,0		
	S	177,8	181,8	185,8	189,6	193,8	197,2	200,6	204,0	207,6	211,8	216,0	220,0	
P-3 ...	C	160,6	165,2	169,4	173,4	177,8	182,2	186,8	191,2	195,0	198,6	202,4	206,0	210,0
	S	149,8	154,0	157,8	161,4	165,4	169,4	173,6	177,6	181,0	184,2	187,8	191,0	194,6
P-2 ...	C	133,4	137,4	141,0	144,8	148,6	152,4	156,2	159,8	163,6	167,4	171,0		
	S	125,2	128,6	132,0	135,4	139,0	142,4	145,8	149,2	152,6	156,0	159,4		
P-1 ...	C	106,2	109,8	113,4	117,0	120,6	124,2	128,0	131,2	134,6	138,0			
	S	99,8	103,2	106,6	110,0	113,4	116,6	120,0	123,0	126,2	129,2			

C = Tasa de ajuste por lugar de destino oficial aplicable a los funcionarios que tengan cónyuge o hijo a cargo.

S = Tasa de ajuste por lugar de destino oficial aplicable a los funcionarios que no tengan cónyuge o hijo a cargo.

B. Escala de ajustes por lugar de destino oficial (monto correspondiente a cada punto del índice en dólares EE.UU.) (continuación)

(En vigor desde el 1º de julio de 1978)

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

		ESCALON												
Grado		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA ...	C	351,0		280,0	286,0									
	S	318,4	274,2	256,4	261,4									
Ssg ...	C	322,2	239,6	245,4	251,2	256,8	262,4	267,6						
	S	293,2	220,6	225,6	230,8	235,8	240,6	245,4						
D-2 ...	C	268,4	215,2	219,8	224,2	228,8	233,2	237,6	242,0	246,4	250,8			
	S	246,0	198,6	202,8	206,8	210,8	214,8	218,6	222,6	226,6	230,4			
D-1 ...	C	234,0	178,4	182,8	187,4	191,8	196,0	200,4	204,6	209,0	213,4	217,8	222,0	
	S	215,4	165,6	169,6	173,8	177,6	181,4	185,4	189,2	193,2	197,2	201,0	204,8	
P-5 ...	C	210,4	149,6	153,8	157,8	161,8	166,0	170,0	174,0	177,8	181,6	185,2	189,0	192,6
	S	194,4	139,6	143,4	147,0	150,6	154,4	158,0	161,6	165,0	168,4	171,8	175,2	178,4
P-4 ...	C	174,0	124,4	127,8	131,2	134,8	138,2	141,6	145,0	148,6	152,0	155,4		
	S	161,6	116,4	119,6	122,8	126,0	129,0	132,2	135,4	138,6	141,6	144,8		
P-3 ...	C	145,6	98,6	102,0	105,4	108,6	112,0	115,4	118,6	122,0	125,2			
	S	135,8	92,8	96,0	99,0	102,2	105,2	108,2	111,2	114,2	117,2			
P-2 ...	C	120,8												
	S	113,2												
P-1 ...	C	95,4												
	S	89,8												

C = Tasa de ajuste por lugar de destino oficial aplicable a los funcionarios que tengan cónyuge o hijo a cargo.

S = Tasa de ajuste por lugar de destino oficial aplicable a los funcionarios que no tengan cónyuge o hijo a cargo.

Escala de sueldos del cuadro de servicios generales de GinebraA. Resumen de las opiniones expresadas por los representantes de los jefes ejecutivos y del personal de las organizaciones de Ginebra a/1. Representantes de los jefes ejecutivosDeclaración general

1. El estudio (originado en las solicitudes formuladas por los gobiernos en diversos órganos legislativos) se limitaba a un lugar de destino, pero tenía repercusiones para todo el sistema. Había sido una primera y alentadora experiencia de la participación de las tres partes - la Comisión, las organizaciones y el personal - en una labor de tal naturaleza. La cantidad y la variedad de la información reunida no tenía precedentes. Los jefes ejecutivos, que se habían pronunciado enérgicamente a favor del tipo de estudio adoptado (es decir, basado en la selección previa de los presuntos mejores empleadores) no dudaban de la validez de los datos reunidos. Los datos eran coherentes respecto de los diferentes sueldos hallados para los diferentes puestos. Los jefes ejecutivos estaban convencidos de que esos datos eran representativos de las condiciones que ofrecían los mejores empleadores de Ginebra y constituían una base válida para la adopción de decisiones, que debían ser aceptables tanto para los gobiernos, que financiaban los presupuestos, como para el personal, que tenía derecho a una remuneración equitativa. Cabía recordar que los sueldos del cuadro de servicios generales estaban congelados por decisión de la Asamblea General; pero, de cualquier manera, era poco probable que correspondiera dar un aumento, ya que el índice del costo de la vida en Suiza sólo había aumentado en un 1,6% en los últimos 12 meses. El estudio había mostrado que, si bien muchos puestos estaban clasificados uniformemente en las organizaciones de Ginebra, había diferencias que las organizaciones tendrían que eliminar con la ayuda de la CAPI. Aparte de indicar el problema interno de la clasificación de puestos, los resultados del estudio señalaban también que era necesario mejorar la estructura de la escala de sueldos.

a/ Estos resúmenes se proporcionaron a los representantes de los jefes ejecutivos y del personal, respectivamente, para que pudieran verificar que sus opiniones se habían recogido con exactitud. Consiguientemente se introdujeron ciertas enmiendas en los resúmenes de las opiniones expresadas por los representantes de los jefes ejecutivos. Los representantes del personal, aunque aceptaron el resumen de las opiniones que habían expresado ante la Comisión, pidieron que se proporcionara a la Asamblea General otra exposición de sus opiniones, que presentarían tras haber visto el texto definitivo del informe de la Comisión.

Alcance del estudio

2. Los jefes ejecutivos habían aceptado el criterio de que las empresas con menos de 50 empleados de oficina de uno u otro sexo debían quedar excluidas del estudio. También convenían en que el método que se había utilizado para confeccionar la lista original de 45 empleadores era el mejor y, por consiguiente, estaban dispuestos a suponer que los mejores empleadores figuraban en esa lista de 45. Otros órganos que realizaban estudios, incluso el Gobierno de los Estados Unidos, también daban con empleadores que se negaban a cooperar. Todos los miembros de los equipos de estudio habían tomado de común acuerdo la decisión de no utilizar los datos correspondientes a cinco empleadores. La representación de las diferentes ramas del sector privado (por ejemplo, los bancos) en la muestra final de 22 empleadores era básicamente igual a la que habían tenido en la muestra original.

Otras condiciones de empleo

3. Si bien la Comisión había reservado^v su decisión respecto de si los datos obtenidos sobre otras condiciones de empleo habían de tenerse en cuenta en una comparación numérica, cabía preguntarse si, en este caso, las diferencias entre las condiciones externas y las condiciones de las organizaciones eran suficientes para justificar que se tuvieran en cuenta. Dado que no había una metodología para evaluar una comparación total, los jefes ejecutivos estimaron que el resultado no se vería considerablemente afectado si, en esta ocasión, se dejaban de lado las otras condiciones.

Diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres

4. Los jefes ejecutivos aceptaron el hecho de que la mayoría de los datos obtenidos sobre los sueldos se referían a empleadas, dada la proporción de funcionarios y funcionarias en las organizaciones. Si bien se había demostrado claramente la existencia de una práctica discriminatoria, los análisis de los datos no habían probado en forma concluyente que existieran otros tipos de diferenciaciones basadas en el sexo. Como no se podía tener la certeza de que no existieran, los jefes ejecutivos eran partidarios de que se utilizaran sólo los datos correspondientes a hombres en los puestos mixtos y se aplicara un factor de corrección a los sueldos de los puestos "femeninos".

Puestos que se utilizarían en el análisis:

5. La escala de sueldos que había de establecerse se aplicaría también a los trabajadores manuales y al personal técnico; así, pues, existían importantes razones para utilizar en la determinación de la escala los sueldos hallados para esos puestos. Dichos puestos eran también "masculinos" y se encontraban entre los mejor remunerados, de modo que su eliminación podría interpretarse como una manipulación de los resultados.

Interpretación de los datos

6. El método que se utilizara debía ser compatible con los de otros estudios, por lo cual resultaba muy sensato que la Comisión, prudentemente, hubiera decidido no establecer una metodología general hasta haber realizado otros estudios. Para

el estudio de Ginebra, los datos efectivamente recogidos debían utilizarse sin recurrir a la extrapolación ni a la deducción de información que no se hubiera obtenido. Dos de los métodos propuestos podían verse afectados negativamente por el hecho de que los diversos empleadores asignaban diferente importancia relativa a las distintas ocupaciones. Para fijar sueldos que fuesen adecuadamente competitivos resultaba más importante determinar cuáles eran los mejores sueldos pagados para cada puesto que determinar cuáles eran los mejores empleadores en general. Debían utilizarse los datos correspondientes a los 15 puestos estudiados. Debían usarse los sueldos femeninos para el puesto 1 (posiblemente con alguna extrapolación, dada la relación anómala entre las remuneraciones de ese puesto y las del nivel siguiente). Para los puestos mixtos sólo debían usarse los sueldos masculinos. Los sueldos de los puestos femeninos de categoría G-3 debían aumentarse en un 11%, los de categoría G-4 en un 5% y los de categorías G-5 y G-6 debían utilizarse sin ajustes. Debían utilizarse los sueldos del 75º percentil para cada puesto, ponderados según el número de funcionarios en esos puestos, a fin de obtener los sueldos para los diferentes grados. Los sueldos así obtenidos se considerarían con efecto a partir del 1º de julio de 1976 y se actualizarían al 1º de enero de 1977, sobre la base del movimiento del índice de la OFIAMT, en un 1,45%. Al seleccionar los puntos de equiparación internos, debía tenerse en cuenta el grado de experiencia que se requería según las descripciones de las funciones; sin embargo, el sueldo máximo para cada grado no debía ser superior al 100º percentil de los sueldos externos. Se necesitaría algún ajuste de los puntos de equiparación y de los sueldos para aminorar las diferencias entre los grados y entre los mínimos y los máximos.

7. Durante el debate se hicieron otras observaciones y se señalaron detalles técnicos relacionados con la selección de los puntos de equiparación internos y la elaboración de la escala de sueldos. En los párrafos 185 a 188 del informe se hace referencia a las opiniones del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas y de las organizaciones de Ginebra sobre la cuestión de las contribuciones del personal y la remuneración pensionable.

2. Representantes del personal

- a) Exposiciones escritas: representantes del personal del GATT, la OIT, la UIT, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la OMS-Ginebra y la OMM

Alcance del estudio

8. La alta tasa de negativas de los empleadores externos a cooperar en el suministro de datos había introducido en los resultados un sesgo, de valor desconocido pero indudablemente grande; existían pruebas considerables de que dicho sesgo era descendente. A causa de que la tasa de negativas difería muy marcadamente según los sectores de actividad, no se había logrado el objetivo de alcanzar un buen equilibrio sectorial, lo cual aumentaba aún más el sesgo de los resultados. Los representantes del personal opinaron que la alta tasa de negativas era imputable al tipo del estudio (basado en la selección previa de los presuntos mejores empleadores), la fecha de realización del estudio (en relación con el estudio anterior y con el período de fiesta), la cantidad de datos solicitados, la reunión de los datos por funcionarios de las organizaciones y el hecho de que el estudio no brindaba ventaja alguna a los empleadores de Ginebra. Habida cuenta del limitado valor de los datos medios proporcionados por algunos empleadores y de las reservas

formuladas por la Comisión respecto del uso de datos de las administraciones públicas, el resultado no satisfacía el criterio de la Comisión de que el número de empleadores seleccionado en última instancia no debía ser inferior a 20. No se habían adoptado medidas para introducir empresas adicionales de una lista de reserva a efectos de reemplazar a aquéllas que no habían participado. La comparación con el alcance de otros estudios era errónea; para abarcar un número medio de empleados por puesto equivalente al abarcado en el estudio de 1975, se deberían haber incluido más de 7.000 empleados en lugar de 1.970.

Validez de los datos

9. Siete de las empresas habían proporcionado, respecto de ciertos puestos, datos medios para grupos de empleados en lugar de datos individuales, lo cual afectaba al 31% de todos los empleados abarcados en el estudio y a 10 de 15 puestos. Esos datos medios no se podían utilizar para calcular el tercer cuartil, ni para efectuar análisis de la distribución de frecuencias o de las relaciones edad/sueldo o sexo/sueldo. Dichas empresas debían ser tratadas como casos de negativa parcial a contestar. En el estudio anterior, todas las empresas participantes habían suministrado datos individuales respecto de todos sus empleados. Los representantes del personal, aunque sin abrir juicio sobre el valor intrínseco de los datos, rechazaron la afirmación de que "las respuestas dadas por los empleadores fueron verificadas por los equipos de estudio durante sus visitas a las empresas".

Tamaño de la muestra estudiada

10. El universo del cual se seleccionaron las 45 empresas para estudiar era mucho menor que el de estudios anteriores, porque el tamaño mínimo de las empresas que se elegirían se fijó de manera arbitraria en un nivel indebidamente elevado (50 empleados de oficinas de ambos sexos, en comparación con la cifra de 10 empleados de oficina de sexo masculino utilizada anteriormente). El análisis de los resultados del estudio anterior demostraba que muchas de las empresas que pagaban los sueldos medios más altos se encontraban en las categorías de menor tamaño, que, virtualmente en su totalidad, habían sido excluidas del alcance del estudio de 1977. Los sueldos así obtenidos no podían considerarse "prevalencientes", visto el número de empresas de mediano tamaño que había en Ginebra; el criterio adoptado había ido más allá del objetivo declarado de excluir "las empresas muy pequeñas".

Discriminación contra los empleados de sexo femenino

11. La Comisión se había negado a tener en cuenta las objeciones formuladas por los representantes del personal respecto de la inclusión de empleados de sexo femenino. Los datos, a despecho de sus muchas insuficiencias, aportaban pruebas que confirmaban el hecho de que, en general, las mujeres no eran tan bien remuneradas como los hombres por trabajo de igual valor en la zona de Ginebra. Se habían hecho análisis de casos particulares en distintos empleadores en que se había hallado que los hombres estaban mejor remunerados que las mujeres en los mismos puestos, así como de los sueldos de hombres y mujeres en los puestos mixtos. Este último análisis se había hecho utilizando el promedio del incremento de sueldo por año de edad hallado mediante un análisis de regresión para estimar los sueldos medios de hombres y mujeres en cada puesto en una edad intermedia entre las edades medias de hombres y mujeres en las distribuciones generales; según tal análisis,

el sueldo masculino representaba 107,3% del sueldo femenino en el Puesto 7, 106,8% en el Puesto 8 y 113,6% en el Puesto 9. Otro análisis demostró que, respecto de los puestos ocupados predominantemente por hombres y los puestos predominantemente ocupados por mujeres que se hallaban clasificados con los mismos grados en las organizaciones, los puestos en que predominaban los hombres superaban sistemáticamente, por un margen considerable, a los puestos en que predominaban las mujeres (con la única excepción de las secretarías, que se explicaba a causa de la escasez de secretarías bilingües en la zona de Ginebra). Sumando los datos correspondientes a los puestos clasificados en los mismos grados, se observaba que los sueldos medios que percibían los hombres eran considerablemente superiores a los que percibían las mujeres por trabajo de igual valor, salvo en los grados G-2 y G-5; sobre la base del análisis de los puestos "mixtos", al parecer sólo una pequeña parte de la disparidad podía explicarse por las diferencias de edad. Esos análisis, confirmados por las diferencias de sueldos para empleados de sexo masculino y femenino en toda Suiza, según indicaban las estadísticas publicadas por la OFIAMT, demostraban que el trato desigual que se daba a las mujeres prevaecía en medida suficiente para justificar en forma cabal la posición de los representantes del personal de que, a los efectos de determinar los puntos de equiparación externos, sólo debían utilizarse los datos correspondientes a hombres; las correcciones de los datos basados en métodos de regresión serían de dudosa validez, a causa del número limitado de datos disponibles para el análisis y de la escasa correlación entre los sueldos y la edad/antigüedad que habían revelado los estudios anteriores.

Equilibrio de los datos correspondientes a puestos masculinos y femeninos

12. La conclusión del estudio de la OFIAMT de octubre de 1976 de que, en toda Suiza y en todas las ocupaciones clasificadas bajo el epígrafe "comerciales", los empleados de sexo masculino representaban algo más de la mitad del total, contrastaba marcadamente con la proporción de empleados de sexo masculino hallada en los 15 puestos estudiados en la zona de Ginebra (26%, o 21% si se excluían dos puestos que no eran de oficina y en el que sólo se empleaban hombres). El hecho de que la insuficiente representación de empleados de oficina de sexo masculino fuera tan pronunciada en el estudio resultaba tanto más grave cuanto que no era legítimo, en las condiciones de Ginebra, emplear los datos reunidos respecto de mujeres para determinar los puntos de equiparación externos.

Predominio de los grandes empleadores

13. Los resultados del estudio se veían dominados por los datos correspondientes a dos o tres empresas grandes (las dos mayores representaban un 46% del total de puntos de equiparación hallados y las tres mayores representaban el 55%). Ese hecho confirmaba que la cantidad de empleadores estudiados era demasiado pequeña y que, en las condiciones de Ginebra, era indispensable contar con una muestra de no menos de 70 a 80 empresas para evitar que en los resultados predominaran un número reducido de grandes empleadores. El problema del predominio se veía agravado por el hecho de que las empresas predominantes eran las administraciones públicas. El método propuesto para corregir tal predominio era artificial y complicado y conducía a resultados de dudosa validez.

Selección de los mejores empleadores

1b. El objetivo del estudio había sido determinar cuáles eran las condiciones que ofrecían los mejores empleadores. Sin embargo, los datos indicaban una amplia gama de variaciones en los sueldos que pagaban diferentes empresas respecto de diferentes puestos. Algunos empleadores pagaban sueldos superiores al promedio en todos o casi todos los puestos, pero otros se encontraban por debajo del promedio en la totalidad o la mayoría de los puestos. Evidentemente, estos últimos empleadores no debían figurar en ninguna lista de "mejores empleadores", y el hecho de que se los hubiese incluido en la lista de presuntos mejores empleadores ilustraba las dificultades de confeccionar una lista de esa clase. Además, se estimó que el hecho de que algunos empleadores que pagaban el sueldo más elevado en un puesto pagaran sueldos por debajo del promedio en otros puestos demostraba que el concepto de un grupo de mejores empleadores que pagaban los mejores sueldos prevalientes a sus empleados en todos o casi todos los puestos era en gran medida una ilusión. En cada puesto, las organizaciones internacionales competían por personal con un grupo de buenos empleadores y la composición de dicho grupo variaba considerablemente de un puesto a otro. Por consiguiente, se debía identificar separadamente para cada puesto a los empleadores que ofrecían las mejores condiciones. Las comparaciones con los datos extraídos de dos estudios independientes aportaban una fuerte prueba de la magnitud del sesgo descendente en los datos reunidos para el presente estudio; respecto de tres puestos para los cuales se podían hacer comparaciones, los sueldos medios obtenidos eran inferiores a los sueldos medios que, según se había hallado en esos otros estudios, pagaban todas las empresas de Ginebra o del país en su conjunto.

b) Representantes del personal de la OMPI

Composición de la muestra total

15. La composición de la muestra en lo tocante a las diferentes ramas de actividad económica no reflejaba las ramas en que, según indicaban las estadísticas de la OFIAMT, los sueldos medios de los empleados de sexo masculino eran superiores al promedio nacional; así, las empresas de servicios, en que los sueldos medios estaban por debajo del promedio nacional, y las empresas financieras, en que sólo lo superaban ligeramente, constituían dos tercios de la muestra, en tanto que se habían excluido industrias como la de los cigarrillos o del cemento, en que los sueldos estaban por encima del promedio. Tanto en lo que respecta a la cantidad de empleadores como a la cantidad de empleados, la muestra representaba menos del 2% de toda la fuerza de trabajo de Ginebra; además, la muestra estaba dominada por un número reducido de grandes empleadores. En consecuencia, la muestra no reflejaba verdaderamente la estructura de la población. Asimismo, faltaba equilibrio en la distribución de los puestos de equiparación entre los empleadores.

Idoneidad de la muestra total

16. La elevada proporción de mujeres en la muestra significaba que ésta no podía producir una estructura de sueldos equitativa para las Naciones Unidas, habida cuenta de la "enorme" diferencia que, según se sabía muy bien, existía entre los sueldos masculinos y los sueldos femeninos en Suiza, diferencia que, según cálculos prudentes, era de entre 25% y 40%.

Interpretación de los datos

17. Uno de los métodos sugeridos excluiría a los empleadores que, en promedio, pagaban los sueldos más bajos; pero, si el objetivo era incluir en la muestra el 75% de los puestos mejor remunerados, correspondía excluir el 25% de los puestos peor remunerados. La elección de la cifra de 25% como límite parecía ser enteramente arbitraria.

18. En comparación con el índice general del promedio de los sueldos brutos (reales y nominales) que se pagaban a los empleados en Suiza, los sueldos de las Naciones Unidas, de 1969 a 1975, no habían mostrado un aumento relativo, sino que, en realidad, estaban descendiendo. Los sueldos de las Naciones Unidas habían estado por encima del promedio de los sueldos pagados en Suiza sólo durante los últimos 18 meses y, en el mejor de los casos, se podía decir que el aumento era muy pequeño.

- c) Declaraciones orales (sólo se resumen los argumentos que se agregaron a los formulados en las exposiciones escritas)

Observaciones iniciales

19. Los representantes del personal recordaron las reservas que habían expresado en etapas más tempranas (véanse los párrafos 120 y 125 del informe). Los representantes del personal sólo habían tenido la oportunidad de presentar sus opiniones a la Comisión en pleno en el sexto período de sesiones. Esperaban que se celebrara un amplio debate sobre toda la concepción del estudio y sobre sus resultados. El personal de las seis organizaciones hablaría con una voz común. El personal de la OMPI lamentó que el grupo de trabajo de la Comisión hubiera hecho caso omiso de los elementos fundamentales que le había presentado y que, a su juicio, habrían conducido a una solución satisfactoria.

Otras condiciones de empleo

20. El método de comparación de ciertos elementos, en particular las pensiones, debía examinarse más cuidadosamente y la Comisión no debía abordar con demasiada prisa el tema de la remuneración global. No se hacía referencia a factores como la seguridad en el empleo, el ambiente de trabajo y las relaciones entre el personal y la administración. La gran cantidad de preguntas formuladas sobre otras condiciones había sobrecargado el estudio y había sido quizás, al menos en parte, la causa de la baja tasa de respuestas, pero no había llevado a ninguna conclusión de importancia.

Validez de los datos

21. Para los representantes del personal, el hecho de que las administraciones públicas figuraran en elevada posición entre los empleadores estudiados constituía una prueba concluyente de que los empleadores incluidos en el estudio no eran los mejores; en realidad, eran inferiores al promedio. Los mejores empleadores se habían visto excluidos por el criterio de que sólo se debía estudiar a aquéllos que tuvieran más de 50 empleados de oficina de ambos sexos. El personal no había participado en la elección de la lista de presuntos mejores empleadores porque se había encontrado prácticamente en la imposibilidad de hacerlo, debido, entre otras cosas, a que no se le había dado una nómina de todos los empleadores de Ginebra con más de 50 empleados de oficina.

Elección de los puntos de equiparación internos

22. La principal preocupación del personal era la relación entre la escala nueva y la escala existente. En anteriores ocasiones, se había convenido primeramente un porcentaje de aumento general y se había elaborado la escala de sueldos para producir dicho aumento. El personal no podía pronunciarse sobre la reestructuración de la escala (por ejemplo, sobre los puntos de equiparación internos) sin saber primero cuál sería el porcentaje de ajuste general. La baja tasa de respuestas y la consiguiente debilidad de los datos debían tenerse en cuenta para corregir los resultados obtenidos. En vista de la imposibilidad de medir científicamente la cuantía de la diferencia entre las escalas de sueldos para hombres y para mujeres, se debía efectuar la corrección máxima correspondiente a este factor, por ejemplo, la corrección de 11% propuesta por las administraciones. Al seleccionar los puntos de equiparación internos, se debía dar plena ponderación a la diferencia entre la edad media de los empleados internos y la de los empleados externos; los representantes del personal, calculando que esa diferencia era de tres años, opinaban que el punto de equiparación interno en la categoría G-4 debía ser el escalón 1.

23. En el párrafo 182 del informe se reproduce la declaración final que los representantes del personal formularon a la Comisión.

B. Resumen de las condiciones generales de empleo de los empleados externos incluidos en el estudio y comparación con las condiciones que ofrecen las organizaciones

1. SEGURIDAD SOCIAL

a) Pensiones

El sistema federal suizo de seguro social, denominado AVS, proporciona protección económica contra los efectos de la vejez, la muerte y la invalidez. Además de este plan obligatorio, todos los empleadores incluidos en el estudio tienen sus propios planes de pensiones que complementan la protección proporcionada por el AVS. Hay diferencias entre los planes complementarios de los distintos empleadores, pero cada empleador coordina las prestaciones previstas en el plan complementario con las que se proporcionan en virtud del AVS. Por lo tanto, interesaba a la Comisión determinar la forma en que la protección combinada que ofrecían los dos planes se comparaba con la que ofrecía el plan de pensiones de las Naciones Unidas.

Si bien la comparación entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el de los empleadores externos, que no son homogéneos, es complicada y no sirve para extraer conclusiones absolutas, se efectuó un análisis, con fines de ejemplificación, de los planes de pensiones ofrecidos por nueve empleadores, acerca de los cuales se obtuvieron todos los detalles necesarios. Los resultados de este análisis se resumen a continuación.

En virtud del plan de las Naciones Unidas, el empleador paga aportaciones a razón del 14% de la remuneración pensionable y el empleado paga el 7%. Respecto de los nueve empleadores externos y de una remuneración pensionable de 60.000 francos suizos, las aportaciones del empleador oscilan entre el 10,3% y el 20,8%, con un promedio del 13,3%, mientras que las aportaciones del empleado oscilan entre el 8,5% y el 10,3%, con un promedio del 9,4%.

En las Naciones Unidas, la edad de jubilación obligatoria es 60 años, pero el jefe ejecutivo tiene facultades discrecionales de prórroga. Sobre la base de una tasa de acumulación del 2% anual en un período máximo de 30 años, más el 1% anual para otros dos años, la prestación máxima en el momento de jubilarse con 32 años de servicio es el 62% de la remuneración pensionable. Fuera de las Naciones Unidas, la edad de jubilación obligatoria es, por regla general, 62 años para las mujeres y 65 años para los hombres. Las prestaciones máximas pagaderas varían según los distintos empleadores. Las prestaciones más bajas que se determinaron entre los nueve empleadores representan el 47% y el 53% de la remuneración pensionable de los empleados que se jubilan a los 62 años y a los 65 años de edad, respectivamente. Las prestaciones máximas más altas que se determinaron entre los nueve empleadores representan el 61% y el 70% de la remuneración pensionable de empleados que se jubilan a los 62 años y a los 65 años de edad, respectivamente.

b) Seguro de desempleo y pagos por separación del servicio

Las Naciones Unidas no proporcionan seguro de desempleo; sin embargo, sus funcionarios tienen derecho a indemnizaciones por rescisión del nombramiento cuyos valores van desde el sueldo de una semana por mes no vencido del contrato (de duración determinada) hasta el de 12 meses (nombramientos permanentes o de duración determinada). En el caso de todos los empleadores externos el seguro de desempleo es obligatorio, pero sólo cuatro de los 22 empleadores pagan indemnizaciones por separación del servicio.

c) Seguro de accidente

El personal de las Naciones Unidas está protegido contra accidentes o enfermedades ocurridos durante el servicio. Condiciones externas: 17 de los 22 empleadores proporcionan ese seguro.

d) Prestaciones familiares

i) Prestación por cónyuge a cargo: Naciones Unidas, 1.750 francos suizos por año. Condiciones externas: el régimen cantonal de prestaciones familiares no prevé el pago de prestaciones por cónyuge a cargo, si bien algunos empleadores pagan pequeñas sumas; las deducciones impositivas para las personas casadas en los tramos de sueldo pertinentes van desde 1.215 francos sobre un sueldo bruto de 30.000 francos hasta 2.160 francos sobre un sueldo bruto de 60.000 francos. Algunos empleadores pagan una suma global una sola vez en el momento del matrimonio.

ii) Prestaciones por hijos a cargo: Naciones Unidas, 1.800 francos por año hasta los 18 años de edad, o hasta los 21 años de edad si el hijo es estudiante de dedicación exclusiva. Las prestaciones externas con arreglo al sistema cantonal consisten en 840 francos por año hasta la edad de 10 años, 1.020 francos por año pasada esta edad (y algunos empleadores pagan pequeñas sumas adicionales), hasta los 18 años de edad o hasta los 25 años de edad si el hijo es estudiante de dedicación exclusiva, más deducciones impositivas adicionales que, en los tramos de sueldos pertinentes, van desde 420 francos a/ para un sueldo bruto de 30.000 francos hasta 630 francos para un sueldo bruto de 60.000 francos. Algunos empleadores pagan una suma global una sola vez en el momento de nacer el hijo de un empleado.

e) Aumento de sueldo en caso de matrimonio

Naciones Unidas: ninguno. Condiciones externas (siete empleadores únicamente y respecto de los empleados varones solamente): sumas que van desde 1.200 francos hasta 3.584 francos por año.

f) Seguro médico

Las organizaciones de las Naciones Unidas pagan el 50% de la aportación a planes que proporcionan una amplia gama de prestaciones. Condiciones externas: 15 de los 22 empleadores pagan aproximadamente el 50% de las primas respecto de prestaciones más limitadas.

2. HORAS DE TRABAJO Y VACACIONES

a) Horario de trabajo

Naciones Unidas: 40 horas; condiciones externas: un promedio ponderado de 42 horas.

a/ Promedio por hijo en el caso de dos hijos.

b) Horas extraordinarias

Naciones Unidas: 150% por las horas extraordinarias comunes, 200% por las nocturnas y las correspondientes a los sábados por la tarde, los domingos y los días feriados. Las tasas externas van desde el 125% hasta el 200%.

c) Vacaciones

Naciones Unidas: 6 semanas; condiciones externas: de 3 a 5 semanas según la edad, la antigüedad, etc.

d) Feriados oficiales

Naciones Unidas: 8 a 10 días; condiciones externas: de 6 a 11 días (excepto un empleador, que concede 17 días), siendo el promedio de 9 días.

e) Días de asueto especial

Naciones Unidas: ninguna disposición especial, normalmente se descuentan de las vacaciones anuales. Condiciones externas: hasta 3 días, según las circunstancias especiales de cada persona.

3. OTRAS PRESTACIONES

a) Pagos después de un servicio prolongado

Naciones Unidas: una organización proporciona un aumento de sueldo mediante incrementos adicionales, mientras que las demás no hacen ninguno. Condiciones externas: gratificaciones concedidas una sola vez que pueden ser de hasta 4.000 francos.

b) Transporte gratuito

Generalmente ninguno, ni en las Naciones Unidas ni entre los empleadores externos.

c) Comidas subvencionadas

Naciones Unidas: algunos comedores para el personal, parcialmente subvencionados (locales, electricidad, etc., gratuitos). Condiciones externas: 14 de los 22 empleadores proporcionan alguna subvención.

d) Economato o facilidades para hacer ciertas compras

Naciones Unidas: ninguno (cooperativa del personal que sólo recibe una asistencia limitada del empleador). Condiciones externas: 4 de los 22 empleadores.

e) Préstamos para vivienda

Naciones Unidas: ninguno, salvo por la Cooperativa de Ahorros y Préstamos (que no recibe contribución alguna del empleador sino cierta asistencia). Condiciones externas: 11 de los 22 empleadores.

f) Beneficios bancarios

Naciones Unidas: ninguno. Condiciones externas: 7 de los 22 empleadores.

g) Vestimenta de trabajo

Naciones Unidas y empleadores externos: algunas categorías de personal únicamente.

h) Formación profesional

Naciones Unidas: programas de capacitación del personal en esferas relacionadas con el trabajo. Condiciones externas: 20 de los 22 empleadores proporcionan algunos servicios.

i) Campamentos de vacaciones, campamentos infantiles, clubes deportivos

Naciones Unidas: ninguna aportación del empleador. Condiciones externas: 7 empleadores proporcionan algunos servicios.

C. Lista de puestos incluidos en el estudio y grados correspondientes

No. del puesto	Título	Grado Correspondiente
1	Mecanógrafo A (oficinista-mecanógrafo)	G-2
2	Mecanógrafo B (oficinista-mecanógrafo)	G-3
3	Oficinista-taquígrafo	G-3
4	Oficinista-taquígrafo/secretario	G-4
5	Secretario	G-5
6	Secretario principal/auxiliar administrativo	G-6
7	Empleado de contabilidad A	G-4
8	Empleado de contabilidad B	G-5
9	Empleado de contabilidad C	G-6
10	Guardalmacén	G-3
11	Chofer	G-3
12	Operador de tarjetas perforadas en clave	G-3
13	Prensista de offset	G-4
14	Electricista	G-4
15	Operador de consola de computadoras	G-5

D. Número de equiparaciones de puestos (empleados correspondientes a las descripciones de puestos respecto de cuyos sueldos se obtuvieron datos) por empleador y por puesto

Empleador	Total de empleados de oficina	PUESTO															Total de equiparaciones
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
24	94	-	-	-	-	-	11	18	26	14	1	-	2	-	-	3	75
31	200	20	-	20	-	12	9	-	3	1	1	2	3	-	2	2	75
32	330	-	-	-	1	6	3	4	5	3	3	2	-	-	2	-	29
35	1 400	6	6	5	5	5	7	4	3	3	5	5	5	5	5	8	77
38	196	-	26	-	24	5	2	3	3	4	-	1	8	5	-	2	83
39	200	-	-	-	10	6	7	8	5	4	1	2	-	1	-	-	44
40	267	1	-	3	-	3	4	63	-	26	12	-	4	-	44	4	164
43	90	6	-	-	2	2	2	-	-	2	1	-	3	1	-	2	21
44	6 000	48	-	149	188	111	37	29	53	-	24	2	30	-	26	11	708
45	82	-	19	-	25	-	5	9	3	2	2	1	1	3	2	1	73
47	221	-	-	8	6	8	6	2	9	-	9	4	3	-	3	3	61
49	205	-	1	-	1	2	1	1	-	-	1	1	4	-	1	3	16
51	276	-	8	-	-	13	4	-	15	18	1	1	5	1	-	5	71
53	184	-	-	6	9	4	5	1	1	2	2	1	2	2	3	2	40
54	53	-	2	-	4	-	-	1	2	3	-	9	-	-	-	-	21
56	187	3	10	-	31	42	17	2	1	1	2	1	3	1	-	1	115
57	410	-	3	77	57	22	8	11	7	4	3	4	5	5	-	-	206
60	70	2	-	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7
62	128	-	-	-	-	6	2	9	9	2	1	-	1	-	1	3	34
64	34	-	-	-	3	8	5	-	2	-	-	-	-	-	-	-	18
66	59	1	1	-	2	-	-	1	1	1	2	1	-	-	1	1	12
67	142	2	-	2	-	-	3	-	3	1	2	1	4	-	-	2	20
Total	10 828	89	76	273	368	255	138	166	152	92	73	38	83	24	90	53	1 970

E.1. Comparación del número de empleados externos y de funcionarios de las organizaciones en los puestos incluidos en el estudio (y ponderación por puesto de los funcionarios de las organizaciones)

Grado	No. del puesto	Empleados externos en el puesto	Funcionarios de las organizaciones en el puesto	Ponderación por número de funcionarios de las organizaciones en el puesto
G-2	1	89	54	4,14
G-3	2	76	53	4,06
	3	273	271	20,78
	10	73	11	0,84
	11	38	9	0,69
	12	83	21	1,61
	Total	543	365	27,98
G-4	4	368	422	32,37
	7	166	25	1,92
	13	24	21	1,61
	14	90	12	0,92
	Total	648	480	36,82
G-5	5	255	197	15,11
	8	152	43	3,30
	15	53	8	0,61
	Total	460	248	19,02
G-6	6	138	128	9,82
	9	92	29	2,22
	Total	230	157	12,04
	Total de funcionarios en los puestos incluidos en el estudio	1 970	1 304	100,00

E.2. Número total de funcionarios de las organizaciones pertenecientes al cuadro de servicios generales en Ginebra al 31 de diciembre de 1976 (y ponderación general por grado)

Grado	Número de funcionarios	Ponderación
G-1	94	2,3
G-2	326	8,1
G-3	871	21,6
G-4	1 080	26,7
G-5	811	20,1
G-6	544	13,5
G-7	311	7,7
Total	4 037	100,0

F. Distribución porcentual por sexo de los funcionarios de las organizaciones y de los empleados externos que ocupan los puestos incluidos en el estudio

Número del puesto	Organizaciones de las Naciones Unidas		Empleadores externos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	%	%	%	%
<u>A</u>				
1	100,0	-	96,6	3,4
2	96,2	3,8	98,7	1,3
3	97,4	2,6	99,3	0,7
4	98,3	1,7	99,6	0,4
5	100,0	-	99,6	0,4
6	96,9	3,1	94,9	5,1
12	100,0	-	100,0	-
<u>B</u>				
7	40,0	60,0	52,4	47,6
8	48,8	51,2	46,0	54,0
9	51,7	48,3	25,0	75,0
<u>C</u>				
10	9,1	90,9	2,7	97,3
11	-	100,0	-	100,0
13	-	100,0	4,2	95,8
14	-	100,0	-	100,0
15	12,5	87,5	13,2	86,8
Promedio	90,0	10,0	73,9	26,1

"A" Puestos predominantemente "femeninos".

"B" Puestos "mixtos".

"C" Puestos predominantemente "masculinos".

G. Promedios de edad y de años de servicio de los funcionarios de las organizaciones y de los empleados externos que ocupan los puestos incluidos en el estudio

Grado	Número del puesto	Promedio de edad		Promedio de años de servicio	
		Organizaciones de las Naciones Unidas	Puestos externos	Organizaciones de las Naciones Unidas	Puestos externos
G-2	1	31	32	2	6
G-3	2	34	29	4	2
	3	34	32	3	5
	10	40	47	9	10
	11	40	44	9	7
	12	34	33	7	4
G-4	4	35	35	7	5
	7	37	33	5	7
	13	39	41	9	8
	14	34	33	12	7
G-5	5	41	38	10	7
	8	40	37	10	8
	15	37	31	11	5
G-6	6	43	41	13	10
	9	45	38	14	13
Promedio		37	36	8	6

H. Sueldos externos^{a/} por puesto y por grado correspondientes, incluido el ajuste por concepto de las diferencias en los sueldos pagados a hombres y mujeres, actualizados al 1^o de enero de 1978

(Sueldos netos en francos suizos)

Grado correspondiente	Números de los puestos	Indices empleados para cada puesto <u>b/</u>	A) Promedio de los 12 mejores empleadores	B) En los 22 empleadores objeto del estudio			
				Escala de sueldos: Más bajos Más altos		Promedio de los sueldos	75a. percentila
G-2	1	M + 8%	28 800	19 900	37 700	27 900	31 000
G-3	2	M + 8%	30 400	21 300	32 400	28 500	31 100
	3	M + 8%	32 500	21 800	38 100	29 700	31 000
	10	H	32 300	24 800	42 600	31 300	33 800
	11	H	30 300	25 300	35 000	29 500	31 800
	12	M + 8%	30 700	23 000	41 300	30 100	29 000
	Promedio ponderado <u>c/</u>			32 000	22 000	37 500	29 600
G-4	4	M + 8%	35 000	23 300	41 100	32 800	36 400
	7	H	32 300	23 300	40 600	32 200	34 400
	13	H	31 800	27 900	35 600	31 900	33 500
	14	H	33 000	21 700	37 100	32 300	33 600
	Promedio ponderado <u>c/</u>		34 700	23 400	40 800	32 700	36 100
G-5	5	M + 8%	38 200	23 500	47 000	36 100	39 900
	8	H	34 100	25 500	49 200	34 200	37 900
	15	H	35 300	23 100	46 300	32 800	35 600
	Promedio ponderado <u>c/</u>		37 400	23 800	47 400	35 700	39 400
G-6	6	M + 8%	42 700	30 500	53 000	40 300	43 600
	9	H	42 300	32 300	55 000	41 500	45 200
	Promedio ponderado <u>c/</u>		42 600	30 800	53 400	40 500	43 900

a/ Para fines de ejemplo, sumas redondeadas a los 100 francos suizos más cercanos.

b/ M = Sueldos pagados a empleadas; H = Sueldos pagados a empleados.

c/ Ponderado por el número de funcionarios de las organizaciones que ocupan los puestos incluidos en el estudio (véase el cuadro A en el anexo V)

I. Escala vigente de sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra

Sueldo anual bruto y sueldo anual neto a/
(En francos suizos)

En vigor desde el 1.º de enero de 1977

Grado	ESCALON											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
G-1	Bruto	39010	40398	41789	43180	44571	45962	47352	48743	50134	51525	52915
	Neto	29747	30651	31555	32459	33363	34267	35171	36075	36979	37883	38787
G-2	Bruto	42155	43718	45282	46845	48408	49971	51534	53097	54660	56223	57786
	Neto	31793	32809	33825	34841	35857	36873	37889	38905	39921	40937	41953
G-3	Bruto	45431	47366	49301	51237	53172	55108	57043	59013	61110	63207	65303
	Neto	33922	35180	36438	37696	38954	40212	41470	42728	43986	45244	46502
G-4	Bruto	50725	52958	55192	57426	59752	62172	64592	67012	69432	71852	74272
	Neto	37363	38815	40267	41719	43171	44623	46075	47527	48979	50431	51883
G-5	Bruto	54377	56794	59265	61883	64502	67120	69738	72357	74975	77593	80405
	Neto	39737	41308	42879	44450	46021	47592	49163	50734	52305	53876	55447
G-6	Bruto	59415	62295	65175	68055	70935	73815	76695	79711	82853	85995	89136
	Neto	42969	44697	46425	48153	49881	51609	53337	55065	56793	58521	60249
G-7	Bruto	67650	71227	74803	78407	82309	86211	90113	94015	97948	102240	106532
	Neto	47910	50056	52202	54348	56494	58640	60786	62932	65078	67224	69370

a/ Al tipo de cambio de 2,44 francos suizos por dólar estadounidense.

J. Escala de sueldos recomendada, con indicación de los puntos de equiparación, las superposiciones y las reducciones en relación con la escala actual

(Sueldo neto en francos suizos)

Grado	ESCALON										Reducción en relación con la escala actual		
	I	II III	IV	V	VI	VII	VIII	IX X	XI	Escalón I	Escalón XI		
G-1	24 511								32 631	17,6	15,9		
G-2	26 226					32 631 c/			35 376	17,5	15,7		
G-3	28 068		31 200 (31 162) a/			35 376 c/			38 508	17,3	17,2		
G-4	30 080				36 100 (36 137) a/	38 508 c/			42 120	19,5	18,8		
G-5	32 796				39 456 (39 404) a/	42 120 c/			46 116	17,5	16,8		
G-6	35 861				43 186 (43 853) a/	44 651 46 116 c/			50 511	16,5	16,2		
G-7	39 771					50 511 c/			57 671	17,0	16,9		

Reducción general media

Ponderada ^{b/} 17,4

No ponderada 17,1

a/ Escala de sueldos externa en los puntos de equiparación.

b/ Ponderado por el total de funcionarios de las organizaciones en cada grado (véase el cuadro B del anexo V).

c/ Superposición, v.g., escalón que corresponde al sueldo del escalón XI del grado precedente.

K. Relación interna de los sueldos - escala actual y escala recomendada

Grado	Escala actual				Escala recomendada			
	Intervalos de grados en el escalón I	Cuantía del escalón		Diferencia entre el escalón I y el escalón XI	Intervalos de categorías en el escalón I	Cuantía del escalón		Diferencia entre el escalón I y el escalón XI
		Frances suizos	Como % del escalón I			Frances suizos	Como % del escalón I	
G-1	6,9	904	3,03	30,3	7,0	812	3,31	33,1
G-2	6,7	1 016	3,19	31,9	7,0	915	3,49	34,9
G-3	10,4	1 258	3,70	37,2	7,2	1 044	3,72	37,2
G-4	6,4	1 452	3,88	38,8	9,0	1 204	4,01	40,1
G-5	8,1	1 571	3,95	39,5	9,4	1 332	4,06	40,6
G-6	11,5	1 728	4,02	40,2	10,9	1 465	4,09	40,9
G-7		2 146	4,47	44,7		1 790	4,50	45,0

Diferencias

- a) entre el escalón I del grado G-1 y el escalón I de la categoría G-7:
- b) entre el escalón XI de la categoría G-1 y el escalón XI de la categoría G-7:
- c) entre el escalón I de la categoría G-1 y el escalón XI de la categoría G-7:

Escala actual

- 100 a 161,1
- 100 a 178,8
- 100 a 233,2

Escala recomendada

- 100 a 162,3
- 100 a 176,1
- 100 a 235,3

L. Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales de Ginebra

A partir del 1.º de enero de 1978

SUELDO NETO

(En francos suizos)

Grado	ESCALON										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	24 511	25 323	26 135	26 947	27 759	28 571	29 383	30 195	31 007	31 819	32 631
G-2	26 226	27 141	28 056	28 971	29 886	30 801	31 716	32 631	33 546	34 461	35 376
G-3	28 068	29 112	30 156	31 200	32 244	33 288	34 332	35 376	36 420	37 464	38 508
G-4	30 080	31 284	32 488	33 692	34 896	36 100	37 304	38 508	39 712	40 916	42 120
G-5	32 796	34 128	35 460	36 792	38 124	39 456	40 788	42 120	43 452	44 784	46 116
G-6	35 861	37 326	38 791	40 256	41 721	43 186	44 651	46 116	47 581	49 046	50 511
G-7	39 771	41 561	43 351	45 141	46 931	48 721	50 511	52 301	54 091	55 881	57 671

M. Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales en Ginebra

A partir del 1.º de enero de 1978

Sueldo bruto, según la escala actual de contribuciones del personal a/

(En francos suizos)

Grado	ESCALON										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	31 601	32 761	33 921	35 081	36 241	37 401	38 586	39 835	41 085	42 334	43 583
G-2	34 051	35 359	36 666	37 973	39 360	40 768	42 175	43 583	44 991	46 398	47 806
G-3	36 683	38 174	39 775	41 382	42 988	44 594	46 200	47 806	49 412	51 018	52 625
G-4	39 658	41 511	43 363	45 215	47 068	48 920	50 772	52 625	54 477	56 329	58 250
G-5	43 837	45 886	47 935	49 985	52 034	54 083	56 132	58 250	60 470	62 690	64 910
G-6	48 552	50 806	53 060	55 314	57 585	60 027	62 468	64 910	67 352	69 793	72 235
G-7	54 568	57 322	60 302	63 285	66 268	69 252	72 235	75 218	78 358	81 613	84 867

a/ Al tipo de cambio de 2,39 francos suizos por dólar estadounidense.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

如何购取联合国出版物

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

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

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

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

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

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

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

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

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