

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

DECIMOSEXTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales



**QUINTA COMISION, 876a.
SESION**

Jueves 9 de noviembre de 1961,
a las 15.15 horas

NUEVA YORK

SUMARIO

Página

Tema 65 del programa:

Escalas de sueldos básicos y ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior: informes de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional y del Secretario General (continuación) 181

Presidente: Sr. Hermod LANNUNG (Dinamarca).

TEMA 65 DEL PROGRAMA

Escalas de sueldos básicos y ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior: informes de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional y del Secretario General (A/4823 y Add.1 y 2; A/4930, A/C.5/873, A/C.5/L.685) (continuación)

1. El Sr. HODGES (Reino Unido) dice que, al considerar los sueldos del personal de las Naciones Unidas, la Comisión tiene ante sí una labor sumamente delicada y de gran responsabilidad que consiste en mantener el equilibrio entre los intereses legítimos de los Estados Miembros y las esperanzas legítimas del personal. No convendría reducir el atractivo de los servicios en las Naciones Unidas, sobre todo en un momento en que se pone en tela de juicio la naturaleza de la Secretaría. Sin embargo, las Naciones Unidas dependen en última instancia del apoyo de los pueblos de los Estados Miembros, la mayoría de los cuales tienen un nivel de vida bastante inferior al de los funcionarios de la Organización. Los gobiernos deben poder justificar el nivel de los sueldos de las Naciones Unidas ante sus contribuyentes, y no sería beneficioso para las Naciones Unidas alentar la impresión de que las normas internacionales al respecto son menos estrictas que las que rigen en las administraciones públicas de los países.

2. Su delegación basa su análisis del informe de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) (A/4823/Add.1) y de las propuestas que figuran en el informe del Secretario General (A/4823) sobre el principio de que los sueldos de los funcionarios internacionales deben compararse equitativamente con los de los funcionarios públicos nacionales que tienen cargos equivalentes. Por lo tanto, ha comparado el sueldo neto de los funcionarios de las Naciones Unidas con el sueldo neto de los funcionarios nacionales, después de deducidos los impuestos y teniendo en cuenta el factor de la expatriación. Con esta base, la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York, por ejemplo, debe ser algo mayor que la de los funcionarios de la Administración Federal de los Estados Unidos o de los funcionarios británicos con misión análoga que trabajan

en Nueva York. Este criterio "contemporáneo" para comparar la paga líquida en las Naciones Unidas y en las administraciones de los países parece más práctico que el criterio "tradicional", que se basa en los movimientos comparativos de índices durante un cierto número de años, que es el que ha adoptado la JCAPI. Por ejemplo, en el cuadro A del anexo 1 del informe de la JCAPI (A/4823/Add.1) se comparan los movimientos (en porcentaje) de los sueldos oficiales de 1950 a 1960 en quince países y se deduce que dichos sueldos oficiales han aumentado considerablemente durante el decenio. Esto podría interpretarse como una justificación prima facie del reciente estudio de los sueldos y salarios de las Naciones Unidas, pero no constituye una prueba decisiva de que esas remuneraciones resultan inadecuadas en la actualidad. Su delegación apoya las observaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que ciertas clases de datos, tal como se resumen en el informe de la JCAPI, pueden no ser concluyentes por sí solas (A/4930, párr. 39). Los movimientos de los índices y las comparaciones de porcentajes durante el curso de años pierden gran parte de su utilidad, a menos que se suponga que las relaciones que existían en la fecha base son iguales que las de hoy. Su delegación se opone a aceptar sin más la hipótesis de que las relaciones que había antes se han mantenido necesariamente en 1962.

3. La única comparación concluyente es la de los niveles de sueldos en las Naciones Unidas y en el exterior en la actualidad. Sólo en cuatro casos la JCAPI hizo comparaciones directas entre las remuneraciones netas de hoy en las Naciones Unidas y en el exterior. En primer lugar, comparó las condiciones del servicio en las Naciones Unidas y en algunas delegaciones ante las Naciones Unidas en Nueva York (A/4823/Add.1, cuadro C del anexo 1). Su delegación no puede considerar que esta comparación sea verdaderamente adecuada, y este punto de vista lo comparte la Comisión Consultiva (A/4930, párr. 39). Dejando a un lado los subsidios para atenciones sociales, las delegaciones tienen una misión representativa, que no comparte todo el personal de las Naciones Unidas. Sería más exacto comparar la posición del personal de las Naciones Unidas con los funcionarios públicos destacados en puertos administrativos de ultramar. El Comité Noblemaire de la Sociedad de las Naciones opinó lo mismo en 1921, y la JCAPI ha apoyado el enfoque general de dicho Comité. La JCAPI alega que no puede hacerse caso omiso de las condiciones del servicio exterior, ya que a veces el personal procede de los servicios diplomáticos, especialmente en los puestos de categoría superior (A/4823/Add.1, párr. 30). Sin embargo, en el mismo párrafo afirma que la totalidad de las secretarías no debe considerarse comparable con un servicio diplomático.

4. La segunda comparación de la JCAPI se refiere a los funcionarios del servicio médico, ingenieros y enfermeras que trabajan para la OMS y para la Admi-

nistración de Cooperación Internacional de los Estados Unidos en la América Latina. En este caso se plantea un verdadero problema, pero el orador no puede respaldar el criterio adoptado por la JCAPI, de que hay que tener en cuenta las necesidades normales de esas organizaciones más bien que las excepcionales (A/4823/Add.1, párr. 30). Si se plantearan problemas especiales cuando se trata de personal técnico y de proyectos, sería más lógico buscar soluciones especiales que ajustar toda la escala de sueldos administrativos.

5. En tercer lugar, el orador examina la comparación entre los sueldos básicos de las Naciones Unidas en Ginebra y los sueldos de los Estados Unidos en la ciudad de Nueva York durante el mes de octubre de 1960, con respecto a los cuales se ha mantenido que los aumentos propuestos no hacen más que restablecer la relación que existía entre ellos en junio de 1957. A este respecto, señala la observación de la Comisión Consultiva que figura en el párrafo 39 de su informe (A/4930), donde dice que, en la medida en que puede comprobarse, la mencionada relación no fue considerada como factor pertinente por el Comité de Estudio de Sueldos de 1956.

6. En cuarto lugar, trata de la comparación entre los sueldos iniciales de la categoría P-1 y el sueldo inicial durante el período de prueba de la administración civil federal de Suiza. La nueva escala propuesta por la JCAPI daría a los candidatos de las Naciones Unidas una ventaja de 1.200 dólares anuales, más del 30%.

7. Ante la falta de pruebas concluyentes en el informe de la JCAPI o del Secretario General, las autoridades del Reino Unido han hecho algunas comparaciones por su cuenta. La norma de comparación ha sido el sueldo neto de los funcionarios públicos británicos en el Reino Unido, incluidos los subsidios por expatriación que reciben estos funcionarios si trabajan en Nueva York. Un funcionario de la categoría P-2 que se encuentre al final de la actual escala de las Naciones Unidas recibe una paga líquida de 8.275 dólares anuales, que aumentaría a 9.320 dólares si se aprobasen las nuevas propuestas; un funcionario británico con categoría de Auxiliar Principal recibe una paga líquida máxima de 7.515 dólares anuales. Un funcionario de las Naciones Unidas con categoría P-4 percibe en virtud del régimen actual una paga líquida de 11.875 dólares y en virtud del nuevo sistema ganaría 13.382; un Oficial Principal británico percibe como máximo 10.886. Por último, un funcionario de categoría D-2 de las Naciones Unidas, cuya paga líquida actual es de 15.625 dólares, tendría 18.011 con el nuevo régimen; un Secretario adjunto británico cobra 12.362 y un Subsecretario 13.448. En general, los sueldos actuales de las Naciones Unidas en su nivel mínimo o de entrada son por lo menos iguales, y en algunos casos muy superiores, a las remuneraciones análogas del Reino Unido. En el nivel máximo, los sueldos actuales de las Naciones Unidas suelen ser un 10% mayores que los sueldos análogos del Reino Unido cuando se trata de puestos de categoría inferior, y hasta un 25% en los puestos de categoría superior.

8. Las autoridades del Reino Unido también han comparado las remuneraciones de las Naciones Unidas en París y las de las organizaciones internacionales europeas, como la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE). Respecto a los puestos inferiores, comparables con los de P-1 a P-4, los sueldos actuales de las Naciones Unidas son de 1.250 a 2.000 dólares anuales mayores (es decir, del 20% al 30%)

que los correspondientes de la OECE. Los sueldos de la categoría P-5 de las Naciones Unidas son unos 1.000 dólares (algo menos del 10%) más elevados. En las categorías más importantes, los sueldos de las Naciones Unidas son algo superiores, pero no mucho.

9. Las autoridades del Reino Unido han tratado de comparar los sueldos del Gobierno estadounidense y de las Naciones Unidas en Nueva York añadiendo un 20%, para tener en cuenta el ajuste por lugar de destino oficial, a los porcentajes de los sueldos de las Naciones Unidas en Ginebra que aparecen en el cuadro del párrafo 21 del informe de la JCAPI (A/4823/Add.1). Los funcionarios de las Naciones Unidas están mejor pagados: en la categoría P-3 cobran un 25%, en la P-4 un 15%, en la P-5 un 10%, en la D-1 un 15% y en la D-2 un 20%.

10. En general, los sueldos de las Naciones Unidas parecen más altos que los que rigen fuera de ellas en lo que respecta a trabajos similares. En los niveles más elevados la situación varía, pero los sueldos de las Naciones Unidas son más altos que los de algunas escalas de las administraciones nacionales, si bien están a la par con los de otras organizaciones internacionales. Por lo tanto, su delegación no está totalmente convencida de que el nivel general de las remuneraciones de las Naciones Unidas sea demasiado bajo en relación con los de puestos comparables de las administraciones públicas de los países. De todas formas, cree que es preciso efectuar un nuevo estudio sobre los servicios comparables antes de llegar a conclusiones válidas.

11. Refiriéndose a las dificultades de contratación que se mencionan en el párrafo 25 del informe de la JCAPI afirma que, si bien las Naciones Unidas deben poder contratar personal muy calificado de otras regiones, tales dificultades de contratación no se limitan a la cuestión de los sueldos. En la medida en que tales dificultades sean de carácter financiero, sólo podrían allanarse mediante aumentos de sueldos de mayor magnitud que los que contemplan los gobiernos. Una de las dificultades es la escasez mundial de determinadas clases de personal. La única solución es que las Naciones Unidas acepten una participación justa en este personal limitado. Si las Naciones Unidas ofrecen sueldos superiores a los que prevalecen en el mercado sólo se conseguirá producir un aumento general de los sueldos. Sin embargo, cuando las actuales escalas generales de sueldos de las Naciones Unidas no se comparan favorablemente con las del personal especializado que existen en el interior, las Naciones Unidas podrían estudiar la posibilidad de adoptar disposiciones especiales para el personal pertinente.

12. Otra dificultad es la relacionada por la lógica esperanza de los funcionarios de contar con un empleo razonablemente seguro y justas oportunidades de ascenso. Este punto se subraya mucho en el informe de la Comisión Consultiva (A/4930, párr. 44). Las Naciones Unidas no pueden atraer a personal del calibre que necesitan salvo que ofrezcan la perspectiva de un trabajo interesante y una carrera normal, sin tener en cuenta las escalas de sueldos. Nunca se insistirá bastante en la importancia de que las Naciones Unidas pongan fin al presente período de incertidumbre sobre la Secretaría, y lo hagan de forma que no se lesionen los legítimos intereses de su actual personal.

13. Al adoptar su posición, la delegación del Reino Unido ha tenido presente la situación financiera que hoy tiene la Organización. En el presente período de

dificultades financieras, todos los órganos de las Naciones Unidas deben proceder con suma austeridad, y la Secretaría ha de aceptar la parte que le corresponde en justicia.

14. Su delegación apoya la consolidación que se propone del primer 10% del ajuste por lugar de destino oficial en la escala de sueldos básicos de las Naciones Unidas. También apoya la observación de la Comisión Consultiva de que el propósito fundamental del sistema de ajuste por lugar de destino oficial consiste en conseguir la igualdad en las remuneraciones reales de los diferentes lugares de destino (A/4930, párr. 34), y es partidaria de que se mantenga el principio de aplicar ajustes "negativos".

15. Su delegación no se opone a los ajustes para compensar el aumento del costo de la vida, pero cree que todavía no ha llegado el momento de elevar en general el régimen de remuneraciones de las Naciones Unidas. Está dispuesta a estudiar soluciones especiales para cualquier dificultad que pudiera presentarse en la contratación de técnicos; quizá haya que calcular los sueldos de ciertas categorías de personal especializado o de proyectos sobre bases diferentes. También puede ser preciso ajustar el sueldo inicial en varias escalas de las Naciones Unidas. Su delegación está dispuesta asimismo a estudiar las propuestas para aumentar algo el mínimo de ciertas escalas de las Naciones Unidas; con la consiguiente reducción de la amplitud de las escalas en su totalidad y del margen de superposición entre ellas.

16. El Sr. AGHNIDES (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) desea hacer algunas observaciones sobre dos de los puntos que suscitó el Director de Personal en la 875a. sesión. El primero se refiere al párrafo 39 del informe de la Comisión Consultiva (A/4930), en el cual ésta eligió algunas de las clases de datos examinadas por la JCAPI para comentarlas. Como indicó el Director de Personal, estos datos sólo constituyen una parte fragmentaria de la información mucho más amplia que tuvo en cuenta la JCAPI y que resume en el anexo 1 de su informe. A fin de disipar cualquier posible interpretación errónea de la función que desempeña la Comisión Consultiva, desea señalar que el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) confió la revisión de las escalas básicas a la JCAPI, para que las estudiara y presentara recomendaciones, y no a la Comisión Consultiva. Por lo tanto, la Comisión consideró que no se le pedía que duplicara el trabajo efectuado por la JCAPI, como señala en los párrafos 7 y 39 de su informe. La Comisión Consultiva no hubiera podido efectuar tal estudio porque sólo dispuso de resúmenes acerca de todas las clases de datos que se pusieron a disposición de la JCAPI. Tampoco está clara la forma en que la JCAPI ha ponderado las diversas clases de pruebas. Sin embargo, la Comisión Consultiva ha sometido a un examen crítico (A/4823 y A/C.5/873), las propuestas del Secretario General que se basan en los informes de la JCAPI (A/4823/Add.1) y del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial (A/4823/Add.2). Así, pues, al comentar ciertas clases de datos examinadas por la JCAPI sobre la remuneración total media comparable de miembros de misiones diplomáticas no especificadas en Nueva York (A/4823/Add.1, cuadro C del anexo 1 del informe de la JCAPI), la Comisión Consultiva se ha considerado obligada a dejar constancia de sus puntos de vista acerca de la pertinencia de tal información. No ha pretendido en ello poner en duda las conclusiones generales de la JCAPI, que se basan en todas

las clases de datos que ha estudiado. El propio Director de Personal reconoció que el cuadro C sólo contiene grupos de datos secundarios que sirven de base a otros datos y que no son suficientes por sí solos. De hecho, la Comisión Consultiva, al comentar determinadas cuestiones, dejó a la Asamblea General que adoptara decisiones sobre una serie de recomendaciones que ha presentado el Secretario General.

17. El Director de Personal apoyó la declaración que figura en el párrafo 34 del informe de la Comisión Consultiva en el sentido de que es partidaria de que se mantenga el principio de aplicar ajustes "negativos" por lugar de destino, sobre todo porque el propósito fundamental del sistema de ajustes es igualar las remuneraciones reales en los diferentes lugares. En otras palabras, considera que ningún funcionario debe percibir emolumentos superiores a los que justifique el costo de la vida en un lugar de destino determinado, incluso si esto significa una remuneración inferior al sueldo básico. Acoge complacido que el Director de Personal reconozca que la observación de la Comisión Consultiva es comprensible. Sin embargo, dicho funcionario también ha señalado que la JCAPI mantiene un punto de vista opuesto, al afirmar que los ajustes "negativos" no son convenientes, y añade que dos organizaciones importantes ya se han decidido en contra de su aplicación. El Director de Personal indicó asimismo que al mantener los ajustes "negativos" en las Naciones Unidas sólo se logrará un ahorro insignificante y servirá de motivo innecesario de irritación en el sistema común. En vista de que ambos criterios tienen sus méritos, la Comisión Consultiva ha creído que no se podía hacer caso omiso de la cuestión de principio y ha considerado que la decisión de la Asamblea General sobre tan delicado asunto debe basarse en todas las consideraciones pertinentes.

18. El Sr. ITO (Japón) manifiesta que lo primero que la Comisión tiene que decidir es si procede revisar la escala de sueldos básicos y, en caso afirmativo, la fecha en que debe entrar en vigor la modificación correspondiente. Al analizar su respuesta a la primera pregunta, la Comisión debe sopesar las consecuencias financieras de la propuesta teniendo en cuenta la actual situación financiera de la Organización. Los sueldos básicos del personal de todas las organizaciones internacionales están regidos por el reglamento financiero de cada organización y desligados de las escalas de sueldos de los funcionarios públicos del país. Sin embargo, hay que tomar en consideración los sueldos que pagan los gobiernos para determinar si la escala de sueldos de las Naciones Unidas es suficiente o no. A este respecto, recuerda que las dos terceras partes de los Estados Miembros son países insuficientemente desarrollados y que sus escalas de sueldos públicos son bajas. Por lo tanto, es absolutamente necesario que la escala de sueldos de las Naciones Unidas no sea exagerada. Por otra parte, también hay que tener en cuenta las dificultades con que se tropieza en la contratación de personal, sobre todo de funcionarios especializados, y el hecho de que la escala de sueldos afecta a la moral del personal. Su delegación considera que aunque cualquier escala de sueldos aprobada para la administración pública internacional no debe ser excesivamente elevada, tiene que resultar en cambio suficiente para atraer y conservar personas capacitadas. Por tal motivo, apoya las recomendaciones del Secretario General.

19. Respecto a la fecha en que debe entrar en vigor la escala modificada, dice que no está convencido de que el 1º de enero de 1962, que recomienda el Secre-

tario General, sea la adecuada. Dada la crítica situación financiera de las Naciones Unidas y el hecho de que, en lo que respecta a la plantilla, se haya autorizado un aumento que va a tener consecuencias financieras onerosas, convendría aplazar la fecha de entrada en vigor hasta que hubiesen disminuido, por ejemplo, los gastos extraordinarios como los de la ONU. Sin embargo, tampoco habría que aplazarla indefinidamente. El orador no se opondrá al 1º de enero de 1962 como tal fecha, aunque abriga algunas dudas al respecto.

20. Las Naciones Unidas se enfrentan con un alza constante de sueldos y con la constante necesidad de aumentar la plantilla; no siempre es posible satisfacer ambas necesidades. Cada vez que haya que optar por una de ellas, es a su juicio más importante aumentar el número de puestos que elevar los sueldos. El incremento de los sueldos básicos que se propone significará un gasto extraordinario de 2.700.000 dólares para las Naciones Unidas y casi tres veces esa cifra para los organismos especializados y otros programas. El orador expresa la esperanza de que al revisarse los sueldos en el futuro se tenga debidamente en cuenta la necesidad de mantener un equilibrio adecuado entre los aumentos de sueldos y el aumento de personal.

21. El Sr. BENDER (Estados Unidos de América) subraya la importancia que reviste el tema que se está examinando, por la forma en que afecta a la eficacia de la Organización y sobre todo su capacidad para atraer y conservar los funcionarios de gran competencia que se requieren para la labor de las Naciones Unidas.

22. A pesar del número de órganos que han examinado la cuestión, su delegación está decepcionada por la forma en que se ha presentado a la Asamblea General. Hace algunos años, la Asamblea adoptó el criterio de que el factor principal que regía los sueldos básicos de la administración pública internacional era la necesidad de contratar y conservar personal capacitado. Aunque en diferentes informes se alude a los diversos problemas de contratación, no se ha atribuido a ese factor fundamental toda la importancia que merece. Por ejemplo, el informe de la JCAPI sólo le dedica algunos párrafos.

23. Por tal motivo, su delegación se complace de que la Comisión Consultiva haya solicitado la opinión de los jefes ejecutivos de los organismos especializados sobre esta materia. La información que ha proporcionado la Comisión Consultiva sobre esas consultas es algo escasa, pero respalda la conclusión a que llegó la JCAPI de que la contratación de personal plantea un grave problema. Se ha señalado que el problema de la contratación es mucho más serio cuando se trata de personal especializado. Así sucede hasta cierto punto, pero no es menos cierto que la labor de los funcionarios profesionales se está especializando cada vez más, de modo que resulta difícil establecer una clara divisoria entre los puestos para los cuales se justifican aumentos de sueldo y aquellos para los cuales no están justificados.

24. Han transcurrido varios años desde que se modificaron por última vez los sueldos básicos, durante los cuales la relación entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de las principales administraciones públicas nacionales y las profesiones se ha hecho cada vez más desfavorable para los funcionarios de las Naciones Unidas. Sólo este hecho indica que los aumentos propuestos pueden estar justificados. Todas las

dudas sobre este punto se desvanecieron cuando se examinó el aumento de las obligaciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en los últimos años. El personal contratado para trabajar en Nueva York puede encontrarse súbitamente en el Congo o en cualquier otro lugar. El personal tiene que percibir una remuneración suficiente en relación con esta ampliación de su radio de actividades.

25. Es indiscutible la forma notable cómo los funcionarios desempeñan obligaciones cada día mayores. La Secretaría ha seguido funcionando con eficacia en las circunstancias más difíciles. Todas las delegaciones conocen a muchos funcionarios de la Secretaría que han prestado servicios que sobrepasan lo que el deber les exige. Por tal motivo, no tiene nada de sorprendente que la moral de la Secretaría se haya visto desfavorablemente afectada por las críticas de que ha sido objeto cuando era de esperar agradecimiento. Es importante restablecer esa moral y conservarla. Para ello se requiere mucho más que un aumento de sueldo, aunque éste contribuirá a mejorar la situación. También servirá para poner a disposición del Secretario General la clase de funcionarios que necesita para tratar los graves problemas con que hoy se enfrentan las Naciones Unidas.

26. Su delegación apoya las recomendaciones que figuran en los informes de la JCAPI (A/4823/Add.1) y del Comité de Expertos encargado de estudiar los ajustes por lugar de destino oficial (A/4823/Add.2). Aunque puede decirse algo sobre el criterio de la Comisión Consultiva de que no deben suprimirse los ajustes "negativos", está de acuerdo con la opinión de la JCAPI de que al incorporar los ajustes por lugar de destino a los sueldos básicos de Ginebra, ya no resulta práctico conservar esos ajustes negativos.

27. El Sr. ZULUETA (España) dice que del informe de la JCAPI se deduce que ese órgano ha estudiado con detenimiento todos los aspectos de la cuestión de las escalas de sueldos básicos y de los ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior, y que sus conclusiones están bien fundadas. Por lo tanto, su delegación cree que las propuestas del Secretario General que aparecen en el documento A/4823, que se basan en las recomendaciones de la JCAPI, parecen estar plenamente justificadas. El Comité de Estudio de Sueldos de 1956 reconoció en su informe^{1/} que era preciso revisar las escalas de sueldos en consonancia con los movimientos de las remuneraciones en el exterior y no cabe duda de que tanto los sueldos del sector público como los del privado han variado muchísimo desde 1950. Aunque comprende que la aprobación de las propuestas del Secretario General significaría un aumento neto de 2.700.000 dólares en el presupuesto y aunque ya expresó su preocupación por tales aumentos en la declaración que hizo (856a. sesión) durante el debate general del proyecto de presupuesto, en la que insistió en la necesidad de lograr economías estrictas, considera que la Quinta Comisión no puede negarse a aprobar la cantidad solicitada. En el debate sobre distribución geográfica se ha hablado mucho de la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, que estipula el Artículo 101 de la Carta. Sin embargo, ese Artículo carecería de sentido si, por una política equivocada de economías, la Quinta Comisión rechazase las justificadas demandas de la

^{1/} Documentos Oficiales de la Asamblea General, undécimo período de sesiones, Anexos, fascículo separado.

Secretaría. Las Naciones Unidas dependen en gran parte de su Secretaría, y es lógico que se garantice a los funcionarios condiciones de trabajo que les permitan cumplir su misión no sólo con la eficiencia que exige el Artículo 101, sino también con satisfacción. Desde luego, las recomendaciones de la Comisión sobre distribución geográfica serían ilógicas si la Secretaría no pudiese contratar y conservar los servicios de funcionarios que respondan a las óptimas exigencias de competencia que especifica la Carta. Las Naciones Unidas sólo podrán atraer personal de todo el mundo si se le ofrece remuneración suficiente. Las sumas actuales difícilmente pueden considerarse como suficientes si se tiene en cuenta que las escalas de sueldos básicos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores no han variado desde 1950. El costo de la vida ha subido constantemente desde entonces, y por ello la Asamblea General trató de aliviar la carga financiera de los funcionarios aprobando una propuesta para pasar de la clase 7 a la 8 el ajuste por lugar de destino oficial correspondiente a Nueva York. A este respecto, el orador señala que en el párrafo 33 de su informe (A/4930), la Comisión Consultiva reconoce que si se quiere que las condiciones de trabajo resulten atractivas para la contratación, conviene que la remuneración consista esencialmente en un sueldo básico y en la menor medida posible de ajustes por lugar de destino.

28. Es posible preguntarse si el momento actual es el más adecuado para solicitar tal aumento, y si la cuestión tuviera que considerarse puramente en términos financieros y sobre todo en relación con la situación financiera de las Naciones Unidas, la respuesta sería negativa. Sin embargo, como también hay que tomar en cuenta consideraciones de orden humano y como se ha discutido mucho la necesidad de introducir reformas administrativas en la Secretaría, el momento resulta por el contrario excepcionalmente oportuno y la Quinta Comisión debe considerar los efectos que tendría sobre la moral de los funcionarios el que se rechazara su solicitud en la hora actual.

29. El Sr. BANNIER (Países Bajos) manifiesta que la propuesta para modificar las escalas de sueldos básicos y el ajuste por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior significa un aumento anual neto de 2,700,000 dólares para las Naciones Unidas, más del doble de esa cifra para las otras organizaciones de las Naciones Unidas y aumentos equivalentes en la mayoría de los programas voluntarios.

30. Dada la magnitud de esos aumentos convendría, desde el punto de vista teórico que la Quinta Comisión, que es el órgano principalmente responsable en asuntos presupuestarios, estudiase con toda minuciosidad si la modificación es necesaria, si las Naciones Unidas y las demás organizaciones y programas pueden cumplir su cometido sin ella y si las propuestas hechas resultan razonables y equitativas para los miles de funcionarios públicos internacionales. A ese respecto, se pregunta si la Secretaría podría proporcionar datos sobre el número de funcionarios que hay ahora en todos los órganos de las Naciones Unidas y en sus programas sobre el terreno. Sin embargo, en la práctica tal examen minucioso resulta imposible, porque muchos miembros de la Quinta Comisión no se han especializado en estos asuntos y por ello la Comisión dispone de los informes del Comité de Estudio de Sueldos, el Comité de Expertos encargado de estudiar los ajustes por lugar de destino oficial, el CAC, la JCAPI y la Comisión Consultiva en Asuntos Admi-

nistrativos y de Presupuesto, que constituyen una abundante recopilación de datos y de documentación pertinente. Todo lo que puede hacer es decidir si las tesis planteadas y las conclusiones alcanzadas son suficientemente convincentes para que las apoye.

31. Su delegación se inclinaría a aceptar esas tesis y conclusiones si pudiese establecer dos puntos, a saber: que la escala de sueldos actual es demasiado baja en comparación con el costo de la vida, y que hay personas bien preparadas, capaces y en condiciones de servir a las Naciones Unidas, que se niegan a entrar a su servicio o a permanecer en él en las condiciones que existen. En lo que se refiere al primer punto, su delegación toma nota de las pruebas presentadas por la JCAPI en su informe (A/4823/Add.1), sobre todo de los datos que aparecen en el cuadro E del anexo 1, y por el Comité de Expertos encargado de estudiar los ajustes por lugar de destino oficial, que en el párrafo 19 de su informe (A/4823/Add.2) señala con cifras que el índice de ajustes por lugar de destino correspondiente a Nueva York aumentó de 120, en enero de 1956, a 136,4 en febrero de 1961. Las variaciones de los precios en otras ciudades que sirven de sede a otros organismos de las Naciones Unidas son del mismo orden y como las escalas de sueldos de 1956 apenas bastaban para cubrir el costo de la vida, no cabe duda de que la propuesta de que se revisen las escalas de sueldos básicos está totalmente justificada. Además, la Comisión Consultiva ha señalado que las actuales propuestas son moderadas y sólo proporcionarán una solución parcial. Por lo tanto, en el primer punto su delegación queda totalmente satisfecha y considera que si no se aprueban las propuestas se rebajará seriamente el nivel de vida del personal, con el consiguiente perjuicio para su eficiencia.

32. Respecto al segundo punto (la dificultad de contratar y conservar personal), los datos suplementarios que aparecen en el documento que ha preparado la Secretaría (A/C.5/L.685) le relevan de la necesidad de citar ejemplos concretos en los que ha sido imposible contratar personal debido a las condiciones inadecuadas de trabajo ofrecidas. Desde luego, la lectura del documento preparado por el CAC para la JCAPI disiparía cualquier duda acerca de la gravedad del problema. Es evidente que las actuales condiciones de servicio están dificultando la contratación de funcionarios públicos internacionales y de expertos para los programas de operaciones, hasta tal punto que todas las actividades de las Naciones Unidas, sobre todo en los campos técnicos y especializados, y todo el sistema de asistencia multilateral a los países menos desarrollados progresaran con más lentitud, si no se detienen por completo, a menos que puedan mejorarse en seguida esas condiciones. Si no se corrige la situación, el resultado podría ser desastroso, en vista del número creciente de trabajos que hay que realizar y de la profusión de actividades nuevas que están iniciándose para atender solicitudes apremiantes del Consejo Económico y Social, de las comisiones económicas regionales, y en especial de los países que necesitan asistencia técnica.

33. Desde luego existen otros motivos de las dificultades para contratar personal. Muchos países, sobre todo los que están en proceso de desarrollo y los que acaban de obtener la independencia, necesitan con urgencia a todos los ciudadanos calificados del país y les es muy difícil prescindir de sus servicios para que ingresen en la administración pública internacional. En la mayoría de los países económicamente

avanzados, la demanda interna de expertos aumenta con rapidez y la diferencia entre las condiciones de servicio nacionales e internacionales que existía hace 10 años y hacía muy atrayente el servicio internacional ha desaparecido o disminuido apreciablemente. Aunque la decisión de aumentar las escalas de sueldos y el ajuste por lugar de destino va a imponer una nueva carga a los presupuestos de los países, el orador no ve otra alternativa si hay que evitar que las Naciones Unidas pierdan su poder y eficacia.

34. El orador coincide con la JCAPI y la Comisión Consultiva en que las condiciones de empleo parecerían más atrayentes si la remuneración fuese principalmente el sueldo básico y en la menor medida posible un ajuste por lugar de destino, por lo cual apoya la propuesta de consolidar las escalas de sueldos básicos netos y el ajuste por lugar de destino en Ginebra. No tiene opinión correcta sobre la supresión de los ajustes "negativos", y apoya la propuesta del Secretario General para revisar el Plan de Contribuciones del Personal, como parte de una revisión global de las condiciones básicas de empleo; esa propuesta es resultado de consultas con los jefes ejecutivos de los organismos interesados; lo mismo que la Comisión Consultiva, acoge con agrado cualquier progreso en el establecimiento de un régimen común a las diversas organizaciones internacionales.

35. Aunque habría motivos para aplicar las nuevas disposiciones con carácter retroactivo a partir de alguna fecha de 1960, conviene con el CAC en que deben tenerse en cuenta factores presupuestarios y constitucionales y que las modificaciones propuestas deben entrar en vigor en el futuro, aunque a más tardar el 1º de enero de 1962.

36. El Sr. EL-MESSIRI (República Árabe Unida) señala que la consecución de las finalidades de las Naciones Unidas depende en gran parte del bienestar del personal de la Secretaría, que es un instrumento para ejecutar los programas internacionales. A diferencia de los funcionarios de las administraciones públicas de los países, los de las secretarías internacionales proceden de todas las partes del mundo y suelen trabajar lejos de sus países de origen. Sus condiciones de servicio han de satisfacer no sólo los requerimientos de las distintas organizaciones, sino ser también lo suficientemente flexibles para aplicarlas a multitud de funcionarios, puestos y lugares de destino; también hay que tomar en cuenta las limitadas posibilidades de ascenso a los cargos de categoría superior.

37. Al estudiar las propuestas del Secretario General (A/4823), el orador ha considerado no sólo los factores que se relacionan con las condiciones específicas en el Artículo 101 de la Carta y la necesidad de dar un trato adecuado y equitativo al personal internacional, sino también el requisito de la estabilidad. Una gran estabilidad, condición decisiva para que funcionen bien las organizaciones internacionales, sólo puede asegurarse si las condiciones de servicio resultan satisfactorias. Las actuales escalas de sueldos básicos no se han modificado desde 1950 y la JCAPI ha sacado la conclusión de que los sueldos de las Naciones Unidas han empeorado mucho en comparación con los que existen en algunas de las principales administraciones públicas nacionales y en las profesiones. Aunque durante este período se han introducido ajustes por costo de la vida, sólo son remedios parciales y no afectan directamente a las escalas básicas ni corrigen el desequilibrio con los sueldos que se pagan

fuera de la Organización. Teniendo presente este hecho, la JCAPI ha propuesto que los ajustes por lugar de destino que corresponden ahora a Ginebra se incluyan en las nuevas escalas básicas que entrarían en vigor el 1º de enero de 1962. El CAC considera inconveniente que una gran parte de la remuneración se pague en forma de ajuste por lugar de destino en las zonas de costo elevado y, según se indica en el informe del Secretario General (A/4823), la consolidación será necesaria de todas maneras en algún momento y resultará más difícil con el transcurso del tiempo.

38. La Comisión Consultiva, en el párrafo 33 de su informe (A/4930), sugiere que como la gran mayoría de los lugares de destino se encuentran ahora en un nivel básico igual o superior al de Ginebra, es el momento oportuno para elevar ese nivel básico a un punto que se ciña más a la realidad. Esta Comisión ha señalado además que los organismos especializados, que dependen en gran medida de los servicios de especialistas, sufren mucho a causa de las limitaciones del actual régimen común de sueldos, y opina que las mejoras que se proponen no constituirán en el mejor de los casos más que un remedio parcial. Al analizar las dificultades de contratación en su informe sobre el proyecto de presupuesto para 1962 (A/4814), indica que el aumento de las escalas de sueldos aliviaría la situación, pero que el problema también se debe a la falta de oportunidades de ascenso en toda la Secretaría.

39. Por todos estos motivos, su delegación respalda las propuestas que el Secretario General ha presentado de acuerdo con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, y la propuesta de que en lo sucesivo el personal de carrera de categoría auxiliar pase de la categoría P-1 a P-2 después de un período de cuatro años de servicios satisfactorios en lugar de dos, aunque esta reforma no se aplicaría a los actuales funcionarios. El período de prueba para la confirmación del nombramiento no se modificaría. Su delegación apoya asimismo la propuesta del Secretario General sobre el subsidio por cónyuge a cargo, que fue aprobada por la Comisión Consultiva, y considera que el porcentaje del ajuste por lugar de destino oficial debe relacionarse con el sueldo básico de cada categoría y no variar según los escalones de cada categoría, lo que significará diferentes normas para los aumentos en los distintos lugares de destino. Por último, comparte la opinión de la Comisión Consultiva de que deben mantenerse los ajustes "negativos" pues cree que su abolición anularía el fin que se persigue con el sistema de ajustes por lugar de destino oficial.

40. El Sr. MENDEZ (Filipinas) hace notar que la Comisión Consultiva acepta todas las propuestas del Secretario General sobre las escalas de sueldos básicos y los ajustes por lugar de destino, salvo las referentes a la supresión de los ajustes negativos y al aumento global de la remuneración neta. Aunque su delegación respeta mucho a la Comisión Consultiva y confía en su competencia técnica, observa que las propuestas que objeto se han basado en las recomendaciones de dos comités de expertos de reconocida solvencia, que prepararon estudios detallados antes de formular sus recomendaciones, y que las vacilaciones de la Comisión Consultiva parecen nacer más de lo que califica de ambigüedades en los informes que de una convicción firme sobre la invalidez de las recomendaciones. A falta de pruebas positivas que refuten las conclusiones de la JCAPI y del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial, su delegación cree que no sería equitativo para estos

órganos y para el personal en general rechazar de plano sus recomendaciones. Además, aunque la Comisión Consultiva, en el párrafo 42 de su informe (A/4930), admite que la cuantía inadecuada de la actual paga líquida ha planteado un grave problema en la contratación y conservación del personal de todos los organismos, no ofrece ninguna solución alternativa. Si bien puede ser cierto que las mejoras que se proponen en los emolumentos no constituyen en el mejor de los casos más que un remedio parcial, esta declaración no es por sí motivo suficiente para desechar la propuesta del Secretario General de que se eleven los actuales emolumentos.

41. Los documentos de que dispone la Quinta Comisión tienden a veces a presentar los servicios de personal como un producto sujeto a fuerzas del mercado tales como la oferta y la demanda. Sin embargo, su delegación cree que las Naciones Unidas deben enfocar las cuestiones de personal desde el punto de vista de un empleador modelo. Además, de los trágicos acontecimientos recientes se desprende evidentemente que en el servicio de las Naciones Unidas no sólo entran en juego el tiempo y los conocimientos profesionales de los funcionarios sino su vida misma.

42. Espera que las propuestas del Secretario General para suprimir el ajuste "negativo" y aumentar las escalas de sueldos básicos y la paga líquida se pongan a votación en la Comisión y está dispuesto, si es necesario, a pedir que se les conceda prioridad sobre cualesquiera de las propuestas pertinentes de la Comisión Consultiva.

43. El Sr. KITTANI (Irak) dice que, en primer lugar, es indispensable decidir qué criterio ha de seguirse para determinar si es necesario aumentar las escalas de sueldos básicos. La fórmula que adoptó la Sociedad de las Naciones fue que las escalas de sueldos del personal contratado internacionalmente se fijarían tomando como base las de la administración pública nacional mejor remunerada entre los Estados Miembros, un reajuste por costo de la vida en la Sede de la Sociedad y otro reajuste por expatriación. La determinación de la necesidad de un aumento es sencilla si se aplica tal fórmula matemática directa. En cambio, la fórmula de las Naciones Unidas es mucho menos clara. La JCAPI la ha resumido en el párrafo 16 de su informe (A/4823/Add.1) como "la necesidad de que las condiciones del servicio puedan atraer y retener un personal de gran competencia, y en algunos casos excepcionalmente dotado, procedente de todas las partes del mundo". La necesidad no sólo de atraer, sino también de conservar tales funcionarios obliga a adoptar escalas de sueldos adecuadas y a ofrecer oportunidades de ascenso que brinden perspectivas de una carrera satisfactoria.

44. Su delegación tropieza con algunas dificultades al examinar las actuales propuestas, pues parece que sólo ofrecen dos posibilidades: aceptar las recomendaciones de la JCAPI o rechazarlas. La decisión sobre esta cuestión no se puede tomar de una manera arbitraria y su delegación desea disponer de pruebas convincentes de que lo que decida será acertado. A este respecto, le preocupa algo comprobar que, a pesar de que las conclusiones de la JCAPI son concretas, sólo se ha proporcionado a la Comisión una parte de los datos en que se basan. Además, su delegación opina que esta información parcial no es del todo satisfactoria. Por ejemplo, no sabe si los datos que figuran en los documentos que examina la Comisión representan todos los elementos de juicio que tuvo la JCAPI

o sólo una pequeña parte de éstos. A falta de información adecuada para evaluar las conclusiones de la JCAPI, su delegación no tiene otra alternativa que aceptarlas.

45. La Comisión Consultiva consideró que no le incumbía duplicar la labor de la JCAPI y se abstuvo de hacer recomendaciones concretas a la Quinta Comisión. Sin embargo, manifestó algunas dudas en varias cuestiones, las cuales comparte hasta cierto punto su delegación.

46. La posición aparentemente contradictoria que adopta la delegación del Irak se debe en gran parte a la dificultad de decidir qué criterio aplicará en tales circunstancias. Para muchas delegaciones, incluida la suya, las escalas de sueldo de las Naciones Unidas parecen a primera vista muy elevadas cuando se comparan con las de la administración pública de sus respectivos países. No obstante, una vez que se admite que las escalas nacionales son indudablemente inaplicables en las Naciones Unidas, se hace evidente que las de éstas han de reunir los requisitos que se enumeran en el párrafo 16 del informe de la JCAPI.

47. Su delegación critica la forma en que la JCAPI ha utilizado pruebas tales como las que cita en el párrafo 19 de su informe. Coincide con la Comisión Consultiva en que ese dato no es ni representativo ni concluyente. Si creyera que las conclusiones de la JCAPI se basan exclusivamente en información de esa índole, se vería obligada a rechazar las propuestas que está estudiando la Comisión. Sin embargo, apoyará las propuestas del Secretario General por varios motivos y, sobre todo, por la necesidad de restablecer y mantener la moral del personal.

48. Respecto al procedimiento para rebatir el tema del programa, sugiere que las propuestas de que se incluya el actual ajuste por lugar de destino oficial correspondiente a la clase 3 de Ginebra en la escala de sueldos básicos y de que se suprima el ajuste "negativo" se estudien simultáneamente, sobre todo en vista de la declaración que hace la JCAPI en la primera frase del párrafo 36 de su informe.

49. El PRESIDENTE sugiere que los dos puntos se examinen al mismo tiempo, pero que las propuestas presentadas a la Comisión se voten por separado.

Así queda acordado.

50. El Sr. MORALES (Colombia) declara que su delegación apoya por regla general la adopción por las Naciones Unidas de una política de economía e incluso de austeridad, sobre todo teniendo en cuenta el elevado costo de los programas básicos de desarrollo que inician tanto los Estados Miembros como las Naciones Unidas. Sin embargo, en los últimos años la mayoría de los países han sufrido cambios que impulsieron ajustes periódicos de sueldos y salarios en el sector privado y en el público. Las escalas de sueldos básicos de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior no se han modificado desde 1950, aunque la Secretaría ha subrayado la necesidad de aumentarla desde 1956. Los pagos en virtud del sistema de ajuste por lugar de destino oficial no han corregido la deficiencia de las escalas de sueldos básicos.

51. Basándose en un estudio de los informes que ha recibido la Comisión y en una evaluación objetiva de la situación, su delegación considera necesario apoyar las propuestas del Secretario General.

52. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que el representante del Irak se refirió a la conveniencia de tener algún criterio para decidir la necesidad de aumentar los sueldos. Un criterio aceptable podría basarse en reconocer que las escalas de sueldos que recomendó el Comité de Estudio de Sueldos en 1956 eran aproximadamente adecuadas y deben ajustarse en sentido ascendente para equipararlas con el movimiento de los sueldos en las administraciones públicas de los países. Uno de los motivos que tuvo el citado Comité para no recomendar que se elevaran las escalas de las Naciones Unidas en 1956 fue que no se había registrado un movimiento alcista en las escalas de las administraciones nacionales. Tal tendencia se inició poco después de que la Asamblea General aprobara las recomendaciones del Comité de Estudio de Sueldos. Por ejemplo, las categorías superiores de la administración pública del Reino Unido han obtenido en los últimos años un 30% de aumento en sus ingresos reales. La modificación de la escala del impuesto complementario de ese país en 1961 constituyó una nueva mejora del 20% en su situación.

53. El orador no disientirá de las comparaciones entre las escalas británicas y de las Naciones Unidas que ha hecho el representante del Reino Unido. Sin embargo, opina que la categoría P-2 de las Naciones Unidas y la de oficial mayor auxiliar del Reino Unido no son estrictamente comparables. El promedio de edad de la categoría P-2 de las Naciones Unidas es de 33 a 34 años, mientras que le parece que el oficial mayor auxiliar británico espera alcanzar la categoría de oficial mayor a la edad de 30 años. Parece más adecuado comparar la categoría P-2 de las Naciones Unidas con otra más elevada del Reino Unido. Además, si sólo se tienen en cuenta las escalas internas de sueldos de la administración pública británica y si se excluye en los emolumentos del elemento representación y se incluye el factor vivienda, los resultados de las comparaciones serían diferentes.

54. La distinción entre personal técnico o de los proyectos y personal corriente habría sido más valiosa antes de 1956, cuando existían condiciones espe-

ciales de servicio para el primero. Esa diferencia de condiciones originó tales complicaciones que las condiciones de servicio se unificaron y en la actualidad es difícilísimo establecer distinciones entre las dos clases de puestos, sobre todo en organismos especializados como la OMS.

55. En cuanto a las observaciones del representante de los Países Bajos sobre la relación entre los sueldos nacionales e internacionales, el orador sabe que muchos funcionarios destinados en Nueva York opinan que estarían mucho mejor en su país aún ganando un sueldo considerablemente menor. La administración pública con remuneración más alta no es forzosamente la mejor pagada y las prerrogativas que confiere un cargo determinado son un factor importante que ha de tomarse en cuenta.

56. En lo que se refiere a las Naciones Unidas, la supresión del ajuste "negativo" por lugar de destino costaría unos 20.000 dólares en el primer año. Sin embargo, se calcula que a finales de 1964 las variaciones del costo de la vida habrían eliminado ese costo.

57. El Sr. HODGES (Reino Unido) indica que tenía la impresión de que las personas que ingresan en las Naciones Unidas con la categoría P-1 suelen ser recién graduadas y que por lo general ascienden con bastante rapidez a la categoría P-2. Por lo tanto, le sorprende de que el promedio de edad en esta categoría sea tan alto. Al referirse a los sueldos de la categoría de oficial mayor auxiliar británico, citó los emolumentos máximos que se perciben en esta categoría. Las remuneraciones del Reino Unido que describió incluyen el factor vivienda.

58. En cuanto a la distinción que estableció entre el personal especializado o de proyectos y el personal corriente, ha observado que casi todos los ejemplos de dificultades de contratación que se citan en el documento A/C.5/L.685 parecen corresponder a la primera clase.

Se levanta la sesión a las 17.30 horas.