



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/34/37
23 noviembre 1979
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Trigésimo cuarto período de sesiones

QUINTA COMISION

Temas 104 b) y 98 del programa

OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMA PARA EL BIENIO 1980-1981

Informe del Secretario General sobre la aplicación de los sistemas de clasificación de puestos en el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales

Cálculos revisados para las secciones 28C. Oficina de Servicios de personal de la Sede y sección 28H. Servicios Administrativos y Financieros de Ginebra

1. El propósito del presente documento es informar a la Asamblea General del estado del sistema de clasificación de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría y de las actividades realizadas en relación con la elaboración de sistemas de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en la Sede y en Ginebra. En él también figuran propuestas relativas a la administración de los sistemas de clasificación como una función permanente de administración de personal y cálculos presupuestarios revisados que se derivan de estas propuestas.

I. APLICACION DEL SISTEMA DE CLASIFICACION

2. Las medidas iniciales para la clasificación de puestos se basaron en el mandato confiado por la Asamblea General en virtud de la decisión adoptada en su 2324a. sesión (vigésimo noveno período de sesiones) y de la resolución 31/193B, de 22 de diciembre de 1976. El Secretario General informó a la Asamblea General mediante dos notas (A/C.5/32/57, de 23 de noviembre de 1977, y A/C.5/33/28, de 24 de octubre de 1978) sobre las diversas etapas de la elaboración del sistema de clasificación, su aplicación gradual y la metodología de clasificación utilizada.

A. Resultados del estudio de clasificación

3. Durante el período transcurrido desde la presentación del último informe a la Asamblea General se ha seguido realizando el estudio de clasificación en la Sede de Nueva York y en las oficinas fuera de la Sede. Se ha evaluado y clasificado por categorías un total de 3.603 puestos. Los resultados del estudio figuran en los cuadros 1 y 2.

Cuadro 1

RESULTADOS DE LA CLASIFICACION

SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS - DEPARTAMENTOS DE LA SEDE Y TOTAL PARCIAL

	UNIDAD ESTRUCTURAL													Total parcial Sede (Nueva York)
	OSG	ODG/ DCEI	OSSECES	OAJ	DAPACS a/	DAPAFD	DAESI	DCTD	A y G a/	DSC a/	DIP	CET		
1. No. de puestos de plantilla (P-1 a D-1)	47	10	18	51	95	36	319	233	320 c/	710 d/	140 e/	30	2 009	
2. No. de descripciones de puestos recibidas y clasificadas	38	10	7	45	83	35	262	88	309	678	139	29	1 723	
3. No. de puestos que aún falta clasificar	9 b/	0	11	6	12	1	57 b/	145 b/	11	32	1	1	286	
4. Resultados de la clasificación sobre la base de categorías de puestos autorizados en la plantilla														
4.1 Mantenimiento de la categoría	(a) No.	32	10	3	39	69	28	225	71	246	591 f/	110	27	1 451 f/
	(b) %*	84,2	100,0	42,9	86,7	83,1	80,0	85,9	80,7	79,6	87,2	79,1	93,1	84,21
4.2 Aumento de categoría	(a) No.	5	0	4	2	3	2	13	11	23	-	9	1	73
	(b) %*	13,2	0	57,1	4,4	3,6	5,7	4,9	12,5	7,4	-	6,5	3,45	4,24
4.3 Disminución de categoría	(a) No.	1	0	0	4	11	5	24	6	40	-	20	1	112
	(b) %*	2,6	0	0	8,9	13,3	14,3	9,2	6,8	13,0	-	14,4	3,45	6,50
4.4 Total de cambios	(a) No.	6	0	4	6	14	7	37	17	63	-	29	2	185
	(b) %*	15,8	0	57,1	13,3	16,9	20,0	14,1	19,3	20,4	-	20,9	6,9	10,74

* Los porcentajes se refieren al número de puestos evaluados.

a/ Las consultas sobre los resultados finales no han concluido todavía.

b/ La clasificación de los puestos restantes se ha demorado debido a reestructuraciones.

c/ Incluso OSF, OSP, OSG, SGA, SEEDSI y Auditoría Interna.

d/ Incluida la Biblioteca Dag Hammarskjöld.

e/ No se excluyen los Centros de Información de las Naciones Unidas.

f/ No se ha tomado la decisión final sobre 87 puestos del DSC.

/...

Cuadro 1 (continuación)

SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS - OFICINAS FUERA DE LA SEDE - Y TOTAL GENERAL

		UNIDAD ESTRUCTURAL									Total
		ONUG a/	PNUMA a/	CEPA a/	CEPAL a/	CESPAD a/	ONUDI	CINU	CEPE a/	UNCTAD a/	General**
1.	No. de puestos de plantilla (P-1 a D-1)	541 g/	151	205	190	169	419	48	121	227	4 080
2.	No. de descripciones de puestos recibidas y clasificadas	498	133	193	168	154	393	13	121	207	3 603
3.	No. de puestos que aún falta clasificar	43	18	12	22	15	26	35	0	20	477
4.	Resultados de la clasificación sobre la base de categoría de puestos autorizadas en la plantilla										
4.1	Mantenimiento de la categoría (a) No.	447	101	157	137	144	314	9	107	178	3 045 f/
	(b) %*	89,7	75,9	81,4	81,5	93,5	79,9	69,2	88,4	85,99	84,51%
4.2	Aumento de la categoría (a) No.	26	11	28	16	6	28	3	9	12	212
	(b) %*	5,2	8,3	14,5	9,5	3,9	7,1	23,1	7,44	5,80	5,88%
4.3	Disminución de categoría (a) No.	25	21	8	15	4	51	1	5	17	259
	(b) %*	5,0	15,8	4,1	8,9	2,6	13,0	7,7	4,13	8,2	7,19%
4.4	Total de cambios (a) No.	51	32	36	31	10	79	4	14	29	471
	(b) %*	10,2	24,1	18,6	18,5	6,5	20,1	30,8	11,6	14,01	13,07%

* Los porcentajes se refieren al número de puestos evaluados.

** La CEPAO, HABITAT y el personal asignado a misiones especiales se clasificarán en 1980.

g/ No se incluyen la CEPE, la UNCTAD y la Oficina Regional del PNUMA.

/...

Cuadro 2

EFFECTOS DE LA CLASIFICACION SOBRE LA PLANTILLA
SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS UNIDAS, TOTAL

CATEGORIA	CAMBIOS EN COMPARACION CON LA PLANTILLA				PUESTOS DE PLANTILLA ANTES DE LA CLASIFICACION		PUESTOS DE PLANTILLA UNA VEZ QUE QUE SE HAYAN APLICADO PLENAMENTE LAS DECISIONES DE CLASIFICACION	
	AUMENTO DE CATEGORIA A		DISMINUCION DE CATEGORIA A		NO.**	%*	NO.** c/	%*
	NO.**	%*	NO.**	%*				
D-1	20 a/	0,56	0	0	216	6,00	214 a/	5,94
P-5	44	1,25	22	0,61	574	15,93	536	14,88
P-4	50	1,42	83	2,30	1 005	27,89	1 003	27,84
P-3	98	2,91	85	2,36	1 264	35,08	1 340	37,19
P-2/P-1	0	0	69 b/	1,92	544	15,10	510 b/	14,15
TOTAL	212 a/	5,88	259 b/	7,19	3 603	100,00	3 603 a/, b/	100,00

* Los porcentajes se refieren al número de puestos evaluados.

** Las cifras que figuran en cada categoría antes y después de la clasificación representan cambios de categoría que a veces reflejan aumentos o disminuciones de más de una categoría; por lo tanto, no se pueden calcular sumando o restando los cambios con respecto a la categoría inmediatamente superior o inferior.

a/ Se ha aumentado la categoría de un puesto de D-1 a D-2.

b/ Se ha disminuido la categoría de dos puestos del cuadro orgánico al cuadro de servicios generales.

c/ 87 puestos del DSC conservan su categoría original hasta que se tome la decisión final sobre su clasificación.

/...

4. Los cuadros 1 y 2 indican que la aplicación de las normas de clasificación de puestos ha confirmado la categoría que tiene actualmente en la plantilla el 84,51% de los puestos examinados. Habría que aumentar en una o más categorías la categoría del 5,88% de los puestos y habría que disminuir en una o más categorías la categoría del 7,19%, para que esos puestos se ajustaran a las normas de clasificación establecida.

5. En el cuadro 2 figuran los resultados generales de las decisiones sobre clasificación tal como se reflejan en la distribución de categorías en la Secretaría. A pesar de que se propone un total de 259 disminuciones y 212 aumentos de categoría, no hay cambios importantes en el número de puestos de cada categoría en la Secretaría en su conjunto. Sin embargo, la situación es muy distinta si se comparan los resultados correspondientes a cada departamento, como se indica en el cuadro 1. En algunos departamentos el número de aumentos de categoría supera al número de disminuciones, y en otros ocurre lo contrario. Esto podría interpretarse como una indicación de que, al no existir un criterio sistemático para la clasificación de puestos, han surgido diferencias significativas en la estructura de categorías de los distintos departamentos y oficinas para funciones comparables. Con la aplicación de un sistema de clasificación uniforme que permita comparar objetivamente las funciones y responsabilidades de cada puesto y clasificar los puestos por categorías, de conformidad con ellos, podrá lograrse que los perfiles de categorías sean coherentes.

6. En el proceso de clasificación de puestos se celebraron extensas consultas con los jefes de secciones, directores de divisiones y directores ejecutivos de oficinas, así como con los representantes del personal interesado y con distintos funcionarios, para explicar los objetivos de la clasificación y las categorías propuestas como resultado de la aplicación del proceso de clasificación. Estas consultas aún se siguen celebrando en la mayoría de los departamentos y oficinas interesados, como se indica en las notas del cuadro 1.

7. Los resultados de la reclasificación de puestos con requisitos lingüísticos especiales son objeto de examen continuo por grupos compuestos, respecto de cada uno de los varios grupos ocupacionales de idiomas (intérpretes, traductores, taquígrafos, preparadores de originales y correctores de pruebas) del Departamento de Servicios de Conferencia, de representantes del departamento, del personal y de la Sección de Clasificación. Este examen se ha centrado en la cuestión de las perspectivas de carrera. En lo que se refiere a los traductores, esta cuestión fue objeto de recomendaciones del ex Presidente de la Corte Internacional de Justicia, Sr. Jiménez de Aréchaga, a quien el Secretario General pidió que realizara una investigación sobre ésta y otras cuestiones que afectaban al personal de los servicios de idioma. Su primera recomendación fue que los criterios seguidos en la clasificación de los puestos del personal de los servicios de idiomas se examinara con la participación plena del personal y se modificara según fuera necesario. La segunda recomendación fue que entre los objetivos del examen figuraran:

a) la recomendación de la reunión entre organismos sobre disposiciones relativas a los servicios de idiomas, convocada por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC), de que se estableciera una proporción más favorable entre los puestos de P-5, P-4 y P-3 a fin de ofrecer posibilidades de ascenso y conservar al personal más competente, y

/...

b) las recomendaciones adicionales de la reunión de que la relación entre los puestos de P-5, P-4 y P-3 de los servicios de idiomas fuera tal que "las perspectivas de carrera para el personal de los servicios de idiomas no fueran menos favorables que para otros funcionarios del cuadro orgánico".

8. El examen de la segunda recomendación requiere tiempo porque el cambio que significaría en la actual práctica de clasificación respecto de la evaluación de los puestos de los servicios de idiomas, y la relación entre las perspectivas de carrera del personal de los servicios de idiomas, y las de otros funcionarios del cuadro orgánico de la Secretaría. En vista de las dificultades que supone este cambio, el Secretario General ha decidido establecer un grupo especial encargado de examinar todos los aspectos de la cuestión y de presentar propuestas concretas. El Secretario General se propone informar a la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, sobre estas propuestas y sus consecuencias financieras, y solicitar su aprobación de los ajustes que deban hacerse en el presupuesto.

9. A fines de 1979 el estudio de clasificación habrá abarcado todos los departamentos y oficinas de la Secretaría de las Naciones Unidas, incluso los que se encuentran en lugares de destino fuera de la Sede, excepto la Comisión Económica para Asia Occidental (CEPAO), el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (HABITAT), recientemente creado, y la mayoría de los centros de información de las Naciones Unidas (CINU). Durante el primer semestre de 1980 se examinarán aproximadamente 191 puestos de estas oficinas. Debido a ciertas demoras en la aplicación definitiva de la nueva estructura de los sectores económico y social de la Secretaría, y particularmente en el Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo (DCTD) y en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales (DAESI), aún hay que clasificar antes del 31 de diciembre de 1979 aproximadamente 207 puestos de estos dos sectores. Aparte de estos grupos grandes de puestos cuya clasificación se ha demorado debido a medidas de reorganización general, aún no se ha clasificado un pequeño número de puestos de diversos departamentos y oficinas debido a que por diversas razones, aún no se han presentado las descripciones de los puestos. Tan pronto como se disponga de las descripciones que actualmente faltan, se incluirán esos puestos en el estudio general.

B. Consecuencias del estudio de clasificación

10. Desde un punto de vista estrictamente técnico, convendría que los resultados al estudio de clasificación se aplicaran de inmediato y hasta sus últimas consecuencias y que, por consiguiente, todas las plantillas reflejaran la categoría que hubiera correspondido a cada puesto en la clasificación. Sin embargo, esta medida requeriría que la Asamblea General autorizara al Secretario General a aumentar la categoría de ciertos puestos antes de la aprobación del presupuesto, autorización que el Secretario General no solicita. Por lo tanto, al efectuar los cambios propuestos en las categorías de los distintos puestos, el Secretario General tendrá en cuenta que las modificaciones de las plantillas que resulten del sistema de clasificación deberán introducirse de conformidad con los procedimientos establecidos. También debe tener en cuenta que todos los puestos ya tienen una categoría y que la mayoría están ocupados por un funcionario cuya situación contractual es preciso salvaguardar en todos los casos. Por estas razones, los resultados que figuran en los cuadros 1 y 2 deben considerarse como un indicador de

/...

la tendencia general de la distribución de categorías y de la medida en que las categorías de los puestos existentes coinciden con las normas de la clasificación. Para poder pasar con el mínimo posible de tropiezos de una situación en que no se realiza una evaluación sistemática de los puestos a otra en que se aplica ordenadamente un plan de clasificación, se debería fijar un período de transición a partir del 1º de enero de 1980. En el curso de dicho período, se adaptarían gradualmente los documentos del presupuesto, en particular los cuadros de las plantillas, a las categorías resultantes de la clasificación de puestos.

11. Al determinar los detalles del procedimiento administrativo para aplicar el sistema de clasificación respecto de los titulares de los puestos, el Secretario General tiene la intención de atenerse a los principios que se indican a continuación:

a) El estudio de clasificación y la aplicación de las categorías resultantes no afectarán los derechos estatutarios y contractuales de ningún funcionario.

b) Dado que el sistema de clasificación tiene por objeto considerar las funciones de un puesto determinado y no las cualidades personales del funcionario, seguirán en vigor los procedimientos existentes para evaluar el desempeño de los funcionarios y ascenderlos a puestos de categoría más alta de acuerdo con su competencia personal y las necesidades de la Organización. Sin embargo, la categoría de un puesto, una vez clasificado, no se modificará a menos que cambien las funciones correspondientes. En consecuencia, en el futuro, el ascenso de un funcionario requerirá normalmente que se lo transfiera a otro puesto de categoría más alta. Solo se podrá ascender a un funcionario sin trasladarlo a otro puesto si inicialmente se lo asignó al puesto cuando tenía una categoría inferior a la que corresponde a ese puesto.

c) El aumento de la categoría de un puesto requerirá la aprobación de la Asamblea General, con excepción de lo dispuesto en el párrafo 12 c) infra. Un funcionario que ocupe un puesto que haya aumentado de categoría tendrá que someterse al procedimiento ordinario de ascensos para poder aspirar a la categoría más alta.

c) En los casos en que se recomiende la disminución de la categoría de un puesto, el funcionario titular seguirá teniendo la misma categoría mientras ocupe el puesto y seguirá aumentando periódicamente su remuneración. El funcionario también podrá ser tenido en cuenta para un ascenso de conformidad con el procedimiento establecido, siempre que se lo pueda reasignar a un puesto de la categoría superior apropiada.

e) Las decisiones en materia de clasificación que sean impugnadas por los funcionarios a título personal serán objeto de un procedimiento de apelación. Se establecerá un comité mixto sobre clasificación de puestos encargado de examinar solicitudes de las reclamaciones del personal relativas a decisiones en materia de clasificación que, a juicio de los funcionarios interesados, no sean compatibles con las normas de clasificación establecidas.

12. Como se señala en la nota provisional presentada en la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones (A/C.5/32/28) la clasificación tendrá, respecto de las plantillas existentes, las consecuencias que se indican a continuación:

/...

a) Los puestos cuya categoría haya sido confirmada por el estudio de clasificación se considerarán clasificados oficialmente en esa categoría;

b) Cuando se recomiende la disminución de la categoría de un puesto, en la plantilla seguirá figurando la categoría actual hasta que el puesto quede vacante o cambie de titular, momento en el cual el Subsecretario General de Servicios Financieros notificará al departamento de que se hará el ajuste pertinente en la plantilla. Estos cambios se comunicarán a la Asamblea General en el contexto de los cálculos presupuestarios y de los informes sobre la ejecución del presupuesto.

c) El aumento de la categoría de los puestos de plantilla seguirá sujeto a la aprobación de la Asamblea General de conformidad con los procedimientos presupuestarios normales. Esto significa que toda solicitud de aumento de categoría que resulte en un incremento neto del número de puestos de categoría más alta en una determinada sección del presupuesto se incluirá en el presupuesto ordinario revisado que se presente a la Asamblea General. Sin embargo, para asegurar cierto grado de flexibilidad en la gestión del sistema, se propone que se autorice al Secretario General para ajustar las plantillas dentro de cada sección del presupuesto, siempre que la cantidad de puestos que pasen a una categoría más alta se compense con un número equivalente de puestos que pasen de esa categoría a categorías inferiores, de manera que no varíe el número de puestos autorizado para cada categoría.

d) El principio básico de la clasificación requiere que los puestos se establezcan y clasifiquen de conformidad con las funciones y las responsabilidades que les correspondan y no dependan ni sufran la influencia de factores personales inherentes a los titulares.

C. Clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en la Sede y en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

13. Además de la clasificación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, la Asamblea General ha pedido al Secretario General que proceda a clasificar los puestos del cuadro de servicios generales en la Sede y en Ginebra.

14. Las tareas preliminares del estudio para la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York se llevaron a cabo en el primer semestre de 1979. No obstante, debido a la necesidad de concentrar todos los recursos de personal en la clasificación de puestos del cuadro orgánico, la elaboración propiamente dicha del sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York se encuentra aún en ejecución y no terminará hasta comienzos de 1980. El trabajo incluye un estudio de viabilidad relativo a la sustitución del actual sistema de cinco categorías por otro de seis o siete categorías, la selección y verificación de puestos de referencia en el cuadro de servicios generales así como a la elaboración y ensayo de los procedimientos de clasificación necesarios. Al mismo tiempo, se están realizando amplias consultas con representantes del personal acerca de la aplicación del nuevo sistema. A juzgar por la experiencia de anteriores proyectos de clasificación en las Naciones Unidas, especialmente en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, será necesario dedicar un tiempo considerable al proceso de consulta con el personal para obtener su plena colaboración en la elaboración y establecimiento del sistema de clasificación.

/...

15. Se prevé que la aplicación efectiva del sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York comenzará en 1980. Ello exigirá la preparación y examen de las descripciones de unos 2.500 puestos, su análisis y clasificación, el examen de los resultados de la clasificación con los departamentos y la celebración de consultas sobre esos resultados entre el personal y la Administración. Se prevé que, en condiciones favorables y con el nivel de recursos propuesto, la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales podrá llevarse a cabo en un plazo aproximado de dos años.

16. Como se menciona en la sección D del capítulo II del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/34/408), se han hecho progresos en la elaboración del sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. El Director General de la Oficina de Ginebra, en estrecha cooperación con los representantes del personal, ha aprobado el sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales propuesto por un grupo de trabajo mixto integrado por representantes del personal y de la Administración. Con ello se han creado condiciones favorables para la aplicación del sistema y, en última instancia, su funcionamiento con carácter permanente. Se prevé que la clasificación inicial de todos los puestos del cuadro de servicios generales en Ginebra se realizará en el bienio 1980/1981, siempre que se proporcionen los recursos necesarios para ello.

D. Ventajas de la clasificación y necesidad de proseguir las tareas

17. Según se informó a la Asamblea General, los objetivos del sistema de clasificación eran asegurar que la clasificación de los puestos estuviera basado en una relación coherente entre las funciones y la categoría que se les asignara, en el principio de que los funcionarios con iguales funciones y responsabilidades tuvieran igual categoría y en la necesidad de que las categorías y títulos de los puestos tuvieran un significado claramente definido a los efectos presupuestarios y de personal (A/C.5/1601, de 6 de septiembre de 1974, párrafo 10). Después de examinar el informe el Secretario General, la Asamblea General le autorizó a que siguiera adelante con la aplicación de su propuesta sobre esta cuestión (decisión adoptada por la Asamblea General en su 2324a. sesión, celebrada el 18 de diciembre de 1974).

18. Entre las ventajas prácticas inmediatas de la clasificación de puestos cabe mencionar la posibilidad que brinda a los órganos presupuestarios de las Naciones Unidas, la Administración y los representantes del personal, de basar sus tareas en un sistema práctico de normas uniformes de clasificación para la gran variedad de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas. La existencia y ulterior mejora de las descripciones de puestos y su formato uniforme facilitan la publicación de anuncios de vacantes y la labor del Comité de Nombramientos y Ascensos y de la Junta de Nombramientos y Ascensos, así como la administración del personal en general. También ayuda a los supervisores a simplificar la organización y a distribuir el trabajo en las dependencias orgánicas que les incumben.

19. Aunque se ha considerado que durante el período a que se refiere el presente informe la clasificación de los puestos se encontraba en la fase de preparación y ensayo, dicha clasificación fue utilizada durante la preparación del proyecto de

/...

presupuesto. Todas las solicitudes de nuevos puestos o de reclasificación de puestos existentes presentadas por los distintos departamentos a la Oficina de Servicios Financieros durante la preparación del proyecto de presupuesto para el bienio 1980-1981 se sometieron a un examen previo de clasificación con objeto de asegurar que las propuestas presupuestarias de nuevos puestos o de reclasificación de puestos existentes satisficieran los criterios de clasificación establecidos 1/. Además, todos los puestos vacantes de la Sede para los que se pensaba contratar candidatos fuera de la Secretaría fueron clasificados antes de anunciar públicamente las vacantes. Estas dos medidas constituyeron un paso importante hacia la aplicación del sistema de clasificación como enfoque sistemático, que contribuyó también a mantener el perfil general de categorías del personal de la Secretaría dentro de los límites fijados por el carácter de las funciones.

20. Para ser eficaz, el concepto de clasificación debe establecerse como una actividad permanente, igual que las demás funciones administrativas y de gestión. Si no hubiera actividad complementaria, ni vigilancia y mantenimiento del sistema de clasificación (véase el párrafo 21), los resultados de la clasificación pronto quedarían desactualizados y tal vez incluso distorsionados, y en definitiva el sistema, como tal, carecería de sentido. En una organización compleja, en forma centralizada sólo se puede administrar un sistema de clasificación.

21. Un sistema eficaz y actualizado de clasificación requiere una diversidad de actividades de vigilancia y mantenimiento:

- a) Vigilancia y administración global del sistema, que comprenden:
 - i) la revisión de las categorías cuando ocurran cambios en el contenido de las funciones, debidos por ejemplo, a la modificación de los programas de trabajo, a medidas de reorganización, etc.;
 - ii) el análisis de los nuevos puestos solicitados a fin de clasificarlos, y el examen de las solicitudes de reclasificación;
 - iii) el examen y actualización de los instrumentos de clasificación, por ejemplo, normas de clasificación, puestos de referencia, formularios y procedimientos;
 - iv) el mantenimiento de un sistema esencial de referencia de las decisiones sobre clasificación, los puestos de referencia, las descripciones de funciones y demás datos.
- b) Verificación de las funciones de puestos o grupos de puestos para actualizar los resultados de la clasificación. Esto comprendería:
 - i) verificaciones individuales mediante entrevistas con funcionarios;

1/ Muchas de las modificaciones que se indican en el cuadro 1 han quedado ya reflejadas en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1980-1981.

- ii) el examen y reformulación de las descripciones de funciones;
 - iii) análisis de clasificación basados en las descripciones revisadas de funciones.
- c) Tareas relacionadas con las apelaciones y quejas respecto de las decisiones sobre clasificación. Esto comprende:
- i) el estudio de los casos y el examen del análisis de clasificación original;
 - ii) la preparación de una opinión sobre la validez de las apelaciones o quejas para el órgano que examinará las decisiones sobre clasificación;
 - iii) la prestación de servicios en las reuniones de ese órgano.
- d) Cooperación con el Servicios de Capacitación de las Naciones Unidas y el personal de la Secretaría, en particular los administradores, oficiales de personal y representantes del personal, sobre el concepto de clasificación, sus implicaciones y técnicas.
- e) Servicios de apoyo y asesoramiento a las oficinas situadas fuera de la Sede para el diseño y aplicación de sistemas de clasificación para su personal, como el personal de Servicio Móvil del cuadro de servicios generales y puestos conexos.
- f) Participación en las actividades que emprendan la Comisión de Administración Pública Internacional y el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas con respecto a la clasificación de puestos y la determinación de grupos ocupacionales.

22. Para desempeñar adecuadamente las actividades de clasificación mencionadas en las secciones anteriores del presente informe es necesario que se mantengan los recursos de personal sobre la misma base y el mismo nivel aprobados por la Asamblea General para el diseño y la aplicación iniciales del sistema de clasificación. A la luz de la experiencia obtenida en el período de aplicación de 1980-1981 el Secretario General podrá formular, en el contexto del presupuesto por programas para 1982-1983, nuevas propuestas relativas a la administración y la dotación de personal del sistema de clasificación.

E. Recomendación

23. El Secretario General recomienda por tanto que se le autorice para continuar la aplicación de un sistema de clasificación de los puestos del cuadro orgánico a partir del 1° de enero de 1980 en la forma descrita en el presente informe.

II. CALCULOS PRESUPUESTARIOS REVISADOS

24. En el párrafo 28C.22 del presupuesto por programas propuesto para el bienio 1980-1981, el Secretario General propuso que se mantuviese para la Sección de Clasificación el mismo nivel de recursos existentes durante el bienio en curso, a saber, un puesto de P-5, dos de P-4, uno de P-3 y uno de P-2, todos ellos con

/...

carácter supernumerario. En el párrafo 28.21 de su informe (A/34/7), la Comisión Consultiva recomendó que se redujeran los cálculos correspondientes a 1980-1981 en el monto equivalente a los sueldos y gastos comunes de personal de los cinco puestos del cuadro orgánico de la Sección de Clasificación, y asimismo que la categoría y el tipo de los recursos de personal supernumerario para la actividad de clasificación en 1980-1981 se considerasen en el contexto del informe que presentaría el Secretario General.

25. En el párrafo 20 supra, el Secretario General propone que se dé a la clasificación de puestos el carácter de función permanente de administración de personal. Para realizar adecuadamente la labor de clasificación descrita en este informe es necesario que en 1980 y 1981 continúe funcionando la Sección de Clasificación establecida dentro de la División de Coordinación de Políticas de la Oficina de Servicios de Personal, y que se conserve el puesto de un experto en clasificación en los Servicios Administrativos y Financieros de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. En vista de su intención de ajustarse a las más estrictas limitaciones presupuestarias, el Secretario General propone que la labor continúe con los mismos recursos de personal asignados a la Sección de Clasificación en 1979.

26. De los cinco funcionarios del cuadro orgánico existentes en la Sección de Clasificación de la Sede en 1978-1979, tres (1-P-4, 1 P-3, 1 P-2) estuvieron plenamente ocupados con el proyecto de clasificación de los puestos del cuadro orgánico, mientras que el Jefe de la Sección y el restante personal del cuadro orgánico y de apoyo dedicó aproximadamente partes iguales de su tiempo al proyecto de clasificación del cuadro orgánico y del de servicios generales.

27. Durante el bienio 1980-1981, se proyecta distribuir las tareas de clasificación entre el personal de la Sección de Clasificación de la Sede en la siguiente forma:

a) Funcionario a cargo de todos los proyectos de clasificación:

1 P-5, Jefe de Sección

b) Administración del sistema de clasificación de los puestos del cuadro orgánico y de categorías superiores en toda la Secretaría

Un oficial de clasificación de la categoría P-4, encargado del proyecto

Un oficial de clasificación de la categoría P-3

Un oficial de clasificación de la categoría P-2

Un oficial adjunto de clasificación de la categoría P-2 que dedicará al proyecto el 50% de su tiempo y el otro 50% al proyecto clasificación de puestos de servicios generales

c) Clasificación de puestos de servicios generales de la Sede, Nueva York

Un oficial de clasificación de la categoría P-4, encargado de disentir el sistema, al que asistirá parte del tiempo el funcionario de la categoría P-2 arriba mencionado

d) Personal de apoyo:

Dos puestos de servicios generales (puestos de plantilla)

28. Debe señalarse que cuando la Comisión Consultiva recomendó que en el proyecto de presupuesto para 1980-1982 se eliminarán los cinco puestos supernumerario del cuadro orgánico en espera del informe completo del Secretario General sobre la labor de clasificación, no hizo referencia a los puestos de plantilla de servicios generales antes citados. Como por el momento se mantienen esos puestos para 1980-1981, no se piden recursos adicionales para apoyo de secretaría y oficina para la Sección.

29. Durante el próximo período presupuestario será necesario contar con los recursos de personal de que se dispone actualmente para la clasificación de los puestos de servicios generales de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (un puesto supernumerario de la categoría P-4). Una vez concluido el diseño del sistema de clasificación de los puestos de servicios generales, quedarán aún las tareas que llevan mayor tiempo, a saber, la evaluación propiamente dicha de los puestos para clasificarlos por categorías, las consultas entre la Administración y el personal y, llegado el caso, el funcionamiento permanente del sistema.

30. El Secretario General estima que el costo total de los recursos de personal solicitados en relación con la continuación de la labor de clasificación es de 312.500 dólares para sueldos y 100.000 dólares para gastos comunes de personal en la Sección 28C, y de 97.900 dólares para sueldos y 25.400 dólares para gastos comunes de personal en la sección 28H. Además, se necesitará consignar una suma de 113.400 dólares en concepto de contribuciones del personal en la Sección 31, compensada por un aumento equivalente de los ingresos en la Sección (Ingresos) 1.
