



CONSEJO EJECUTIVO

64^a reunión

Punto 16 del orden del día provisional



CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DESTACADO EN LOS PAISES

Informe del Director General

Este informe, relativo a las condiciones de servicio del personal destacado en los países, se presenta en cumplimiento de la petición formulada por el Consejo en enero de 1979.¹ En él se describen los problemas y las condiciones de vida y de trabajo propias de ese personal, las disposiciones reglamentarias que le son actualmente aplicables con exclusividad, y las disposiciones más generales que pueden tener para el personal destacado en los países efectos más desfavorables que para el resto del personal.

Cuando procede se incluyen comentarios relativos a la posición que la OMS podría adoptar ante la Comisión de Administración Pública Internacional cuando ésta se ocupe de las cuestiones precitadas, lo que hará probablemente en su décima reunión, correspondiente a agosto de 1979.

Se solicitan del Consejo comentarios e indicaciones en que el Director General pueda basarse para instruir adecuadamente a sus representantes en la Comisión.

Este informe se ha preparado en consulta con los representantes del personal, que han tomado nota de su contenido.

1. Introducción

1.1 El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la petición formulada por el Consejo en su 63^a reunión, correspondiente a enero de 1979.¹ Dicha petición fue resultado de las deliberaciones sobre los reajustes negativos por lugar de destino, consecutivas a la intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS.

1.2 El objeto del informe es poner en conocimiento de los miembros del Consejo las condiciones actuales de servicio del personal destacado en los países y la evolución que a ese respecto se registra, a fin de que el Consejo pueda transmitir al Director General su parecer antes de los debates que probablemente tendrán lugar durante la décima reunión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), en agosto de 1979.

2. Definición de personal destacado en los países

2.1 A los efectos del presente informe, se considera como destacado en los países a todo el personal de categoría profesional y superior que preste servicio fuera de la Sede, en ciertas oficinas de enlace y en la Oficina Regional para las Américas/Organización Panamericana de la Salud, sita en Washington. En la definición quedan comprendidas las personas que a continuación se indican.

¹ Consejo Ejecutivo, 63^a reunión: Actas resumidas (documento EB63/50), acta resumida de la 22^a sesión, págs. 281-288.

2.1.1 El personal asignado a las oficinas regionales, cuya plantilla es normalmente de 40 a 70 miembros de categoría profesional. Las oficinas regionales están instaladas en la capital del país de acogida, excepto en el caso de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, que se encuentra en Alejandría.

2.1.2 El personal asignado a las oficinas de los coordinadores del programa de la OMS, que cuentan normalmente con uno o dos miembros de categoría profesional. Estas oficinas se encuentran en las mismas ciudades donde están las de la administración nacional, pero generalmente no en países donde existe una oficina regional.

2.1.3 El personal asignado a proyectos y programas sobre el terreno, es decir, a menudo en zonas más apartadas, aunque a veces también en centros urbanos importantes. El número de personas asignadas a un proyecto puede variar de una a alrededor de 35.

2.2 En 1 de marzo de 1979, de los 2059 miembros del personal de categoría profesional y superior con que contaba la OMS, 1386 (el 67,3%) estaban destacados en países; 234 de ellos estaban asignados a oficinas regionales y 1152 a oficinas de coordinadores del programa de la OMS y a proyectos.

2.3 Entre los miembros del personal destacados en los países, unos 50 estaban oficialmente destinados en su mismo lugar de residencia, de forma que no se les podía considerar expatriados y, por consiguiente, algunas de las disposiciones descritas en este informe no les son aplicables.

3. Problemas y condiciones de trabajo propios del personal destacado en los países

3.1 Aunque las condiciones de trabajo y los problemas de este personal varían considerablemente de un lugar a otro, presentan ciertas características comunes que tienden a distinguirlos bastante bien de los que afectan al personal que presta servicios en Ginebra, Washington o Nueva York. En la práctica, es menos frecuente que el personal destacado permanezca por periodo indefinido en el lugar oficial de destino y, por consiguiente, tiene menos posibilidades de hacer allí regalos a largo plazo para sí mismo y para sus familiares a cargo en lo que respecta a alojamiento, estudios, etc. Ciertos lugares de destino son geográfica y climatológicamente menos atractivos que otros y, en diversos grados, presentan para el personal de contratación internacional condiciones consideradas como especialmente "duras" o "difíciles". Ello no obsta para que el personal en lugares de destino correspondientes a proyectos pueda estimar sus condiciones de trabajo y de vida más "atractivas" que las existentes en otros lugares, por ejemplo en ciertas oficinas regionales.

3.2 Existe una gran disparidad de condiciones de vida y de trabajo en los distintos lugares de destino, por ejemplo en lo que respecta a clima, escuelas, servicios médicos o culturales y grado de aislamiento. Esos factores, junto con la relativa inestabilidad del destino (que también puede variar según los casos), establecen una clara distinción entre las condiciones de servicio del personal destacado en los países y las del resto del personal. Huelga decir que la importancia de esos problemas, considerados en conjunto, puede variar mucho de un lugar a otro, y también que esas variaciones no dependen principalmente de la naturaleza del destino. Las condiciones en un lugar oficial de destino pueden también cambiar radicalmente, y a veces de manera repentina, como resultado de catástrofes naturales (inundaciones, sequías, etc.), factores económicos (inclusive la fuerte alteración de los tipos de cambio) y acontecimientos políticos. Los problemas de seguridad de la vivienda y los bienes del personal y de sus familiares a cargo son una característica permanente en ciertos lugares de destino.

4. Disposiciones reglamentarias actualmente aplicables al personal destacado en los países

4.1 La OMS considera que todo el personal destacado en los países se encuentra en un pie de igualdad con el resto del personal, como lo demuestra el hecho de que tanto el Estatuto como el Reglamento del Personal son aplicables por igual a ambos grupos. Lo mismo que el resto del personal de la OMS, los funcionarios destacados en los países pueden tener contratos por periodo determinado o contratos de carrera, sea cual fuere la naturaleza de su destino; es cierto, sin embargo, que la proporción de contratos por periodo determinado es más elevada entre este

personal (87% en lugar del 73% entre el resto del personal). En casi todas las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el personal de "proyectos sobre el terreno" está sometido a una reglamentación distinta que le es específica, y casi siempre tiene contratos de duración determinada.

4.2 En el sistema común de las Naciones Unidas existen ya ciertas disposiciones especiales que, esencialmente, son sólo aplicables al personal expatriado destacado en los países. Algunas de esas disposiciones se basan en la diferencia de las necesidades que entraña el empleo en un país, por comparación con otros empleos, y algunas tienen específicamente por objeto resolver parte de los problemas identificables especiales del personal destacado. Esas disposiciones se refieren a los siguientes aspectos:

- subsidio de destino
- tanto alzado para instalación
- subsidio de equipaje más elevado
- anticipos para pago de fianzas
- subsidios de vivienda y deducciones por vivienda gratuita
- viaje anual al hogar
- viaje para descanso y recuperación

4.3 Las disposiciones precedentes pueden resumirse como sigue:

4.3.1 El subsidio de destino tenía inicialmente por objeto compensar a los miembros del personal destacado en los países, que carecían de derecho al transporte de sus muebles y efectos personales por cuenta de la Organización y, en consecuencia, tenían que arrendar viviendas amuebladas. En la práctica, este subsidio se ha llegado a considerar más bien como compensación financiera por servicio fuera de la Sede. Según la situación familiar, el grado y el lugar de destino, el importe del subsidio varía del modo siguiente:

<u>Grado</u>	<u>Miembro del personal sin familiares a cargo</u>	<u>Miembro del personal con familiares a cargo</u>
	US \$ al año	US \$ al año

Lugares oficiales de destino fuera de América del Norte y Europa (pero incluyendo los situados en Turquía al sur del Bósforo):

P4 y grados inferiores	1 600	2 000
P5 y grados superiores	1 900	2 400

Lugares oficiales de destino en América del Norte y Europa (incluyendo los situados en Chipre, Malta y Turquía al norte del Bósforo, pero excluyendo Washington, Nueva York y Ginebra);

P1 y P2	800	1 000
P3 y P4	950	1 200
P5 y grados superiores	1 100	1 400

El pago del subsidio de destino se limitaba hasta ahora a un periodo de cinco años de servicio ininterrumpido en cualquier lugar oficial de destino. En relación con el punto 17 de su orden del día provisional, se pide ahora al Consejo que apruebe una modificación del artículo pertinente del Reglamento del Personal, a fin de dar cumplimiento a la decisión de la CAPI, de que se permita en ciertas circunstancias una prolongación de hasta dos años una vez terminado el periodo normal de cinco. La Comisión ha recibido una propuesta de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FAFI) para que se aumente el importe de las cantidades indicadas. Aun comprendiendo la loable intención de la propuesta, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no han podido hasta ahora proceder a ese aumento, debido a las considerables repercusiones financieras que ello tendría.

4.3.2 El personal destacado en la mayor parte de las oficinas regionales y proyectos sobre el terreno devenga un tanto alzado para instalación, cuyo objeto es compensar en parte los gastos suplementarios de instalación y que se agrega al subsidio de instalación, común y personal destacado y al resto del personal. Este tanto alzado, después de la reciente revisión de su importe por la CAPI, importa ahora US \$300 por miembro del personal y US \$300 por cada familiar a cargo, hasta un total de tres familiares a cargo.

4.3.3 Dado que el personal destacado en los países no tiene derecho al transporte de muebles y efectos personales por cuenta de la Organización (véase también el párrafo 4.3.1), y habida cuenta de sus necesidades en los lugares de destino, se le concede un subsidio de equipaje, inclusive para los familiares a cargo, bastante más elevado que el que percibe normalmente el resto del personal, pero mucho más bajo que el correspondiente al transporte de muebles y efectos personales.

4.3.4 En muchos lugares oficiales de destino es frecuente que los arrendadores exijan una fianza equivalente a 6-12 meses de alquiler al firmar el contrato de arrendamiento. En la OMS existen disposiciones que autorizan, en ciertas circunstancias, la concesión de anticipos para pago de fianzas a los miembros del personal destacados en los países, hasta un máximo equivalente a 12 meses de alquiler; el reembolso se efectúa mediante las oportunas deducciones del sueldo durante el periodo de que se trate.

4.3.5 Uno de los problemas más graves con que se enfrenta el personal destacado en los países es el de conseguir vivienda adecuada a un precio razonable por relación al importe del reajuste por lugar de destino en el país. Aunque en ciertos lugares oficiales de destino hay organizaciones que pueden facilitar o conseguir al miembro del personal vivienda adecuada en arrendamiento, generalmente el asunto se considera de la incumbencia de éste, que ha de negociar además los contratos de alquiler. Dado que la labor es larga y onerosa, a menudo se recomienda a los miembros del personal que se trasladen solos al lugar oficial de destino y que no hagan venir a sus familiares a cargo hasta que hayan conseguido vivienda para un periodo largo. El objeto del subsidio de vivienda es permitir al personal destacado en los países el pago de alquileres bastante superiores a la "renta media" utilizada para determinar el importe del reajuste por lugar de destino. Consiste esencialmente en el 80% de la diferencia entre una renta razonable pagada por el miembro del personal y una renta "umbral" determinada por la CAPI, generalmente al nivel del 135% aproximadamente de la "renta media" antes mencionada. Por regla general no se abonará ningún subsidio cuando el importe del alquiler representa menos del 20% de la retribución neta del miembro del personal y, por otra parte, el subsidio tiene un límite superior, que es el 40% del importe del alquiler. Para que haya equidad entre los miembros del personal que perciben la misma clase de reajuste por lugar de destino en un punto determinado, el sistema de subsidio de vivienda comprende también "deducciones por vivienda gratuita"; esas deducciones de la retribución neta se aplican a los miembros del personal que obtienen en el lugar oficial de destino vivienda gratuita o a un alquiler nominal muy inferior a la "renta media" antes mencionada. El sistema de subsidio/deducción se encuentra actualmente en periodo de prueba hasta el 1 de julio de 1980, cuando la Comisión procederá a revisarlo según la experiencia de las distintas organizaciones. Los representantes del Director General contribuirán al análisis que ha de efectuarse a tal efecto.

4.3.6 Si un miembro del personal destacado en los países que tienen familiares a cargo reconocidos vive en su lugar oficial de destino sin estar acompañado por ninguno de esos familiares, tiene derecho, en ciertas condiciones, a desplazarse una vez entre cada licencia bienal

en el país de origen al lugar donde residan sus familiares a cargo. Este derecho, junto con la licencia bienal en el país de origen, le da la oportunidad de hacer un viaje anual al hogar. A ese respecto, hay que señalar que el mencionado derecho, junto con los de licencia en el país de origen y los previstos para el subsidio de educación, dan normalmente la oportunidad de tres "reuniones familiares" en dos años, es decir, fundamentalmente las mismas que para el resto del personal, con la diferencia de que el miembro del personal destacado sobre el terreno y con derecho a este viaje tiene además la posibilidad de elegir la circunstancias y el lugar de estas reuniones. La CAPI tiene en examen diversas propuestas, incluso las de la FAFI de dar más oportunidades de reuniones familiares a los miembros del personal destacado en los países. Hay que tomar nota asimismo de que un organismo especializado estipula que para el personal destacado en los países ha de haber un intervalo de 18 meses entre una licencia en el país de origen y la siguiente, en lugar de 24 meses, que es la norma general en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

4.3.7 En un número limitado de lugares oficiales de destino donde ciertos factores como el aislamiento geográfico, los servicios de atención de salud y el clima lo justifican, a juicio de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en las circunstancias del caso, el personal destacado en los países tiene derecho a que la organización sufrague el costo de su viaje y de sus familiares a cargo reconocidos y residentes en el lugar oficial de destino hasta un "centro de vacaciones especificado" los años en que no le corresponde la licencia en el país de origen. Aunque este derecho fue creado con buena intención, la experiencia ha demostrado que sólo una proporción bastante limitada del personal acreedor al mismo lo ha utilizado. Al parecer, el personal se resiste a hacer los gastos complementarios de pensión y alojamiento en los "centros de vacaciones" y, además, vacila en utilizar parte de sus derechos de licencia con este fin, prefiriendo acumularlos para poder tomarla lo más prolongada posible durante su licencia en el país de origen. Todo el concepto del viaje para descanso y recuperación se basa de hecho en cierto reconocimiento de unas condiciones "particularmente duras", y es el único derecho que se basa directamente en ese concepto. El Director General comparte la preocupación que empieza a cundir en el seno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el sentido de que, aunque la disposición sobre el viaje para descanso y recuperación ha cumplido en parte su finalidad, deja mucho que desear en diversos aspectos, incluido el de la equidad, y de que, más que ampliar o revisar ese derecho, sería preferible buscar otros medios para atender a los mismos fines, en particular dentro del contexto del estudio propuesto por la CAPI (mencionado en el párrafo 4.4 siguiente).

4.4 Esas disposiciones especiales aplicables al personal destacado en los países han cumplido en mayor o menor grado los fines para los que fueron concebidas, y han sido objeto de revisiones bastante regulares y de mejoras graduales. Con la excepción de ciertas distinciones aceptadas en la práctica por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a ciertos derechos para el personal destacado en los países (en particular el subsidio por destino y el viaje para descanso y recuperación, ya descritos), no ha sido posible establecer una clasificación de los lugares de destino que permita distinguir entre los grados relativos de "dureza" de las condiciones. Sin embargo, la CAPI, que actualmente está considerando los puntos de su orden del día relativos a las condiciones de servicio del personal sobre el terreno, tiene ante sí documentos relativos a este asunto, y ha preparado las líneas generales de un estudio que se propone emprender con miras a la posibilidad de establecer esa clasificación.

4.5 Debe señalarse aquí que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ya han examinado periódicamente la posibilidad de distinguir en mayor grado aún la administración y los emolumentos del personal de los proyectos sobre el terreno, a veces con miras a reducir el costo general de las plantillas de los proyectos. El examen más reciente de esa clase fue emprendido por el PNUD y los organismos de ejecución, después de haber examinado el estudio de la Dependencia Común de Inspección sobre la "función de los expertos en el desarrollo económico". Lo mismo que en estudios anteriores, en este último examen se tiende a la conclusión de que nada se ganaría estableciendo una distinción rígida, de que la administración de dos grupos completamente diferentes de personal resultaría innecesariamente complicada y onerosa, y, sobre todo, de que para aliviar la situación y los problemas especiales del personal destacado en los países (en proyectos o en oficinas establecidas) deben introducirse, dentro del marco normal del sistema común de las Naciones Unidas, disposiciones especiales adecuadas, aplicables exclusivamente al personal destacado en los países.

4.6 Aunque, en conjunto, las disposiciones descritas en la sección 4.3 han redundado en beneficio del personal destacado en los países, hay algunas otras disposiciones que, aunque son igualmente aplicables al personal destacado en los países y al resto del personal, tienden a desventajas al primero. Entre éstas figuran principalmente la aplicación de los reajustes negativos por lugar de destino y las reglas que se refieren a la moneda en la que se pagan los emolumentos de los miembros del personal.

5. Reajustes negativos por lugar de destino

5.1 El objeto del sistema de reajustes por lugar de destino es mantener la igualdad en el poder adquisitivo entre los miembros del personal del mismo grado, independientemente de cuál sea su nacionalidad, que desempeñan sus funciones en diferentes lugares oficiales de destino con diferentes índices del costo de vida. El costo de vida de todos los lugares oficiales de destino se evalúa según una escala cuyo punto de referencia, con un índice de 100, es Nueva York en noviembre de 1973. Cuando el índice de un lugar oficial de destino determinado es por lo menos un 5% superior a esa base, debe pagarse un reajuste positivo y proporcional por lugar de destino. En cambio, si el índice de un lugar oficial de destino es por lo menos un 5% inferior a aquella base, resulta aplicable un reajuste negativo proporcional. En 1959, el Consejo Ejecutivo decidió, en su resolución EB23.R9, suspender la aplicación de deducciones en concepto de reajuste por lugar de destino respecto del personal de la OMS. El Consejo tomó esta decisión después de haber examinado un informe presentado por el Director General en el que éste subrayaba que una reducción en el sueldo base representaba un incentivo negativo en la contratación o la nueva asignación de personal a esos lugares oficiales de destino.

5.2 Subsiguientemente, en sus 53^a y 57^a reuniones (en enero de 1974 y enero de 1976), el Consejo Ejecutivo tomó en consideración una invitación de la Asamblea General de las Naciones Unidas a la OMS a que se ajustara al sistema común en cuanto a la aplicación de reajustes negativos por lugar de destino. En su 57^a reunión, el Consejo se manifestó persuadido, en su resolución EB57.R11, de que la OMS debía seguir el sistema común de las Naciones Unidas y aplicar reajustes negativos y positivos por lugar de destino, resolvió que la OMS aplicara reajustes negativos por lugar de destino y aprobó ciertas medidas transitorias encaminadas a evitar reducciones en los emolumentos netos que se pagaban a la sazón al personal que trabajaba en los lugares de destino afectados.

5.3 Aunque en el momento de redactarse el presente documento los reajustes negativos por lugar de destino sólo se aplican en cuatro lugares (Belize, Maldivas y Sri Lanka, donde la OMS tiene personal destacado, y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, donde no hay personal de la OMS), este aspecto del sistema de reajuste por lugar de destino es percibido sin embargo como una desventaja moral y psicológica, que en cualquier momento puede redundar en perjuicio del personal destacado en los países. Hasta fecha muy reciente, se aplicaban también reajustes negativos por lugar de destino al personal destacado en Egipto (salvo en El Cairo), Malta y México.

5.4 El Director General, aunque no consiera realista ni oportuno recomendar que la OMS vuelva a adoptar una posición que se aparte del sistema común de las Naciones Unidas, está dispuesto a formular recomendaciones sobre este asunto a la CAPI, haciendo hincapié en la posición adoptada por el Consejo Ejecutivo durante 18 años, desde 1959 hasta 1976, acerca de la corrección de la práctica de mencionar y anunciar un sueldo base y pagar luego un sueldo inferior por aplicación de reajustes negativos por lugar de destino. Se propone plantear este asunto en el contexto del examen de las condiciones de servicio del personal destacado en los países, con miras a mitigar los efectos adversos que este aspecto del sistema de reajustes por lugar de destino obra en la contratación, la nueva asignación y la rotación del personal, así como en la moral de éste.

5.5 El Director General apoyará además cualquier propuesta de que se reexamine la cuestión conexas del tratamiento aplicable al factor del índice de reajuste por lugar de destino en el que se tienen en cuenta "los gastos fuera de la zona". Se trata de todos los gastos hechos por el miembro del personal, por voluntad propia o por necesidad, aparte de los necesarios para su sostén y el de sus familiares a cargo en el lugar oficial de destino. Estos gastos incluyen

los relacionados con la licencia en el país de origen y la licencia anual cuando no se toma en el país del lugar oficial de destino; las importaciones indispensables; los viajes particulares del miembro del personal y sus familiares a cargo que no entran en los viajes sufragados por la Organización; el sostén de los familiares a cargo, reconocidos o no, que no viven con él en el lugar oficial de destino; los seguros de vida y de otra clase; la conservación de la residencia propia; y los ahorros.

6. Moneda en que se pagan los sueldos

6.1 Durante muchos años la necesidad en que se encontraban algunos organismos de utilizar diversas monedas no convertibles ha conducido a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a convenir ciertas reglas por las que se determina la moneda en que se efectúa el pago de los sueldos y los subsidios de las categorías profesionales y superiores de personal, incluida la proporción de los emolumentos pagadera en la moneda del país de destino. La necesidad de utilizar esta moneda proviene primordialmente del hecho de que algunos donativos a importantes organismos de fiscalización (por ejemplo, el PNUD) se aceptan en monedas no convertibles. Como fuese que las antiguas y bastante complicadas reglas vigentes en ese sector no siempre se aplicaban de manera uniforme, en 1975 las organizaciones convinieron en un conjunto único y revisado de reglas encaminado a asegurar un tratamiento uniforme para todo el personal de un determinado lugar oficial de destino, cualesquiera que fuesen el país de destino o el origen de los fondos con que se financiaba el pago de los sueldos. En resumen, el resultado de aplicar esas reglas es que de un 30 a un 60% del total de los emolumentos de los miembros del personal debe percibirse en la moneda del lugar oficial de destino, siendo normalmente pagadero el saldo en cualquier otra moneda de un solo tipo elegida por el miembro del personal. Aunque las excepciones a esas reglas se conceden automáticamente a los miembros del personal asignados a ciertos países, o cuando así lo requieren sus circunstancias personales especiales (por ejemplo, la separación familiar), es bien sabido que las reglas harto rígidas del sistema común a ese respecto agravan los inconvenientes financieros que pesan sobre algunos miembros del personal destacado en los países, en particular para aquellos cuyas necesidades en monedas distintas de la del lugar oficial de destino quedan gravemente afectadas por compromisos personales y en particular por las graves fluctuaciones del tipo de cambio entre la moneda de su lugar oficial de destino y la del país o países donde deben atenderse sus compromisos financieros.

6.2 La OMS nunca ha tenido ni tiene planteado ningún problema de acumulación de monedas no convertibles que requiera acuerdos especiales tales como el que se ha mencionado para facilitar su utilización. Sin embargo, en interés de la colaboración interorganismos y de la uniformidad de aplicación en todo el sistema, la Organización ha aceptado las reglas descritas para la moneda en que se efectúa el pago de los sueldos. Sin embargo, el Director General considera que esos acuerdos particulares no son ni estrictamente equitativos ni particularmente eficaces en cuanto a los fines para los cuales fueron concebidos. Pueden considerarse injustos en cuanto que, si bien su aplicabilidad es general, en la práctica afectan exclusivamente al personal destacado en los países. Y pueden considerarse ineficaces por cuanto no han conseguido aliviar en medida considerable el problema de las monedas no convertibles que se acumulan en algunos organismos de financiación. Está dispuesto, pues, a plantear de nuevo este asunto para pedir que la Comisión de Administración Pública Internacional examine el problema en el contexto de las condiciones adecuadas para el personal de contratación internacional, en particular el destacado en los países.

7. Conclusión

7.1 Como ya se ha dicho, el asunto de las condiciones de servicio del personal destacado en los países se ha presentado a la CAPI, la cual, además de haberse ocupado ya de algunas mejoras y modificaciones de las disposiciones actuales, está dispuesta a considerar cualquier nueva mejora razonable siempre que sus consecuencias financieras puedan mantenerse dentro de límites aceptables para los Estados Miembros. Al tomar en consideración cualquier asunto que se le presente, la Comisión ofrece a las administraciones y al personal la posibilidad de dar a conocer su parecer mediante documentos, respuestas a cuestionarios y verbalmente en sus reuniones ordinarias, que se celebran dos veces al año. La Comisión, después de escuchar esos pareceres y de deliberar en reunión cerrada sobre el tema de que se trate, llega a sus conclusiones

e informe sobre el asunto a la Asamblea General de las Naciones Unidas. En 1975, por recomendación del Consejo Ejecutivo, la 28ª Asamblea Mundial de la Salud aceptó el Estatuto de la Comisión adoptando la resolución WHA28.28. En la medida en que ese Estatuto confiere poderes a la Comisión para adoptar ciertas decisiones o para formular recomendaciones sobre determinados asuntos a la Asamblea General de las Naciones Unidas, esa aceptación por la OMS entrañó cierta transferencia de la autoridad de la OMS a la Comisión en esa clase de asuntos.

7.2 Sin embargo, como se ha explicado, la Comisión permanece abierta a las representaciones de las administraciones y del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se invita, pues, al Consejo Ejecutivo a tomar nota del presente informe y a formular al Director General las observaciones y las orientaciones susceptibles de ayudarlo a precisar el parecer de la OMS, que deberá presentarse a las demás organizaciones y a la Comisión en su 10ª reunión, que ha de celebrarse en agosto de 1979. El Director General es plenamente consciente de la preocupación del personal en cuanto a las condiciones de servicio del personal destacado en los países, y comparte el deseo del personal de que se confieran mayores atractivos a las asignaciones en los países. A la luz de las orientaciones que el Consejo Ejecutivo tenga a bien facilitar, dará instrucciones a sus representantes en la Comisión para que propugnen cualquier nueva mejora en las condiciones de servicio de esta clase de personal susceptible de ser aplicada dentro de unos límites financieros aceptables.

= = =