

ACUERDO GENERAL SOBRE

RESTRICTED

Spec(89)32.

19 de junio de 1989

ARANCELES ADUANEROS Y COMERCIO

POLITICA EN MATERIA DE DOTACION DE PERSONAL Y CLASIFICACION DE PUESTOS

1. En su informe de 7 de octubre de 1988 al Consejo (L/6408) el Comité de Asuntos Presupuestarios, Financieros y Administrativos indicaba algunas cuestiones de las que se ocuparía en 1989, entre ellas:

- "- la política del GATT en materia de dotación de personal en los años venideros, con inclusión de un cuadro estratégico que podría abarcar cuestiones relativas a reclasificaciones, consolidaciones, nuevos puestos, personal supernumerario y demás cuestiones pertinentes;
- un método distinto de examinar las propuestas de reclasificación mediante el estudio de la posibilidad de otorgar al Director General la facultad de establecer la clasificación de los puestos dentro de una estructura general de sueldos."

Política en materia de dotación de personal

2. La Secretaría tiene entendido que, por lo que se refiere a la política en esta materia, la idea del Comité era examinar el modo en que podría hacerse la evaluación de las necesidades de personal de la organización para un período más extenso que un ejercicio presupuestario. Se expresó cierta preocupación de que cada año el Comité tuviera ante sí propuestas de creación de nuevos puestos y de consolidación de puestos supernumerarios en el presupuesto ordinario sin poder evaluar la justificación de las mismas desde el punto de vista de las necesidades a más largo plazo de la organización.

3. La Secretaría comprende y comparte el deseo de poder pronosticar las necesidades de personal. Estas dependen de la evolución del programa de actividades de la organización. Se han hecho repetidas referencias, tanto en el Comité como en otros ámbitos, a la circunstancia de que el GATT saldrá fortalecido de la Ronda Uruguay, con un programa completo de trabajos ulteriores. A este respecto, las actividades que vienen a la mente son las relacionadas con el comercio de servicios, los derechos de propiedad intelectual y los exámenes de las políticas comerciales, así como la intensificación de las tareas que se desarrollan en la esfera del comercio agropecuario y en materia de estudios económicos.

4. Para la Secretaría la dificultad reside precisamente en el hecho de que en la presente etapa de la Ronda Uruguay es imposible predecir, con precisión suficiente para formular un pronóstico válido de las necesidades de personal, cómo será el GATT después de la Ronda. Con todo, algunas cosas están claras. Primero, es evidente que el volumen de trabajo de la

Secretaría será mayor, aun cuando se distribuya de modo diferente; sería inconcebible que "la ronda de negociaciones comerciales más ambiciosa jamás emprendida" generara un nivel de actividad idéntico al de antes de 1987.

5. Segundo, será necesario mantener en servicio a los funcionarios contratados específicamente para la Ronda Uruguay (15 del cuadro orgánico y 21 del de servicios generales) no sólo porque existirá un mayor volumen de trabajo, sino también porque esos funcionarios poseen precisamente los conocimientos especializados requeridos para algunas de las nuevas esferas de actividad del GATT.

6. Tercero, independientemente de la necesidad a largo plazo de conservar a esos funcionarios en servicio, sus contratos tendrán que prorrogarse más allá de su actual fecha de expiración, que, en la mayoría de los casos, se sitúa a mediados de 1990. Dichos funcionarios, cuyos servicios serán necesarios, por cierto, hasta el final de la Ronda Uruguay, deberán permanecer en la organización hasta que concluyan las tareas de seguimiento inmediato de la Ronda y hasta que se haya determinado la necesidad de seguir empleándoles posteriormente. A menos que el Comité se oponga, la Secretaría prorrogará hasta el 30 de junio de 1991 los contratos de todos los funcionarios contratados para la Ronda Uruguay.

7. Cuarto, las necesidades de personal sólo podrán estimarse con exactitud al final de la Ronda, en 1990, y aun entonces no se tratará más que de una estimación; no se tendrá un panorama más claro hasta que se haya puesto verdaderamente en marcha el período siguiente a la Ronda Uruguay, es decir, hasta avanzado ya el año 1991.

8. Por todas estas razones, la Secretaría considera que no es este el momento apropiado para trazar un cuadro estratégico como el que contemplaba el Comité al formular, el año pasado, su petición. Toda proyección de las necesidades de personal ha de referirse cuidadosamente a consideraciones de programa, y éstas no resultarán claras hasta después de concluida la Ronda. La Secretaría sugiere, por tanto, que el Comité aplace su examen general hasta el momento en que pueda realizarse con efectividad.

Clasificación de los puestos

9. El Comité manifestó su interés en la idea de conferir al Director General la facultad de clasificar los puestos, dentro de ciertos límites y con sujeción al control del Comité. Así se hace en la mayoría de las organizaciones que aplican la clasificación de puestos, y con ello se reconoce que los detalles de la clasificación son de incumbencia de la administración. Empero, el dispositivo vigente exige que el Comité se ocupe año tras año de esos detalles al examinar las propuestas de reclasificación en el marco de su labor presupuestaria.

10. Los requisitos básicos de este criterio son claros: un examen de la clasificación de todos los puestos afectados; establecimiento de una asignación presupuestaria global suficiente para cubrir el costo de todos los puestos y años de trabajo necesarios, independientemente de las categorías que se les atribuyan; una estructura orgánica que permanezca estable durante un período determinado.

11. Es sobre todo este último requisito el que en este momento ha hecho dudar a la Secretaría. Muchas de las consideraciones expuestas en la primera parte del presente documento son de aplicación al tema de la clasificación de los puestos. Si se hace ahora un estudio de la clasificación, de él surgirá la estructura de categorías de la Secretaría en el momento actual y en relación con la presente estructura orgánica del GATT. Ahora bien, es posible que la Ronda Uruguay exija cambios estructurales que hagan necesario rehacer todo ese estudio, lo cual no sería en absoluto de desear.

12. En consecuencia, la Secretaría considera que lo más atinado es dejar de momento las cosas como están. Esto significa que el Comité tendrá que continuar examinando una por una las propuestas de reclasificación en el marco de la labor presupuestaria, sobre la base de las justificaciones que aporte la Secretaría y en relación con las funciones actuales. Aunque nadie deja de reconocer que no es esta la mejor manera de resolver la cuestión, parece más conveniente proceder así que embarcarse en una tarea costosa y prolongada que tal vez habría que hacer de nuevo uno o dos años después.

13. Hay otras dos razones de orden práctico para no acometer ahora esa tarea. La primera se refiere a las normas de clasificación empleadas. No ignora el Comité que la norma utilizada para los puestos del cuadro de servicios generales es la elaborada y aplicada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Es una norma compleja, y para usarla debidamente es menester dedicar un tiempo no desdenable a la clasificación de cada puesto. En todo estudio de la clasificación que se realizara ahora habría que usar esta norma. Empero, las organizaciones con sede en Ginebra (Naciones Unidas, OIT, OMS, OMM, UIT, OMPI y GATT), que actualmente aplican seis normas diferentes, se hallan en el proceso de elaborar una norma común de clasificación para los puestos del cuadro de servicios generales, de la que se han de servir todas ellas. (Esto no afecta a la norma empleada para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores.) Este proyecto se realiza a instancias de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) como parte del programa de trabajo de la Comisión en materia de clasificación de puestos y en preparación de un estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales que se ha de realizar en Ginebra. El proyecto debe terminarse en mayo de 1990 pero es posible que haga falta prorrogar este plazo. La norma que de él resulte será o no la actual norma de la OIT. Si no lo fuere, habrá que hacer de nuevo el estudio de la clasificación con respecto a los puestos del cuadro de servicios generales, utilizando la nueva norma.

14. La segunda razón tiene que ver con el costo de un estudio a gran escala de la clasificación de puestos como el que sería necesario efectuar. Habría que examinar unos 300 puestos. Actualmente, la Secretaría consagra solamente una pequeña parte del tiempo de un funcionario del cuadro orgánico a este trabajo; ello es suficiente para el examen de las 30 ó 35 solicitudes de reclasificación que se formulan cada año. No lo sería para un estudio de gran escala que tuviese que llevarse cabo en un plazo prudencial de, por ejemplo, seis meses. Sería, por tanto, necesario asignar temporalmente recursos adicionales, por ejemplo mediante la contratación de

consultores. Pero tal vez sea más importante aun, como elemento de costo, el factor tiempo. Un estudio de la clasificación de puestos debidamente realizado exige la plena participación de los funcionarios titulares de los puestos que han de clasificarse. El período que va de aquí al final de la Ronda Uruguay no es el más oportuno para distraer a los funcionarios de sus tareas fundamentales, ni es un momento apropiado para crear las inevitables situaciones contenciosas que surgen cuando se comprueba que un puesto tiene atribuido un grado excesivamente alto. Aparte del efecto que ello puede tener en la moral del personal, el mecanismo necesario para atender a estas situaciones (por ejemplo, las comisiones de recurso) suele también apartar a algunos funcionarios de sus tareas primordiales.

15. Por todas estas razones, la Secretaría ha llegado a la conclusión de que no es este el momento oportuno para aplicar un enfoque revisado de la clasificación de puestos, por muy conveniente que sea en principio. Es preferible esperar hasta que esté emplazada la estructura resultante de la Ronda Uruguay.