



21 C/51
27 de septiembre de 1980
Original inglés

Punto 46 del Orden del Día

COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

INFORME ANUAL (1980)

RESUMEN

El Director General somete a la Conferencia General un resumen de las deliberaciones consiguientes a la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional en que se basará el sexto informe que la Comisión habrá de presentar al trigésimo quinto periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Punto que requiere una decisión: párr. 30.

INTRODUCCION

1. El artículo 17 del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional dispone lo siguiente:

"La Comisión presentará un informe anual a la Asamblea General, incluso información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. El informe se transmitirá a los órganos rectores de las demás organizaciones, por medio de sus jefes ejecutivos, y a los representantes del personal."

2. El Director General informó a la Conferencia General, en su 19a. reunión, que se proponía comunicar periódicamente al Consejo Ejecutivo los informes de la Comisión correspondientes a los años en que no se reúne la Conferencia General. Los informes correspondientes a los años pares se someten a la propia Conferencia General, junto con toda cuestión importante que el Consejo Ejecutivo decida remitirle en relación con un informe anterior de la Comisión.

3. El quinto informe anual de la Comisión (1979) (Documentos Oficiales de la Asamblea General de las Naciones Unidas, trigésimo cuarto periodo de sesiones, Suplemento Nº 30 (A/34/30) llegó demasiado tarde a poder de la Secretaría para presentarlo al Consejo Ejecutivo en su reunión de otoño de 1979. En consecuencia, en el documento 109 EX/48, el Director General sometió un resumen del informe a la reunión de primavera del Consejo Ejecutivo (30 de abril - 6 de junio de 1980. El Consejo Ejecutivo, después de haber examinado el documento, aprobó la decisión siguiente:

"El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 109 EX/48 y, en particular, las observaciones del Director General acerca de la prima de repatriación,
2. Toma nota del informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente al año 1979,
3. Invita al Director General a que informe al Consejo Ejecutivo, en su 110a. reunión, sobre todas las cuestiones pertinentes resultantes de las deliberaciones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y de la Comisión de Administración Pública Internacional y le facilite toda información complementaria relacionada con esas cuestiones."

4. Dado que el 12o periodo de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional se celebró en Ginebra del 14 de julio al 8 de agosto de 1980, difícilmente se podrá disponer antes de mediados de septiembre del sexto informe anual (correspondiente a 1980), que la Comisión debe someter al trigésimo quinto periodo de sesiones de la Asamblea General. En consecuencia, el Director General facilita la información siguiente, relativa a las varias cuestiones examinadas por la Comisión, en particular a las que se relacionan con la prima de repatriación y la remuneración pensionable del personal.

Prima de repatriación

5. Se recordará que la Asamblea General de las Naciones Unidas había aprobado, en su trigésimo tercer periodo de sesiones (en 1978), la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional con arreglo a la cual el pago de la prima de repatriación había de estar sujeto a la condición de que el funcionario presentara pruebas de su efectiva reinstalación fuera del país de su último lugar de destino, de conformidad con las condiciones de aplicación que determinara la Comisión. La CAPI, basándose en la opinión de los asesores jurídicos de varias organizaciones, había decidido que la obligación de reinstalación sólo se aplicaba a la parte del derecho del funcionario que se hubiese adquirido después de la fecha de modificación de la disposición. Al promulgar las condiciones de aplicación (CIRC/GEI/39 de 6 de abril de 1979), la CAPI dispuso en consecuencia que los funcionarios que ya estuvieran prestando servicios antes del 1o de julio de 1979 conservarían el derecho a recibir una prima de repatriación proporcional al número de años y meses de servicio acreditables a los efectos de la prima hasta la fecha indicada; sin embargo, el ejercicio de todo derecho adicional que adquiriesen en ese sentido después de esa fecha quedaría sujeto a su efectiva reinstalación fuera del país de su último lugar de destino. De conformidad con el Estatuto de la CAPI, el Director General aplicó la decisión adoptada al respecto por la CAPI, como todos los demás organismos especializados, a partir del 1o de julio de 1979. Subsiguientemente, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en su trigésimo cuarto periodo de sesiones (1979) que "a partir del 1o de enero de 1980, ningún funcionario de las Naciones Unidas tendrá derecho a percibir ninguna parte de la prima de repatriación a menos que ofrezca pruebas de que ha fijado su residencia fuera del país del último lugar de destino" (resolución 34/165 de la Asamblea General).

6. Todos los organismos especializados que aprobaron el Estatuto de la CAPI siguieron aplicando la decisión de dicha Comisión, promulgada el 6 de abril de 1979, e informaron sobre el particular a sus órganos legislativos respectivos. Se consideró que la medida adoptada por la Asamblea General de revisar la decisión de la Comisión relativa a la prima de repatriación era discutible en lo que atañe a los derechos adquiridos del personal y podía perturbar el buen funcionamiento del sistema común. La propia Comisión se había mostrado preocupada por el hecho de que la Asamblea General, en su trigésimo tercer período de sesiones, hubiese dado instrucciones explícitas a la Comisión para adoptar decisiones sobre la prima de repatriación y que, en su trigésimo cuarto período de sesiones, hubiese modificado la decisión adoptada por ésta. Decidió entonces señalar a la atención de la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, las consecuencias perjudiciales de esas medidas para la armonización de las prácticas de personal en el sistema común, así como para la credibilidad y la eficacia de la Comisión.

7. El Director General informará al Consejo Ejecutivo acerca de esta y de otras cuestiones cuando le soueta los próximos informes anuales de la CAPI. Entre tanto, con arreglo a la práctica común de todos los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas, propone que se siga aplicando la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional promulgada el 6 de abril de 1979, aplicable al personal de la Unesco en virtud de la Circular Administrativa No 1113 (PER) de 28 de junio de 1979.

Remuneración pensionable (en virtud del artículo 10 del Estatuto)

8. La cuestión de garantizar una pensión adecuada a todo el personal retirado ha sido objeto de deliberaciones prolongadas tanto en las reuniones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas como en la Comisión de Administración Pública Internacional.

9. La información relativa al estudio que se está efectuando sobre la remuneración pensionable figura en el informe del Director General sobre la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (véase el punto 49 del orden del día provisional - doc. 21 C/54). En ese documento el Director General informa acerca del consenso logrado por el Comité Mixto de Pensiones en el período de sesiones que celebró en Washington D.C. en junio de 1980 acerca de las propuestas destinadas a corregir las anomalías del sistema de pensiones debidas a las circunstancias económicas y monetarias actuales. El presente documento actualiza la información contenida en el documento 21 C/54, con los puntos de vista de la Comisión que examinó el problema en su 122 período de sesiones, celebrado en Ginebra del 14 de julio al 8 de agosto de 1980.

Personal del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores

10. La Comisión decidió apoyar la propuesta formulada por el Comité Mixto de Pensiones del Personal en el período de sesiones que celebró en Washington D.C. El acuerdo logrado por el Comité Mixto constituía, a juicio de la Comisión, una solución pragmática que permitiría rectificar hasta cierto punto las anomalías creadas por las fluctuaciones monetarias. La "propuesta de Washington" -como se la ha llamado- se consideró como una transacción justa entre los dos enfoques conceptuales opuestos del problema que caracterizaron los debates de 1979. En efecto, esta propuesta mantendría una remuneración pensionable universal para el personal del cuadro Orgánico y Categorías Superiores, pero se añadiría un sistema selectivo

que permitiera aplicar factores diferenciales de coste de vida a la remuneración final media cuando el participante se jubilase en un país donde el costo de vida fuese sustancialmente superior al del lugar de referencia del sueldo y del sistema de ajustes -en la actualidad Nueva York- (véase el documento 21 C/54, párrs. 19.1 y 19.2).

11. Como la propuesta había de cobrar efecto el 1º de enero de 1981 -según había previsto la Asamblea General de las Naciones Unidas- la Comisión decidió recomendar las medidas siguientes:

- a) la tasa inicial de la remuneración pensionable al 1º de enero de 1981 debería corresponder al nivel a que se llegaría aplicando el índice actual -Índice de Promedio Ponderado de los Ajustes por Lugar de Destino (IPPALD)- hasta septiembre de 1980. Se recordará que, como resultado de las modificaciones del IPPALD hasta fines de marzo de 1980, el índice actual de la remuneración pensionable se determinó por última vez el 1º de julio de 1980 en 140 por ciento de las tasas de remuneración bruta;
- b) en el futuro, la remuneración pensionable se ajustaría con arreglo al método siguiente:
 - i) el índice de Precios de consumo de Estados Unidos con el fin de ajustar las tasas de remuneración pensionable utilizadas para computar la cantidad básica en dólares a que tiene derecho el funcionario con arreglo al Reglamento de la Caja de Pensiones, y
 - ii) el IPPALD con el fin de ajustar las tasas de la remuneración pensionable utilizadas para determinar las contribuciones a la Caja de Pensiones.
- c) El sistema de ajustes por lugar de destino, aplicable al personal en servicio activo, debería utilizarse para medir el costo de vida relativo en los distintos países, hasta que se prepare un índice especial para los jubilados en el que se podría incluir el impuesto sobre la renta entre las partidas de gastos.

Personal del Cuadro de Servicios Generales

12. El método para determinar la remuneración pensionable del personal de la categoría de servicios generales difiere en tres aspectos del que se utiliza para el personal del cuadro orgánico:

- a) se determina basándose en las condiciones locales y varía en consecuencia, según el lugar de destino;
- b) comprende todos los elementos de la remuneración, incluidas las primas de idiomas y, en el caso del personal contratado internacionalmente, el subsidio de no residente;
- c) se reflejan automática e inmediatamente en la remuneración pensionable todos los aumentos de sueldo por costo de vida.

13. Como en el caso del Cuadro Orgánico, la remuneración pensionable se basa en el sueldo bruto, es decir, que se añade al sueldo neto la cantidad correspondiente a los impuestos del personal. Las tasas actuales de impuestos del personal utilizadas a tal fin están en vigor desde el 1º de enero de 1966 y fueron calculadas con

arreglo al promedio de las tasas del impuesto sobre la renta en vigor en 1964 en los siete países donde están situadas las sedes de los organismos de las Naciones Unidas, ponderadas con arreglo al número de funcionarios que trabajan en cada uno de esos países.

14. La Comisión examinó dos cuestiones distintas relativas a la remuneración pensionable del personal de servicios generales:

- a) la de saber si las tasas de impuestos del personal, en lugar de basarse, como en el sistema actual, en tasas medias universalmente aplicables, no deberían diferir según el lugar de destino y reflejar las tasas locales;
- b) la posible aplicación de la "propuesta de Washington" arriba mencionada al personal de los servicios generales que se retire fuera del país de su lugar de destino.

15. Tras analizar las consecuencias de las diversas posibilidades, incluida la de utilizar un número limitado de escalas regionales de impuestos del personal, la Comisión convino en que, de momento, un sistema de esa índole no se justificaría, aunque tal vez fuera más lógico que el de la escala global actualmente aplicada. Decidió en consecuencia conservar una escala global de tasas de impuestos para todo el personal del cuadro de servicios generales, que reflejara las tasas más recientes de los siete países de las sedes de los organismos y de otros diez países en que hay oficinas regionales. Esta escala se aplicaría en todos los lugares de destino a partir de la fecha de la próxima revisión de los sueldos locales.

16. Por lo que respecta a la segunda cuestión mencionada en el anterior párrafo 14, la Comisión decidió que debía aplicarse la "propuesta de Washington" al personal de la categoría de servicios generales que se retirase fuera del país de su lugar de destino y previó un método para determinar a tal fin los factores diferenciales de costo de vida.

Gastos implicados

17. La estimación inicial del Actuario Consultor fue que la "propuesta de Washington" acrecentaría el pasivo actuarial del Fondo en los próximos años en un tercio aproximadamente del 1% de la nómina futura de pagos de los participantes (lo cual representa 1,4% del pasivo del Fondo de 8,8 millones de dólares, determinado en la evaluación más reciente, o unos 125 millones en términos actuariales globales). El Actuario Consultor había opinado que el pasivo adicional se podría compensar con las economías que podrían efectuarse utilizando en adelante un mecanismo doble con miras a indexar la remuneración pensionable, es decir, el índice de precios computarizados de Estados Unidos para ajustar la remuneración pensionable que determina la cantidad de dólares de la pensión y el IPPALD para ajustar la remuneración pensionable a los fines de la contribución.

18. El Comité de Pensiones convino en que seguiría examinando esa sugerencia en el período extraordinario de sesiones que debía celebrar en septiembre de 1980. Por su parte, la Comisión recomienda de hecho un método doble para ajustar la remuneración pensionable, de conformidad con la opinión del Actuario Consultor (véase el anterior párrafo 11 b)). Si se aprobase un método de esa índole, se podría reducir el pasivo actuarial del Fondo que resultaría de la posible aplicación de la propuesta de Washington. En todo caso, el Actuario Consultor informó a la Comisión que no habría incremento alguno en los presupuestos de las Organizaciones Miembros en lo que

respecta a sus contribuciones al Fondo de Pensiones como resultado de los cambios propuestos en la remuneración pensionable, tanto del Cuadro Orgánico como del Cuadro de Servicios Generales. En cuanto al pasivo actuarial resultante, se señaló que no era de una magnitud tal que exigiese pagos suplementarios de los Estados Miembros al Fondo.

Cuestiones de organización

19. Con la adhesión del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), son 11 las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han aceptado los estatutos de la Comisión. Por otra parte, dos organizaciones (el GATT y el FIDA) participan plenamente en la labor de la Comisión, aunque todavía no hayan aceptado formalmente sus estatutos. El Sr. Richard M. Akwei (Ghana) fue designado Presidente Interino de la Comisión y el Sr. Gaston de Prat Guay (Argentina) Vicepresidente Interino para el año 1980.

Cuestiones relativas a las condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y de Servicios Generales (Artículos 10 y 11 de los Estatutos)

i) Evolución del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD)

20. Hasta septiembre de 1979, el índice era de 134,1 (enero de 1977 = 100), pero en ese mes, el índice ascendió a 135. Habida cuenta de que la Asamblea General había decidido, en su trigésimo cuarto período de sesiones, conservar el uso de ese índice para el ajuste de la remuneración pensionable en 1980 (a la espera de un estudio de carácter general cuyos resultados habrían de aplicarse en enero de 1981), la remuneración pensionable se acrecentó en consecuencia a un nivel superior en 35% al sueldo bruto. En marzo de 1980, el IPPALD aumentó nuevamente, ascendiendo a 140, y la remuneración pensionable fue entonces elevada, a partir del 1º de julio de 1980, a un nivel superior en 40% al sueldo bruto.

ii) Consolidación de los ajustes por lugar de servicio

21. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se consolidaran en el sueldo básico 30 puntos de ajuste por lugar de destino y que, a partir de 1º de enero de 1981, fueran efectivas las escalas de sueldos resultantes. Esta operación, que se compensaría con la reducción correspondiente de los índices de ajuste por lugar de destino, no influiría en la cantidad que recibiría el personal, aunque no sería posible eludir pequeñas ganancias temporales resultantes de la necesidad de redondear y de revisar la escala de las tasas de impuestos de personal. La Comisión estimó que el costo adicional total para todas las organizaciones en 1981 sería de unos 2,3 millones de dólares. Por lo que respecta a la Unesco, el costo sería de unos 120.000 dólares con cargo al Programa Ordinario.

iii) Metodología para comparar la remuneración total y determinar cuál es la administración mejor remunerada

22. La Comisión está efectuando un estudio sobre esa cuestión porque no se tiene ya la certeza de que la administración de Estados Unidos de América -país que se utiliza actualmente como base de comparación para la aplicación del principio Noblemaire- sea la mejor remunerada del mundo. Algunos países conceden a sus nacionales sueldos complementarios, lo que resulta contrario a los principios de una administración internacional independiente. Como es sumamente difícil establecer una comparación entre distintos países, dadas las diferencias entre sus sistemas de sueldos, sus políticas sociales, sus leyes fiscales, los valores de la moneda, las tasas de inflación, etc., la Comisión prefirió proceder paso a paso y empezar

por un estudio experimental en que se comparase lo que se paga en la administración de EE.UU. y en la de otro país. Ese trabajo deberá terminarse en 1981 y, entre tanto, EE.UU. seguirán sirviendo como base de comparación.

iv) Examen del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

23. Aunque la Asamblea General, en su trigésimo cuarto período de sesiones, haya pedido un estudio urgente, fundamental y general sobre los propósitos y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, habida cuenta de la complejidad de la materia, no será posible realizar un estudio completo en tiempo oportuno para el trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General. La Comisión decidió en consecuencia ir determinando los problemas gradualmente y encontrar las soluciones de cada uno de ellos. La Comisión preparará entonces un informe sobre la marcha de los trabajos relativos a los siguientes puntos:

- principios, propósitos y funcionamiento actual del sistema de ajustes por lugar de destino en términos claros y concisos;
- diferencias entre el alcance del sistema de ajustes por lugar de destino y el de sistemas análogos utilizados por administraciones nacionales para compensar a su personal en el extranjero;
- causas de distorsiones en zonas de costo de vida alto y en zonas de costo de vida bajo;
- ventajas y posibilidades de separar los elementos correspondientes a la inflación y los que correspondan a la moneda para formar dos índices aparte.

El CAAALD (Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino), organismo técnico de la CAPI, que se dedica a los problemas relacionados con las cuestiones de ajustes por lugar de destino, estará asociado a esta labor, con la colaboración de especialistas calificados en estadística. No es posible decir de momento si se logrará establecer un sistema nuevo en el que se tomen debidamente en cuenta las diferencias de costo de vida entre los lugares de destino y se compensen además adecuadamente las fluctuaciones monetarias.

v) Estudios del costo de vida en lugares de destino sobre el terreno

24. La Comisión, como parte normal de sus funciones, siguió efectuando estudios sobre el costo de vida en Ginebra y en Nueva York. Debido al personal limitado de que dispone la sección de costo de vida de la Secretaría de la CAPI y a los escasos recursos financieros de que dispone para las reuniones del CAAALD, la Comisión no ha podido efectuar estudios en otros lugares de destino.

vi) Condiciones de servicio sobre el terreno

25. La Comisión siguió trabajando en el establecimiento de criterios para la clasificación de los lugares de destino con arreglo a las condiciones de vida y de trabajo. Se remitieron proyectos de cuestionarios a todos los lugares de destino sobre el terreno y, con arreglo al gran número de respuestas recibidas, el cuestionario se revisó y se remitió con las instrucciones correspondientes a un funcionario responsable (Representante Residente del PNUD, por ejemplo) en cada lugar de destino. Las respuestas fueron analizadas y tabuladas por la Secretaría de la CAPI, y se sigue estudiando el problema de la clasificación de los lugares de destino y de las medidas correctivas adecuadas, estableciendo una distinción entre las medidas que pueden ser adoptadas por las organizaciones, las que dependen de la Comisión y las que exigen una aprobación legislativa para compensar las condiciones adversas.

vii) Subsidio de educación

26. La Comisión dispuso de una propuesta de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA) de aumentar las tasas de reembolso de los gastos de educación a los miembros del personal expatriados (artículo 103.12 del Reglamento de Personal de la Unesco) y de los gastos de educación especial de los niños minusválidos (artículo 103.12 bis) del Reglamento de Personal de la Unesco). Decidió recomendar a la Asamblea General que:

- a) el porcentaje de los gastos aprobados reembolsables en virtud de las disposiciones del subsidio de educación sea el 75% de los primeros 3.000 dólares, el 50% de los gastos entre 3.001 y 4.000 dólares y el 25% de los gastos entre 4.001 y 5.000 dólares;
- b) la suma uniforme pagadera por gastos de pensión deberá acrecentarse de 750 a 1.100 dólares;
- c) el porcentaje de los gastos de educación reembolsables en el caso de los niños minusválidos deberá ser del 75% de los gastos aprobados hasta un máximo de 5.000 dólares.

Si la Asamblea General aprueba estas propuestas, y si se aplican al personal de la Unesco, los gastos adicionales en virtud del presupuesto ordinario ascenderán a 100.000 dólares anuales.

Cuestiones relativas a la remuneración del cuadro de servicios generales (Artículo 12 del Estatuto)

27. Durante el período cubierto por su sexto informe anual (1980), la Comisión emprendió o terminó los estudios sobre las mejores condiciones que prevalecen en Nueva York y Roma y un segundo estudio correspondiente a Ginebra. Se prevé que el próximo estudio relativo al personal de los servicios generales en París se efectuará en 1983, en tiempo oportuno para la 22a. reunión de la Conferencia General.

Elaboración de normas comunes de clasificación de funciones (Artículos 13 y 14 del Estatuto)

28. La Comisión elaboró una norma general destinada a clasificar varias funciones y basada en un sistema de evaluación de puntos y factores. De todos modos, dadas las peculiaridades de cada organización, la norma deberá aplicarse con cierta flexibilidad. Se han efectuado pruebas internas, con resultados satisfactorios, a fin de garantizar la existencia de un margen adecuado de flexibilidad al llevar a la práctica la política de personal prevista por el Director General.

Evaluación del desempeño (Artículos 13 y 14 del Estatuto)

29. La Comisión preparó, con la colaboración de consultores externos, un amplio estudio sobre las técnicas de evaluación del desempeño. Es preciso determinar claramente los objetivos a que deben responder esas técnicas, puesto que influirán en el tipo de sistema o de forma de evaluación del desempeño que habrá de preverse.

La Comisión tendrá que preparar directrices claras sobre la evaluación del desempeño, que el Director General tomará en cuenta al revisar los procedimientos de evaluación del desempeño aplicables al personal de la Unesco.

Medidas propuestas

30. El Director General pidió a la Secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional que facilitara un número suficiente de ejemplares previos del Sexto Informe Anual de la Comisión de Administración Pública Internacional al trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General. Si se reciben en tiempo oportuno, se facilitarán inmediatamente ejemplares a la Conferencia General de Belgrado. Caso de que hubiese alguna novedad antes de la Conferencia General en lo que respecta a los problemas mencionados, la señalará como corresponda a la Conferencia General. En todo caso, la Asamblea General de las Naciones Unidas no tomará decisión alguna relacionada con el informe de la Comisión hasta principios de noviembre de 1980. En consecuencia, la Conferencia General tal vez desee aprobar una resolución del siguiente tenor:

"La Conferencia General,

Habiendo examinado la información proporcionada por el Director General (21 C/51) relativa al sexto informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional,

Habiendo tomado nota de las explicaciones y los datos proporcionados por el Director General sobre el contenido del informe,

Invita al Director General a seguir cooperando plenamente con la Comisión de Administración Pública Internacional;

Autoriza al Director General a aplicar al personal de la Unesco las medidas que puedan ser aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo quinto período de sesiones sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional y que estime adecuadas;

Pide al Director General que informe al Consejo Ejecutivo acerca de las medidas adoptadas para aplicar la presente resolución.



Conferencia General
21a. reunión, Belgrado 1980

21 C

21 C/51 Add.
27 de septiembre de 1980
Original inglés

Punto 46 del Orden del Día Provisional

INFORME ANUAL DE LA COMISION DE ADMINISTRACION
PUBLICA INTERNACIONAL (1980)

Tras de haber examinado el documento 21 C/51 en su 110a. reunión, el Consejo Ejecutivo aprobó la siguiente decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 21 C/51,
2. Toma nota de la información contenida en el mismo sobre los principales puntos que abarcará el informe anual (1980) que la CAPI ha de presentar a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones; y
3. Transmite el informe del Director General, que figura en el documento 21 C/51, a la Conferencia General.