

**Asamblea General**

Septuagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
28 de diciembre de 2018
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la 12ª sesión**

Celebrada en la Sede (Nueva York) el viernes 2 de noviembre de 2018 a las 15.00 horas

Presidente: Sr. Gohar (Vicepresidente) (Pakistán)
Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Sene

Sumario

Tema 143 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, a la Jefatura de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org/>).



En ausencia de la Sra. Bird (Australia), el Sr. Gohar (Pakistán) (Vicepresidente) ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 15.05 horas.

Tema 143 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/73/30 y A/73/446; A/C.5/73/2)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) presenta el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2018 (A/73/30) y dice que la CAPI ha iniciado un examen amplio para armonizar la remuneración pensionable con la escala de sueldos unificada. Consciente de la complejidad e interdependencia de los diversos elementos en cuestión, la CAPI examinó opciones para el nuevo cálculo de la remuneración pensionable sobre la base de la escala; los factores de conversión a cifras brutas, que son los porcentajes de los sueldos utilizados para el cálculo de las pensiones; y un estudio comparativo de los planes de pensiones de la administración pública federal de los Estados Unidos y los de las Naciones Unidas. En el informe figuran las conclusiones y recomendaciones de la CAPI sobre la cuestión, así como una escala común revisada de contribuciones del personal y una escala revisada de remuneración pensionable.

2. En 2016, la CAPI recomendó el establecimiento de un pago por terminación del servicio para el personal contratado a plazo fijo cuyos contratos vencieran y no se renovaran. La Asamblea General no llegó a un consenso sobre la cuestión y solicitó en su resolución 71/264 que la CAPI emprendiera un análisis exhaustivo de las consecuencias de aprobar esa recomendación. Como parte del análisis, la CAPI examinó las prácticas de otras organizaciones regionales e internacionales y de la administración pública utilizada como referente, es decir, la administración pública federal de los Estados Unidos. Sus conclusiones y recomendaciones al respecto figuran en los párrafos 48 a 65 y el anexo IV del informe.

3. Las organizaciones de la Red de Recursos Humanos localizadas sobre el terreno plantearon la cuestión de los lugares de destino clasificados como D o E que no hubieran sido designados como no aptos para familias, y señalaron que el ofrecimiento de alternativas apropiadas que promovieran el bienestar del personal era un elemento importante de la obligación de proteger que incumbía a la Organización. Tras estudiar la cuestión, la CAPI decidió flexibilizar los arreglos existentes permitiendo al personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente decidir si instalar a sus familias en esos lugares de destino y recibir las prestaciones correspondientes, o no instalarlas y recibir

a cambio una suma reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. Las decisiones de la CAPI, que tienen por objeto ayudar a las organizaciones a cumplir sus mandatos en los lugares de destino más difíciles, figuran en los párrafos 156 y 157 del informe.

4. En virtud de un mandato permanente de la Asamblea General, la CAPI siguió vigilando el margen de la remuneración neta. Siguiendo la práctica establecida, y sobre la base de las estadísticas de personal más recientes de las que disponía, la CAPI redujo a 113 el margen estimado de 114.4 correspondiente a 2018 que figura en su informe.

5. La CAPI recomendó realizar ajustes en la escala unificada de sueldos básicos/mínimos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que entró en vigor el 1 de enero de 2017, comparando los sueldos básicos netos del personal de las Naciones Unidas con los del personal homólogo de la administración pública utilizada como referente. A fin de reflejar la variación de los sueldos básicos de la escala del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente y los cambios fiscales que se introdujeron en los Estados Unidos en 2018, la CAPI recomienda un aumento del 1,83 % en la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas con efecto el 1 de enero de 2019. La práctica habitual, según la cual se aumenta la escala de sueldos y se reduce proporcionalmente el multiplicador del ajuste por lugar de destino, hace que la paga líquida neta no sufra ningún cambio. La escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos propuestos figuran en el anexo VI del informe.

6. En 2016, la CAPI revisó su marco para la gestión de los recursos humanos, en vigor desde 2000. Habida cuenta del mayor reconocimiento de la importancia de la diversidad y las cuestiones de género en el régimen común, la CAPI decidió aprobar la inclusión en el marco revisado de un componente de diversidad de la fuerza de trabajo, que figura en el anexo V del informe.

7. **El Sr. Ramanathan** (Contralor interino) hace referencia a la exposición presentada por el Secretario General de conformidad con el artículo 153 del reglamento de la Asamblea General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI correspondiente a 2018 (A/C.5/73/2), y dice que las decisiones y recomendaciones de la CAPI que tienen consecuencias financieras son las referentes a la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores; la prima por terminación del servicio; el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos respecto de los pagos por separación del servicio; las prestaciones por hijos a

cargo y por familiar secundario a cargo; y las condiciones de servicio sobre el terreno, en particular en lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles. Las consecuencias financieras de esas recomendaciones y decisiones se estiman en 9.725.200 dólares para el presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 y la misma suma para el proyecto de presupuesto por programas para el año 2020. Si la Asamblea General aprueba las recomendaciones de la CAPI, la cuestión de los recursos necesarios en el presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 se abordará en el segundo informe sobre la ejecución del presupuesto, mientras que las necesidades para 2020 se examinarán en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para ese año.

8. **El Sr. Sene** (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/73/446](#)) y dice que, además de las consecuencias financieras estimadas para el presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 y el proyecto de presupuesto por programas para el año 2020, las decisiones y recomendaciones de la CAPI sobre las cuestiones que figuran en la exposición del Secretario General darían lugar a necesidades de recursos adicionales para las operaciones de mantenimiento de la paz que se estiman en 3.548.800 dólares para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019 y en 7.097.600 dólares para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020. La Comisión Consultiva confía en que la Asamblea General reciba explicaciones más detalladas acerca de las diferencias significativas entre los importes totales de las consecuencias financieras para la Secretaría en el año 2020 estimados por la Secretaría y por la CAPI. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del párrafo 20 de la exposición del Secretario General ([A/C.5/73/2](#)).

9. **El Presidente**, de conformidad con la resolución [35/213](#) de la Asamblea General, invita también a una representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) a formular una declaración. Asimismo, invita a un representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a formular una declaración.

10. **La Sra. Nemeth** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que el CCISUA apoya el tan demorado aumento de la remuneración pensionable propuesto por la CAPI y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones

Unidas, que acercaría la tasa de sustitución de los ingresos de la Organización a la de la administración pública utilizada como referente, y la remuneración pensionable del personal del Cuadro de Servicios Generales a la del personal del Cuadro Orgánico. El CCISUA también apoya las propuestas para asegurar que la prestación por hijos a cargo se calcule de conformidad con la metodología aprobada; la actualización del cálculo se demoró mucho en el anterior examen de la remuneración. Además, el Comité Coordinador apoya la introducción de una prima por terminación del servicio para el personal con contratos de plazo fijo que hayan vencido y no se hayan renovado, una disposición esencial habida cuenta de las reformas y la reestructuración en curso. La introducción de una prestación para el personal que no instale a sus familias en los lugares de destino clasificados como D o E que no estén designados como no aptos para familias es reflejo de una disposición similar de la administración pública utilizada como referente y es esencial para atraer al personal a los lugares de destino sobre el terreno, habida cuenta de que muchos de ellos actualmente optan por no instalar a sus familias en esos lugares de destino y sufragar de su propio bolsillo el costo de un segundo hogar.

11. El Comité Coordinador acoge con satisfacción los avances realizados en el examen del sistema de ajustes por lugar de destino, en el que participará plenamente para mejorar las normas operacionales y la metodología estadística. El Comité Coordinador se asegurará de que sus preocupaciones con respecto a los empleadores utilizados como referentes, las ponderaciones que reflejan dónde se contrató al personal, las fluctuaciones monetarias, los conocimientos lingüísticos y la comparabilidad real se tengan en cuenta en el examen de los sueldos del personal de contratación local. Asimismo, apoya la inclusión de un componente de diversidad en el marco para la gestión de los recursos humanos; los sindicatos del personal han encabezado la campaña para lograr una fuerza de trabajo más diversa desde el punto de vista del género, el origen geográfico, la discapacidad y otros factores. Por otro lado, la competencia debe ser la consideración primordial en la contratación de personal. Por último, es necesario examinar las operaciones de la CAPI a fin de velar por que, en consonancia con los sistemas nacionales modernos, el personal tenga pleno derecho a negociar la fijación de sus condiciones de servicio. Si bien en su último período de sesiones la CAPI ha realizado encomiables esfuerzos para lograr un consenso, debe consagrarse el principio del derecho del personal a la negociación para que la CAPI se adecúe a su objetivo.

12. **El Sr. Fitzgerald** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que la

relación entre la FICSA, la Asamblea General, la Quinta Comisión, la Secretaría y las organizaciones del régimen común ha existido desde que la Asamblea decidió, en sus resoluciones [34/220](#) y [35/213](#), recibir y considerar plenamente las opiniones del personal expuestas por un representante designado de la Federación, y esa relación está integrada desde hace mucho tiempo en el reglamento de la CAPI. Desde los años sesenta, los cuatro funcionarios de la FICSA han tenido contratos de trabajo con la Secretaría, que eran administrados por las Naciones Unidas y por los cuales la FICSA reembolsaba a la Organización. Sin embargo, algunos años atrás, un oficial jurídico de las Naciones Unidas dictaminó que la Secretaría no debía seguir administrando los contratos, y la FICSA solicita ahora a la Asamblea que reconozca oficialmente la práctica establecida tomando la decisión de autorizar al Secretario General a ofrecer contratos de la Secretaría al personal de la FICSA, administrar esos contratos y asegurar que la FICSA disponga de las instalaciones pertinentes.

13. A pesar de las diferencias de opinión en cuanto a los estudios más recientes sobre el costo de la vida realizados por la CAPI, la FICSA participará en los futuros exámenes que realice la CAPI del sistema de ajuste por lugar de destino y de la metodología para el estudio de sueldos del Cuadro de Servicios Generales, que deben regirse no por el deseo de reducir los costos, sino por un interés genuino en resolver los problemas señalados por los comités de estudio de los sueldos locales. La Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas es uno de los pilares más fuertes del régimen común. A pesar de que el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ha aceptado muchas de las recomendaciones contenidas en el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la auditoría global de la estructura de gobernanza y los procesos conexos del Comité Mixto ([A/73/341](#)), el carácter interinstitucional de la Caja y del Comité Mixto no se ha tenido debidamente en cuenta en algunas de esas recomendaciones. Debería haberse tenido el debido cuidado profesional para obtener pruebas suficientes que respaldasen las conclusiones formuladas en el informe de la OSSI. Una comparación de la estructura de gobernanza del Comité Mixto con la de otros comités de pensiones habría dado más utilidad a la auditoría. La FICSA está preocupada por los problemas sin resolver entre el personal y la administración en varias organizaciones del régimen común.

14. **El Sr. Alsayed** (Egipto), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo apoya la función de la CAPI en la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común. En vista de que el personal es el activo más valioso de la

Organización, se deben mantener condiciones de servicio que atraigan y retengan a una fuerza de trabajo capaz, dinámica y motivada. El Grupo reafirma la función de la Asamblea General en la determinación de las condiciones de servicio; el personal que presta servicios en condiciones similares debe recibir el mismo trato en todo el régimen común. En consultas oficiosas, el Grupo hará un seguimiento de la aplicación de las resoluciones y decisiones de la Asamblea General relativas al estudio del costo de la vida de 2016 y la edad obligatoria de separación del servicio.

15. A fin de velar por que la Organización sea un empleador socialmente responsable, el Grupo examinará cuidadosamente las recomendaciones de la CAPI sobre la remuneración pensionable; la prima por terminación del servicio; la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores; las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo; y las condiciones de servicio en lugares de destino difíciles. La CAPI ha actualizado el marco para la gestión de los recursos humanos con el fin de asegurar que la fuerza de trabajo de la Organización sea diversa desde el punto de vista de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como la diversidad cultural, generacional y lingüística y las perspectivas de las personas con discapacidad. El Grupo siempre ha defendido el equilibrio de género y la distribución geográfica equitativa, y alienta a la CAPI a fomentar una distribución de ese tipo en todo el sistema, no solo en un subconjunto de puestos. El Grupo acoge con beneplácito la atención que brinda la CAPI al bienestar del personal con discapacidad, incluida la accesibilidad y la provisión de ajustes razonables personalizados en el lugar de trabajo. La Organización debe proseguir sus esfuerzos para que la plataforma de contratación de Inspira y el portal de empleo de las Naciones Unidas (United Nations Careers) sean más accesibles para los candidatos con discapacidad.

16. **La Sra. Nalwanga** (Uganda), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo apoya a la CAPI en su función de mejorar el bienestar del personal y formular políticas de gestión de los recursos humanos. Mediante la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones en consonancia con las mejores prácticas, la CAPI ha contribuido a atraer y retener a personal altamente cualificado. El Grupo atribuye gran importancia a las condiciones de servicio de las personas con discapacidad y, en consultas oficiosas, solicitará más aclaraciones sobre los planes de la Organización para hacer que Inspira y el portal de empleo sean más accesibles para los candidatos con discapacidad.

17. Las medidas para lograr la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, promovidas por el Grupo desde hace mucho tiempo, no deben reducirse durante las reformas en curso. Se deberían elaborar planes para alcanzar la paridad de género en todas las entidades de la Secretaría, y el Grupo supervisará los avances en ese sentido, en particular entre los africanos que ocupan puestos superiores. Se requieren esfuerzos estratégicos, coordinados y sostenidos para remediar el desequilibrio de larga data en la representación geográfica. El Grupo tratará de entender la forma en que el personal se beneficiaría de las decisiones y recomendaciones de la CAPI, en particular las relativas a la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la prima por terminación del servicio, la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, las prestaciones por hijos a cargo y familiar secundario a cargo, y las condiciones de servicio en lugares con condiciones de vida difíciles clasificados como D o E.

18. **La Sra. Demetris** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación; y, además, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la CAPI desempeña una función esencial en la mejora del funcionamiento de las organizaciones del régimen común. La recomendación de la CAPI sobre la coherencia de las políticas y las normas para evitar discrepancias entre las condiciones de empleo en el régimen común, que se presentará a la Asamblea General en su septuagésimo cuarto período de sesiones, será esencial para mantener la igualdad de condiciones para el personal y asegurar el uso más eficiente de los recursos de las organizaciones. Las decisiones de la Asamblea sobre las recomendaciones de la CAPI deben aplicarse plenamente y sin demora.

19. **La Sra. Norman-Chalet** (Estados Unidos de América) dice que la CAPI fue creada para garantizar la coherencia y la continuidad en la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común. La delegación de los Estados Unidos de América ha apoyado desde hace mucho tiempo la labor de la CAPI en lo que respecta a garantizar que la remuneración del personal esté simplificada y sea moderna y justa. Si bien las Naciones Unidas deben atraer y retener a personal que exhiba un excelente desempeño para cumplir sus mandatos, los cambios en las condiciones de servicio deben basarse en las realidades del mercado mundial. A la delegación de los Estados Unidos le preocupa que la Quinta Comisión tenga ante sí propuestas de nuevas prestaciones y aumentos de las existentes menos de tres años después

de que la Asamblea General aprobara la resolución 70/244, por la cual, mediante la simplificación y modernización de la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, se redujeron ciertos elementos que habían aumentado injustificadamente. Los Estados Unidos examinarán cuidadosamente la justificación y la metodología de las propuestas, incluida la forma en que se adecúan a los esfuerzos de reforma en curso y a decisiones anteriores sobre la racionalización de las condiciones de servicio.

20. Los Estados Unidos se oponen al reciente pago arbitrario de primas de sueldos al personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, que socava el régimen común y el enfoque holístico que la CAPI y los Estados Miembros deben adoptar al examinar las recomendaciones sobre las condiciones de servicio. En su septuagésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General apoyó la decisión de la CAPI de reducir el ajuste por lugar de destino en Ginebra. Las organizaciones que no han aplicado esa decisión o la decisión de la CAPI sobre la edad obligatoria de separación del servicio deberán hacerlo sin demora. Los Estados Unidos acogen con beneplácito el informe de la CAPI sobre la diversidad, reiteran que el régimen común debe reflejar los principios consagrados en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y aguardan con interés los resultados del examen de la CAPI sobre las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales.

21. **El Sr. Wakabayashi** (Japón) dice que su delegación apoya la función del régimen común de garantizar la eficiencia y la eficacia de las condiciones de servicio del personal en las organizaciones participantes. A fin de mantener un alto nivel de motivación y confianza entre el personal, principal activo de la Organización, el sistema debe revisarse constantemente en función de las variaciones de los salarios de la administración pública nacional, el costo de la vida y otros aspectos de la situación económica, para asegurar que sea transparente, justo y sostenible. El Japón concede gran importancia a la función de la CAPI en la mejora de la coherencia y la eficacia de la gestión de las entidades del sistema. Para mantener la credibilidad del sistema, las organizaciones participantes deben aplicar las decisiones de la Asamblea General y la CAPI en su totalidad y oportunamente. Se necesitan recursos considerables para aplicar las recomendaciones de la CAPI. Dado que la remuneración del personal es financiada por los Estados Miembros, que son responsables del uso eficiente de los recursos que aportan los contribuyentes, la Quinta Comisión debe examinar de cerca la justificación de cualquier necesidad adicional. La delegación del Japón reitera su confianza en la CAPI

como órgano encargado de regular y coordinar las condiciones de servicio del personal del régimen común.

22. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia) dice que la CAPI es importante para el funcionamiento adecuado del régimen común debido al examen de la remuneración y las prestaciones del personal que lleva a cabo; la Federación de Rusia apoyará todas las recomendaciones de la CAPI durante las deliberaciones de la Quinta Comisión. El orador acoge con satisfacción el examen realizado por la CAPI del marco para la gestión de los recursos humanos, el examen de la remuneración pensionable, el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, y la prestación por hijos a cargo. Las recomendaciones relativas a una prima por terminación del servicio para el personal cuyo contrato no sea renovado por circunstancias ajenas a su voluntad están plenamente justificadas.

23. Con respecto a la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la CAPI, a la delegación de la Federación de Rusia le preocupa el pago de incentivos adicionales en efectivo realizado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual a su personal. Esas acciones menoscaban el régimen común, en el que las prestaciones y los subsidios del personal son determinados por la Asamblea General sobre la base de las recomendaciones de la CAPI. Las organizaciones deben aplicar de manera oportuna la decisión de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años. La Federación de Rusia reitera la importancia de la CAPI como único mecanismo para determinar las condiciones de servicio en el sistema de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 15.50 horas.