

NACIONES UNIDAS

# Asamblea General

QUINCUAGÉSIMO PERÍODO DE SESIONES

*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISIÓN  
34ª sesión  
celebrada el jueves  
30 de noviembre de 1995  
a las 10.00 horas  
Nueva York

---

ACTA RESUMIDA DE LA 34ª SESIÓN

Presidente: Sr. VILCHEZ ASHER (Nicaragua)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos  
y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 12 DEL PROGRAMA: INFORME DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

OTROS ASUNTOS

---

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-794, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL  
A/C.5/50/SR.34  
25 de enero de 1996  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/50/30; A/C.5/50/5, A/C.5/50/11, A/C.5/50/23, A/C.5/50/24 y Corr. 1 y A/C.5/50/29)

1. El Sr. FOWLER (Canadá) dice que su delegación agradecería recibir mayor información sobre los cambios en la metodología utilizada para comparar el régimen común con la administración de referencia. No está de acuerdo con la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de calcular el margen usando un método en que se atribuye el mismo peso a distintos grupos. El predominio de la escala de sueldos del Cuadro General en los Estados Unidos es una característica esencial de la administración de referencia y al distorsionar este hecho, como hizo la CAPI, se falsea la base de la comparación. Además, la Comisión no aplicó el mismo criterio a Alemania como posible administración de referencia. Se debe aplicar la misma metodología a las posibles administraciones de referencia para poder hacer una comparación válida. Su delegación tampoco está de acuerdo con la decisión de incluir las bonificaciones en la metodología.

2. El sistema de ajuste por lugar de destino no sólo tiene por objeto compensar las diferencias de precios entre los lugares de destino sino que constituye también un mecanismo de ajuste para el alza del costo de la vida. Puesto que Nueva York es la base, los aumentos del índice de ajuste por lugar de destino de Nueva York no deben ser automáticos sino que deben ser aprobados por la Asamblea General. En las circunstancias actuales no se justifica un ajuste.

3. Es preciso resolver la diferencia fundamental entre la CAPI y Alemania respecto del estudio de la equivalencia de grados y las comparaciones de la remuneración antes de que se pueda tomar una decisión sobre el estudio. La delegación del Canadá está convencida de que muchos puestos de la Secretaría están clasificados en una categoría excesivamente elevada en comparación con el sistema del Canadá. Es preciso realizar un estudio completo de las clasificaciones de puestos y las normas de clasificación antes de hacer ningún cambio en la administración de referencia o de aumentar los sueldos básicos. Debería contratarse un consultor externo para garantizar la imparcialidad.

4. Es hora de examinar los principios Noblemaire y Flemming y la forma en que se utilizan para determinar los sueldos de las Naciones Unidas. El sistema actual produce importantes anomalías y los ascensos parecen reportar poco beneficio. Es preciso resolver los problemas de ineficiencia e ineficacia y los derivados de la laxitud en materia de responsabilidad y rendición de cuentas antes de que pueda considerarse cualquier ajuste a la escala de sueldos. Las propuestas actuales determinarían aumentos generales tanto para quienes tienen un excelente desempeño profesional como para quienes no lo tienen.

5. La delegación del Canadá no ha observado pruebas significativas de que haya problemas de contratación y retención, pese a que se aduce a que la Organización no es un empleador competitivo. Desea saber, en los últimos tres años, para cada categoría y para todo el sistema, cuántos empleados se han ido de la Organización para trabajar con empleadores que ofrecían mejor sueldo y cuántos anuncios de vacantes no han obtenido respuesta de candidatos calificados.

/...

Deberían considerarse aumentos de sueldos sólo para los cuadros que claramente no son competitivos y se podrían establecer grupos ocupacionales y escalas de sueldos especiales. También debe considerarse si el rendimiento del sistema es comparable con el del sector privado, las organizaciones gubernamentales y los Estados Miembros.

6. Su delegación no aprueba la propuesta de que la CAPI se transforme en órgano tripartito. Esto la convertiría en un órgano representativo y la Comisión debe seguir siendo un órgano técnico y de asesoramiento.

7. Una vez que se haya terminado la racionalización y reestructuración del sistema de las Naciones Unidas, tal vez sea conveniente examinar la remuneración total, incluso las grandes diferencias que hay en el caso del personal de las categorías inferiores. Hasta entonces, su delegación es partidaria de congelar completamente los sueldos de las Naciones Unidas, en particular porque los sueldos de la administración pública del Canadá también están congelados. La aceptación de las recomendaciones de la CAPI tendría un efecto negativo en todo el sistema en lo que respecta a la ejecución de los programas puesto que la mayor parte de las organizaciones ya han aprobado sus presupuestos para los dos próximos años. Esto no es aceptable ya que se destinarían aún menos recursos a los programas.

8. La Comisión formuló sus recomendaciones desde un punto de vista técnico sin considerar los factores de la realidad concreta. La Comisión debe ahora tener en cuenta otros factores como la crisis financiera. Es difícil ver cómo podría considerarse un aumento de sueldos en una organización que ha sido declarada en quiebra por su más alto funcionario administrativo y que ha dejado de reembolsar a los países que aportan contingentes. Ante la falta desesperante de efectivo, la delegación del Canadá no puede apoyar las recomendaciones de la CAPI.

9. El Sr. ALOM (Bangladesh) dice que una situación apropiada en materia de recursos humanos es fundamental para garantizar la eficiencia. Acoge con satisfacción los permanentes esfuerzos por aumentar la eficacia en función de los costos, la eficiencia administrativa y la responsabilidad y eliminar la duplicación. El papel de la CAPI es de capital importancia a este respecto y su delegación tiene plena confianza en la Comisión. En cuanto a las propuestas relativas a la reestructuración de la CAPI, acoge con satisfacción los intentos de promover un proceso con mayor participación y consulta y, en ese contexto, lamenta el boicoteo de que es objeto la Comisión por parte de las asociaciones del personal. La participación activa de todas las partes es claramente beneficiosa para el conjunto del sistema.

10. Su delegación apoya el mantenimiento del régimen común como marco coherente para la gestión del sistema. A fin de que sea más productivo, el sistema debe reestructurarse para que pueda responder rápidamente a nuevas situaciones y mejorar su eficacia en función de los costos.

11. También deben mantenerse condiciones de trabajo competitivas para conservar cierto nivel de competencia y atraer nuevo personal. El principio Noblemaire sigue siendo la base más racional para determinar las condiciones de servicio y es lamentable que la CAPI todavía no haya terminado su estudio sobre el tema; el orador espera que esté disponible antes del quincuagésimo primer período de sesiones. La delegación de Bangladesh está de acuerdo en principio con la

recomendación de la Comisión de que la Asamblea General tal vez desee reconfirmar la validez del principio Noblemaire sobre la base de la utilización de verificaciones periódicas para determinar la administración pública mejor remunerada y la utilización de un intervalo del margen adecuado en relación con el valor de las prestaciones de expatriación (A/50/30, párr. 89 b)).

12. La delegación de Bangladesh espera con interés que se lleve a cabo un debate constructivo sobre las recomendaciones de la Comisión relativas a la competitividad de las condiciones de servicio. Sin embargo, ese debate será puramente académico a menos que los Estados Miembros paguen sus cuotas.

13. El Sr. JULL (Australia) dice que se necesita una administración pública internacional competitiva y que debe existir un proceso permanente de racionalización y reforma del personal. Una prioridad central del régimen común es el mantenimiento de un marco que ofrezca condiciones de servicio competitivas, permita atraer y mantener personal de la calidad necesaria, tenga la flexibilidad que se requiere para responder a las necesidades de los distintos organismos y exija y recompense los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad en el desempeño a que se refiere el Artículo 101 de la Carta. Sin embargo, su delegación no está convencida de que el régimen común no sea competitivo y no tiene información de que existan problemas generalizados de contratación y retención. De todos modos, a la luz de las diferencias de opinión sobre el tema, tal vez conviniera vigilar las tendencias en materia de contratación y retención.

14. La cuestión de la remuneración no puede separarse de la del aumento de la productividad. El sistema debe hacer más con menos recursos humanos, mediante una mejor gestión del desempeño y una reforma administrativa. Todavía queda mucho por hacer en materia de reforma de los recursos humanos dentro del régimen común y por lo tanto sería prematuro recompensar a los empleados del régimen común con un aumento sustancial de sueldos.

15. En cuanto a la metodología del margen, la delegación de Australia no está de acuerdo con la decisión de dar el mismo peso a las distintas escalas de sueldos de los Estados Unidos en lugar de usar un promedio ponderado sobre la base del número de empleados a los que se aplica cada escala. Además, la inclusión de bonificaciones y gratificaciones en la determinación del margen parece como mínimo curiosa. En consecuencia, no puede aceptar la recomendación de la Comisión de que se apruebe un aumento medio ponderado de sueldos de aproximadamente el 9,2%. Sin embargo, considera aceptable un modesto aumento del 3,1% de los sueldos básicos/mínimos que refleje el ajuste de los sueldos brutos de la administración de referencia que tuvo lugar el 1º de enero de 1995. Su delegación está de acuerdo con la idea de las escalas especiales de remuneración.

16. La disposición de la Carta en el sentido de que las condiciones de servicio deben ser tales que permitan contratar personal de la más alta calidad sigue siendo válida, aunque la delegación de Australia no considera necesario ofrecer las condiciones de servicio más atractivas para contratar los mejores recursos humanos. No se deben subestimar los factores intangibles como el prestigio y la posibilidad de influir en los asuntos mundiales. La reforma administrativa del sistema debe reforzar la idea de que el trabajo en las Naciones Unidas resulta altamente gratificante. Por lo tanto, el Secretario General debería acelerar la

creación de una estrategia a largo plazo que garantice que las condiciones de servicio del régimen común reflejen plenamente el mercado de trabajo mundial.

17. En cuanto a las propuestas de reforma de la CAPI, la delegación de Australia valora especialmente la independencia e imparcialidad de la Comisión. Cualquier recomendación debe considerarse desde esa perspectiva. Sin embargo, la Comisión debe proseguir la reforma a fin de desempeñar sus mandatos con eficacia y eficiencia.

18. El Sr. SHIN (República de Corea) dice que su delegación, que está firmemente convencida de que un personal calificado y dedicado constituye la base del éxito de toda organización, está de acuerdo con el Secretario General en que las Naciones Unidas deben procurar desarrollar sus recursos humanos manteniendo la competitividad en todas las esferas de empleo.

19. En cuanto al informe de la CAPI (A/50/30), la delegación de la República de Corea reconoce el valor del principio Noblemaire y aprecia los esfuerzos de la Comisión por examinar la cuestión de la gestión del margen. En vista de la conclusión de que la remuneración total ofrecida al personal de las instituciones de Bretton Woods, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y las administraciones públicas de Alemania y Suiza es mejor que la que ofrece la administración pública federal de los Estados Unidos de América, que es la actual administración de referencia, deberían adoptarse las medidas necesarias para que los sueldos del personal internacional del régimen común fueran competitivos. Sin embargo, no se deben pasar por alto las cuestiones de la gestión de la actuación profesional y el aumento de la eficacia en función de los costos dentro del régimen común.

20. La delegación de la República de Corea lamenta que la CAPI no haya formulado recomendaciones respecto del ajuste por lugar de destino y espera que se presenten a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones recomendaciones sobre la forma de mejorar el mantenimiento y el funcionamiento del sistema.

21. La idea de convertir a la CAPI en un mecanismo tripartito debe examinarse detenidamente. Un cuerpo que represente a distintos grupos de intereses puede poner en peligro el proceso consultivo a menos que se garantice una administración eficaz. La Comisión debe mantener su carácter eminentemente técnico de conformidad con el artículo 6 de su estatuto.

22. La delegación de la República de Corea no apoya la decisión del Secretario General de suspender los nombramientos permanentes y de prueba. Esa decisión representaría una frustración para los jóvenes funcionarios contratados por las Naciones Unidas mediante concursos nacionales que esperan su contrato permanente tras un período de prueba y tampoco mejoraría la corriente de efectivo a corto plazo ni representaría una política administrativa acertada. Por lo tanto la decisión debe revocarse lo más pronto posible.

23. El Sr. BADAL (Nepal) considera lamentable que no se haya restablecido el proceso consultivo de la CAPI. Cabe esperar que todas las partes interesadas manifiesten más comprensión y flexibilidad en el futuro.

24. Su delegación acoge con satisfacción las medidas adoptadas por la CAPI para aumentar su eficacia y hacer más transparentes los métodos de trabajo. Sin embargo, es renuente a alterar la estructura actual introduciendo un mecanismo incompatible con el estatuto de la Comisión. Como alternativa, sugiere que el mandato de los miembros de la CAPI se limite a dos períodos completos; esto permitiría incorporar nuevos miembros en forma rotatoria. De esta manera se acallaría toda sospecha de politización o de dominio permanente por parte de algunos miembros.

25. Expresando su apoyo al principio Noblemaire, El Sr. Badal dice que su delegación está dispuesta en principio a aceptar que se cambie la administración de referencia si la administración actual estuviera apreciablemente por debajo de la alternativa posible. Sin embargo, todavía no es así. Su delegación no está convencida de que la estructura de sueldos actual de las Naciones Unidas sea el principal impedimento para contratar los mejores candidatos. Además, un cambio frecuente de administraciones de referencia pondría en peligro la estabilidad del sistema y la idea de un conjunto de administraciones de referencia aún no cuenta con apoyo amplio.

26. Antes de contemplar la posibilidad de introducir cualquier cambio en la metodología para determinar la estructura de sueldos del régimen común habría que justificarlo con razones de peso. Cualquier aumento de los sueldos del personal de las Naciones Unidas debería estar en consonancia con el actual aumento del 3,22% del sueldo bruto de la administración considerada en la comparación. La situación financiera de la Organización no puede absorber el aumento del 9,2% que se recomienda. Refiriéndose al efecto negativo que tiene la retención de las cuotas por parte de algunos Estados Miembros, el orador dice que es fundamental garantizar fondos suficientes para cubrir cualquier aumento de sueldos y establecer una base financiera sólida mediante reformas palpables, un aumento de eficiencia y la eliminación de la duplicación.

27. El Sr. FATTAH (Egipto) observa que el Secretario General y la CAPI están de acuerdo en que los sueldos ofrecidos por las organizaciones del régimen común no son ya competitivos en relación con los que ofrecen otras organizaciones internacionales. Su delegación apoya plenamente la propuesta de aumento de los sueldos, pese a la tendencia general a reducir gastos, y está dispuesta a aprobar las recomendaciones de la CAPI, con las que el margen llegaría al punto medio de su intervalo y se corregirían los desequilibrios en la escala de sueldos. El costo adicional para los Estados Miembros, que ascendería a 38 millones de dólares en el bienio 1996-1997, es muy razonable si sirve para garantizar los más altos niveles de competencia como exige el Artículo 101 de la Carta.

28. La reestructuración de la CAPI podría alterar la naturaleza misma de la Comisión conspirando contra su independencia e imparcialidad y convirtiéndola en un órgano de negociación que representara los distintos grupos de intereses. También sería incompatible con el artículo 6 del estatuto de la Comisión. Por lo tanto, la delegación de Egipto considera que la CAPI debe seguir integrada por representantes elegidos entre todos los miembros de la Organización, pero que actúen a título individual. Se deberían encontrar formas de tener en cuenta las opiniones de los representantes del personal sin violar el estatuto de la Comisión.

29. El Sr. KILO (Camerún) dice que su delegación considera que la CAPI debe racionalizar su compleja burocracia y adoptar medidas para aumentar su eficacia. Por lo tanto, celebra los esfuerzos de la Comisión por promover una mayor transparencia en sus métodos de trabajo y toma nota con satisfacción del establecimiento de un proceso consultivo con participación de representantes de las organizaciones y del personal.

30. Los Estados Miembros consideran que las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas deben ser la preocupación fundamental de la CAPI, especialmente a la luz del Artículo 101 de la Carta, que exige los más altos niveles de eficiencia y competencia. Además, a fin de funcionar eficazmente y sin tropiezos, la Comisión debe estar integrada por representantes elegidos entre todos los Miembros de las Naciones Unidas, pero que actúen a título individual.

31. La delegación del Camerún apoya firmemente el principio Noblemaire. Aunque cree que ha llegado el momento de cuestionar la conveniencia de tomar la administración pública federal de los Estados Unidos como administración de referencia, está dispuesta a aceptar una forma modificada del sistema actual, en la medida en que la escala de sueldos siga siendo una de la más altas del mundo. Sin embargo, recomienda a la CAPI que siga observando las estructuras de sueldos de otras administraciones públicas.

32. El Secretario General manifestó inequívocamente que los sueldos ofrecidos por las organizaciones del régimen común ya no eran competitivos en relación con los que ofrecían otras organizaciones internacionales y pidió que se adoptaran medidas para corregir la situación. La delegación del Camerún cree que corresponde a los Estados Miembros proporcionar los fondos adicionales que se necesitan para los aumentos de sueldos, pese a la crisis financiera.

33. El Sr. DROZDOV (Ucrania) dice que su delegación no está plenamente de acuerdo con las recomendaciones que figuran en el informe de la CAPI (A/50/30). En particular disiente con la Comisión en la interpretación que hace del principio Noblemaire, que exige que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ofrezcan condiciones de servicio competitivas, pero no que los sueldos se mantengan al nivel de las escalas de sueldos más altas del mundo. La contratación de personal y directivos altamente calificados depende en gran medida de la aplicación de políticas de contratación adecuadas de conformidad con el Artículo 101 de la Carta. La adopción de medidas eficaces para garantizar una representación geográfica equitativa en las secretarías, incluida una justa distribución de los puestos de alto nivel, contribuirá considerablemente a resolver el problema de la competitividad de la administración pública internacional. La delegación de Ucrania no puede aceptar ningún criterio que distorsione la esencia y el efecto del principio Noblemaire y está convencida de que la administración pública federal de los Estados Unidos es la única administración de referencia adecuada.

34. El criterio puramente aritmético que usa la CAPI para recomendar un aumento de sueldos del cuadro orgánico y las categorías superiores del personal es cuestionable. Algunas delegaciones, en particular las de la Federación de Rusia y del Canadá han señalado errores metodológicos de ese enfoque que no pueden pasarse por alto.

35. Tras el anuncio de una congelación de la contratación, pese a que un principio básico de la política de personal consiste en atraer nuevo personal de talento, sorprende a su delegación observar que el Secretario General y los jefes ejecutivos de otras organizaciones del régimen común apoyan las recomendaciones de la CAPI de que se aumente la remuneración de los funcionarios públicos internacionales. En vista de la actual crisis financiera y de las distorsiones que existen en la escala de cuotas, Ucrania no puede apoyar propuestas que podrían determinar un aumento de los gastos que entraña su pertenencia a las organizaciones internacionales.

36. Esta declaración no debe interpretarse como una expresión de desconfianza en las actividades de la CAPI. La delegación de Ucrania apoya el papel fundamental que tiene la Comisión dentro del régimen común de las Naciones Unidas en su carácter de órgano independiente de expertos. Sin embargo, es preciso proteger a la CAPI de presiones externas y asegurarse de que no esté sujeta a la influencia de los órganos constitutivos del régimen común.

TEMA 12 DEL PROGRAMA: INFORME DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (A/50/3 y Add.1 (capítulos I, IX, XII y XIV))

37. El PRESIDENTE dice que, de no haber objeciones, entenderá que la Comisión desea recomendar a la Asamblea General que tome nota de los capítulos del informe del Consejo Económico y Social asignados a la Quinta Comisión (A/50/3 y Add.1 (capítulos I, IX, XII y XIV)).

38. Así queda acordado.

#### OTROS ASUNTOS

39. El PRESIDENTE dice que el representante de España, hablando en nombre de la Unión Europea en una sesión oficiosa el día anterior, pidió que se invitara al Asesor Jurídico a que reiterase en una sesión oficial de la Comisión la opinión que había dado en una sesión oficiosa respecto de la decisión unilateral de los Estados Unidos de América de reducir su contribución prorrateada a las operaciones de mantenimiento de la paz a un 25%. De no haber objeciones, entenderá que la Comisión desea acceder a esa solicitud.

40. Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 11.25 horas.