



# Asamblea General

Sexagésimo sexto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
6 de febrero de 2012  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 12ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 24 de octubre de 2011, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Tommo Monthe. . . . . (Camerún)  
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos*  
*Administrativos y de Presupuesto:* Sr. Kelapile

## Sumario

Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

---

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*, al Jefe de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 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.

11-56118 (S)



Se ruega reciclar

*Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.*

**Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas** (A/66/7/Add.4, A/66/30 y Corr.2 y A/66/394)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)), presentando el informe de la Comisión correspondiente a 2011 (A/66/30 y Corr.2), dice que la CAPI, reconociendo el efecto particularmente severo que tiene la realidad económica actual en los Estados Miembros, ha seguido centrándose en la innovación y los métodos de colaboración para encontrar nuevas formas de resolver problemas, al tiempo que asegura que las soluciones halladas sean útiles para todas las partes interesadas. A pesar de que sus esfuerzos por encontrar soluciones equitativas para el personal están pasando por una dura prueba actualmente, como consecuencia de acontecimientos fuera de su control, la Comisión sigue procurando establecer condiciones de servicio competitivas, sin las cuales no se puede crear ni mantener una administración pública internacional eficaz. Al mismo tiempo, reconoce la necesidad de hacer más con menos y ha buscado de manera incesante cumplir ese objetivo. En la apertura del 73º período de sesiones de la Comisión en julio de 2011, el orador destacó que la CAPI, teniendo en cuenta la dura realidad económica imperante, debía considerar todas las opciones para cumplir los múltiples mandatos que los Estados Miembros le han encomendado. Reconociendo que proceder de la manera habitual ya no es una opción, la Comisión ha encarado la incertidumbre existente como una oportunidad para hacerse más flexible y creativa. En ese sentido, aunque las organizaciones de las Naciones Unidas hasta ahora han podido contratar a personal competente por los beneficios intangibles que ofrecen, como misiones únicas, una visión especial y la satisfacción de trabajar para construir un mundo mejor, en el futuro podrían encontrar dificultades para competir en la obtención de una fuerza de trabajo de primera clase capaz de llevar a cabo los mandatos de los Estados Miembros a menos que sigan ofreciendo condiciones de servicio competitivas, incluidas las condiciones que hoy día aprecia la fuerza de trabajo, como oportunidades de aprendizaje, desarrollo profesional, reconocimiento y programas de recompensa, así como medidas adecuadas para hacer frente a las condiciones de vida en los lugares de destino difíciles. Todas las recomendaciones formuladas en el informe se basan en

evaluaciones técnicas, con el objetivo primordial de apoyar una administración pública internacional efectiva.

2. El anexo IV del informe contiene un marco de gestión de la actuación profesional actualizado que se elaboró en cumplimiento de la resolución 63/251 de la Asamblea General. El marco se diferencia de los enfoques anteriores en que la Comisión ha observado que una cultura institucional que mantenga a los miembros del personal comprometidos y motivados es preferible a un sistema que funcione sin dicho enfoque. Existe un vínculo directo entre un personal comprometido y motivado y la eficacia institucional. Teniendo en cuenta que los valores que propugna el personal directivo superior constituyen la esencia de la cultura de una organización, los Estados Miembros deben instar a los jefes ejecutivos a que adopten los valores que forman parte integrante del marco actualizado y concedan alta prioridad a la gestión de la actuación profesional y la aplicación del marco en sus organizaciones.

3. La Comisión ha estado siguiendo de cerca la cuestión del margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública utilizada en la comparación, teniendo en cuenta todos los hechos ocurridos en relación con los sueldos netos en ambas partes para el año civil 2011, incluida la congelación de los sueldos de las Naciones Unidas en Nueva York entre agosto de 2008 y agosto de 2011 y la congelación de los sueldos en la administración pública utilizada en la comparación para el bienio comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, el margen se estimó en 114,9, cerca del valor medio deseable de los límites del margen de 110 a 120 establecido por la Asamblea General, en su resolución 40/244 mientras que el promedio del margen de los últimos cinco años (2007-2011) fue de 114,1. A pesar de la congelación de los sueldos aplicada por la administración pública utilizada en la comparación, un ligero cambio en la escala de tipos impositivos federales, en las exenciones personales y en las deducciones estándar de los Estados Unidos dio como resultado un aumento neto del 0,13% en la remuneración de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación para 2011 respecto

del nivel de 2010. Por consiguiente, la Comisión recomienda que se aplique un aumento del 0,13% en la escala de sueldos básicos/mínimos, de conformidad con el procedimiento habitual de consolidación. En respuesta a una solicitud de la Secretaría de las Naciones Unidas de que se resolviera la cuestión del superávit acumulado del Fondo de Nivelación de Impuestos, lo que requiere una reducción del 15% en los ingresos del Fondo, la Comisión también recomienda que se revisen las tasas de contribuciones del personal, que se examinarán cada tres años.

4. La Comisión concluyó con éxito su examen de la metodología para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y, con la participación plena de las federaciones del personal de la organización, estableció dos metodologías que entrarán en vigor a partir de enero de 2012. La metodología I se aplicará a los ocho lugares de destino en que hay sedes en el régimen común y a otros seis lugares de destino que se considere que tienen mercados de trabajo similares a los de los lugares de destino en que hay sedes, mientras que la metodología II se aplicará a todos los demás lugares de destino. En el informe se describen pormenorizadamente todas las modificaciones de la metodología, incluida la decisión de la Comisión, en cumplimiento de la resolución 64/231 de la Asamblea General, de que se conceda una mayor importancia a la administración pública nacional entre los empleadores utilizados.

5. La CAPI ha promulgado un marco de descanso y recuperación revisado para los funcionarios asignados a lugares de destino difíciles no aptos para familias, en cumplimiento de la resolución 65/248 de la Asamblea General y ha establecido tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para el período de transición.

6. La Comisión también examinó una solicitud de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación de que se modificara, a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2012, la edad mínima actual de 5 años para el pago del subsidio de educación a una edad inferior cuando las leyes de lugares particulares exigieran un inicio más temprano de la educación académica, y observó que el costo adicional para el sistema sería mínimo, dado el número limitado de niños a los que se aplicaría la modificación.

7. Por último, la Comisión decidió eliminar la prestación por condiciones de vida peligrosas y sustituirla por el concepto de “prestación por peligrosidad”, que se basa en nuevos criterios, como se establece en el anexo II del informe. Esa decisión daría lugar a economías anuales estimadas en unos 19 millones de dólares, debido a una reducción del número de lugares de destino que cumplen los requisitos conforme a los nuevos criterios.

8. **El Sr. Berridge** (Director Interino de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), refiriéndose 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 consignadas en el informe de la CAPI correspondiente a 2011 (A/66/394), dice que habrá consecuencias financieras en relación con las recomendaciones de la Comisión sobre las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso del pago de los gastos de mudanza; la prestación por peligrosidad; la aplicación de los resultados de los estudios entre ciudades de 2010; y la escala de sueldos básicos/mínimos y las tasas de contribución del personal, como se resume en los cuadros 1 a 3 de la exposición.

9. Para el bienio 2010-2011, las necesidades adicionales de 15.200 dólares para las Naciones Unidas quedarán contempladas en el contexto del informe sobre la ejecución. Para el bienio 2012-2013, la reducción de las necesidades de 3.275.400 dólares para el proyecto de presupuesto por programas de las Naciones Unidas y las necesidades adicionales de 217.000 dólares y 15.000 dólares para el proyecto de presupuesto del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, respectivamente, se incluirán en las estimaciones de los correspondientes proyectos de presupuesto para dicho bienio antes de que se determinen las consignaciones que la Asamblea General ha de aprobar en diciembre de 2011. Respecto de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo, la reducción de las necesidades netas de 2.473.400 dólares para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012 se consignará en los informes sobre la ejecución conexos, mientras que la reducción de las necesidades netas de 5.275.800 dólares para el

ejercicio económico posterior se tomará en cuenta en el contexto de los proyectos de presupuesto.

10. Las consecuencias financieras resultantes de la reducción de las tasas de contribuciones del personal se reflejarán en las estimaciones de los proyectos de presupuesto de las Naciones Unidas, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia para el bienio 2012-2013 antes de que se determinen las consignaciones que la Asamblea General ha de aprobar en diciembre de 2011. Respecto de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo, las consecuencias financieras resultantes de la reducción de las tasas de contribuciones del personal se presentarán en el contexto de los informes de ejecución conexos para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012 y se incluirán en las estimaciones de los gastos de los proyectos de presupuesto para el período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013.

11. **El Sr. Kelapile** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/66/7/Add.4), dice que la Comisión ha limitado su examen de las consecuencias financieras de las recomendaciones que figuran en el informe de la CAPI (A/66/30 y Corr.2) a las presentadas a la Asamblea General por el Secretario General en su exposición (A/66/394). Si la Asamblea General aprueba las recomendaciones de la CAPI, la Comisión Consultiva no se opone al plan de acción propuesto por el Secretario General en el párrafo 33 de su exposición.

12. **El Sr. Pace** (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA)) dice que el personal representado por la FICSA se opone a que se le pida repetidamente hacer más con menos. La mayoría de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ya han estado reduciendo los gastos durante algunos años, dado que las exigencias al personal han sido cada vez mayores. Si bien la crisis imperante es grave, no debe utilizarse una y otra vez para justificar medidas que reducirán de manera permanente la esencia y la eficacia de la administración pública internacional. El incremento de los sueldos y prestaciones del personal se ha visto considerablemente limitado en el último decenio por una serie de decisiones de la CAPI. Además, las medidas de austeridad nacionales ya están teniendo

repercusiones, por ejemplo, los sueldos del personal del Cuadro Orgánico se han congelado efectivamente debido a la congelación de dos años impuesta en la administración pública utilizada en la comparación y los del personal del Cuadro de Servicios Generales se han visto afectados directamente por la realidad económica local. Los cambios de las metodologías aprobados recientemente intensificarán más las repercusiones. Al tiempo que algunos Estados Miembros están pidiendo a la CAPI que revoque el ajuste por costo de la vida concedido recientemente en Nueva York, la FICSA confía en que se respete la independencia de la Comisión y que no se cuestione la legitimidad del aumento; de lo contrario, sin duda, se iniciará un litigio de inmediato.

13. Recordando que la FICSA ya ha expresado su pesar por la decisión adoptada por la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones de revisar y reducir los subsidios para el personal de los organismos especializados, los fondos y programas que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias, y ha advertido que la aplicación del plan podría causar problemas jurídicos, el orador señala que ya se ha presentado una reclamación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas para apelar el nuevo subsidio y es probable que se presenten más. Por otra parte, en 2011, las metodologías utilizadas para ajustar los sueldos y las prestaciones, incluidas las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, se modificaron o aplicaron de manera extremadamente conservadora. La FICSA pide que las metodologías para elaborar y aplicar los ajustes de las prestaciones sean claras y coherentes y se utilicen sistemáticamente.

14. Respecto de las reducciones adicionales propuestas en relación con las disposiciones de descanso y recuperación, la FICSA destaca que lo que se está considerando no es simplemente la cuestión del ajuste de una prestación, sino que la terminación del régimen de operaciones especiales ha dejado en una situación incierta a los funcionarios que trabajan en los lugares de destino sobre el terreno difíciles. La política de descanso y recuperación debe incluir la posibilidad de que los funcionarios regresen a su lugar de residencia permanente, como sucede en la mayoría de los sistemas nacionales, o de que se trasladen a otro lugar y reciban dietas. La FICSA insta a la Comisión a que no acepte la recomendación de modificar el período de ausencia autorizada por descanso y

recuperación para que, en lugar de cinco días laborables consecutivos, sea de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

15. Teniendo en cuenta la importancia de la equidad entre el personal de contratación internacional y el de contratación local en lo que respecta a la prestación por peligrosidad, la FICSA pide que las economías previstas resultantes de la aplicación del nuevo plan se utilicen para aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad y mejorar el plan aplicable al personal de contratación local. La FICSA reitera su solicitud de que se conceda la prestación por peligrosidad al personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), y reitera su decepción por la considerable reducción del número de lugares de destino que cumplen los requisitos para recibir esa prestación de conformidad con los nuevos criterios, que son demasiado restrictivos.

16. Poco ha cambiado desde 2008, cuando la encuesta mundial del personal realizada por la secretaría de la Comisión reveló que los funcionarios que tenían la intención de dejar su empleo en las Naciones Unidas lo hacían en parte debido a la falta de oportunidades de perfeccionamiento y desarrollo profesionales. En ese sentido, las administraciones deben colaborar estrechamente con el personal en general y con el personal directivo para crear sistemas de recompensa aceptables. La FICSA apoya el sistema vigente de incrementos anuales pensionables y considera que las recompensas deben ser adicionales, y estables y que deben estar plenamente financiadas, y centradas en la labor en equipo.

17. Si bien la FICSA toma conocimiento de la decisión de la CAPI de no proceder a la etapa II del estudio Noblemaire, considera que algunos elementos detectados en la etapa I habrían justificado realizar un estudio más exhaustivo. El tiempo disponible hasta el próximo estudio debe utilizarse para examinar la metodología de la comparación Noblemaire a fin de asegurar que las condiciones de empleo de las Naciones Unidas sean lo más competitivas posible. Es evidente que la metodología en vigor da lugar a la injerencia política y es incapaz de producir un resultado objetivo.

18. La FICSA ve con alarma el crecimiento exponencial del uso de personal que no es de plantilla en todas las organizaciones; de acuerdo con un informe

reciente de un consultor, 106.000 funcionarios tienen contratos continuos y de plazo fijo, mientras que 86.000 trabajan con contratos de personal que no es de plantilla. Esa situación plantea una serie de cuestiones, como la necesidad de que el personal que no es de plantilla tenga acceso al sistema de justicia; la distribución geográfica sesgada; escasa supervisión o rendición de cuentas sobre el terreno; la falta de prestaciones sociales; las diferencias en la relación entre el empleador y el empleado; y el mayor riesgo de que se vea comprometida la independencia de la administración pública internacional. Las responsabilidades de las organizaciones de las Naciones Unidas hacia el personal que no es de plantilla deben definirse con mayor precisión y mejorarse, especialmente en el contexto de las nuevas condiciones de seguridad.

19. **El Sr. Zargouni** (Presidente del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA)) dice que, si bien el CCISUA acoge con agrado el progreso alcanzado en el nivel y la calidad de las relaciones entre el personal y la administración en la Secretaría de las Naciones Unidas con el reciente establecimiento del Comité integrado por representantes del personal y de la administración, se siente frustrado por el escaso tiempo que tuvo para comunicar a los Estados Miembros las inquietudes y las cuestiones que afectan a muchos miles de funcionarios.

20. El CCISUA ve con desazón que muchas de las decisiones de la CAPI parecen basarse en ideas preconcebidas acerca de cómo llevar a cabo los recortes presupuestarios más drásticos, y que la Comisión haya adoptado un “enfoque pragmático”, en lugar de metodologías claras, coherentes y objetivas o la meta de lograr los mejores resultados operacionales. Además, la CAPI no ha estado dispuesta a recibir sugerencias de organizaciones o de representantes del personal. Por consiguiente, la Comisión tiene ahora ante sí una serie de decisiones cuestionables para examinar.

21. Si bien el CCISUA reconoce las dificultades que afrontan los Estados Miembros ante la crisis financiera imperante, ve con preocupación que algunas medidas que tienen repercusiones importantes en las condiciones de servicio están reduciendo la capacidad de las Naciones Unidas para atraer y retener al personal que tiene el más alto grado de eficiencia, competencia

e integridad. La reducción de los incentivos para prestar servicio sobre el terreno, en un momento en el que se espera una mayor movilidad del personal, es motivo de gran preocupación.

22. El CCISUA se opone a la desvinculación de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos y critica duramente la falta de transparencia y objetividad en la decisión de la Comisión. Asimismo, lamenta la reducción considerable del número de lugares de destino a los que se aplica la prestación por peligrosidad y el hecho de que las repercusiones de los nuevos criterios aún no se hayan aclarado plenamente. Con todo, le complace que el personal de contratación local que reúna las condiciones tenga derecho a recibir sistemáticamente la prestación por peligrosidad, pues la mayoría de las víctimas de los ataques contra las Naciones Unidas son funcionarios locales. Las decisiones relativas a la determinación de los lugares de destino no aptos para familias son motivo de gran preocupación, dado que no se tienen en cuenta las condiciones adversas de vida y las repercusiones en la salud. El CCISUA también destaca que los criterios de prestación por peligrosidad son muy subjetivos. En circunstancias en que las Naciones Unidas dejan de lado la mentalidad de “cuándo irse” para definir “cómo quedarse”, es preciso otorgar la prestación a todos los que son blanco directo de ataques por el simple hecho de trabajar para las Naciones Unidas.

23. Respecto del descanso y la recuperación, el CCISUA ha expresado su preocupación ante la propuesta de revisar el marco para el cambio de cinco días laborables consecutivos a cinco días civiles consecutivos. La decisión de la CAPI se tomó sin ningún debate abierto y no arrojó ninguna economía. Además, el CCISUA considera que es ilegal la posible inclusión de los fines de semana de los funcionarios en el período de ausencia autorizada para el descanso y la recuperación, y tiene la intención de impugnar la decisión si se pone en práctica. Respecto de las consecuencias de poner fin a la aplicación del régimen de operaciones especiales, el abandono del criterio de lugar de asignación administrativa daría lugar a diferencias de trato entre los funcionarios de acuerdo con su nacionalidad. Por consiguiente, la política de descanso y recuperación debe incluir la posibilidad de que los funcionarios regresen a su lugar de residencia permanente o de que viajen a otro lugar y reciban dietas. El CCISUA está de acuerdo con el criterio de

frecuencias de las interrupciones que se está aplicando. También está de acuerdo con las medidas que disponen una mayor frecuencia de descanso y recuperación en los casos de circunstancias más excepcionales.

24. El CCISUA está preocupado por la falta de participación del personal en el examen de la remuneración pensionable. También hace hincapié en que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no es comparable con el fondo de pensiones de la administración pública utilizada en la comparación porque el personal de las Naciones Unidas no tiene el equivalente de las prestaciones del Seguro Social además de una pensión de la administración pública. Ha llegado el momento de separar la prestación de pensión de la comparación y de considerar otros planes de prestaciones definidas dentro y fuera de los Estados Unidos.

25. El CCISUA ve con agrado que en el informe de la CAPI se haga referencia a la importancia de crear un entorno laboral que motive al personal. A ese respecto, la gestión de la actuación profesional, los sistemas de contratación y selección justos y transparentes, y los mecanismos de promoción de las perspectivas de carrera sólidos e impulsados por el diálogo son todos elementos que, en su conjunto, forman parte de la ecuación. Si bien las nuevas formas de motivar al personal y de recompensar la actuación profesional serán bien recibidas, dichas recompensas no deben utilizarse en sustitución de los mecanismos existentes. En particular, se debe mantener el sistema actual de incrementos periódicos anuales basados en una actuación profesional satisfactoria.

26. Respecto del principio Noblemaire, el CCISUA reitera la necesidad de asegurar que se haga una comparación completa con la administración pública nacional y que se reconozcan los elementos adicionales de las condiciones de vida difíciles y la movilidad que afronta el personal de las Naciones Unidas, que no tiene el respaldo de un sistema nacional. La situación en relación con el sueldo básico es frustrante, en particular el hecho de que no se haya efectuado un estudio completo con arreglo al principio Noblemaire por lo menos en 15 años.

27. El CCISUA considera que algunas de las recomendaciones emanadas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) en los dos últimos años podrían hacer disminuir los sueldos o constituir una desviación del principio

Fleming. En la reunión más reciente del CAAALD, el CCISUA planteó varias cuestiones relativas a la metodología utilizada para el sistema de ajustes por lugar de destino, sobre todo los porcentajes de gastos fuera de la zona y la metodología y las fuentes de datos sobre los alquileres.

28. El CCISUA reitera su desacuerdo con la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias. En particular, la marcada disminución de las prestaciones para los funcionarios solteros —los que tienen las mayores probabilidades de poder trabajar en lugares de destino difíciles no aptos para familias— desalienta incluso su movilidad.

29. **El Sr. Suárez Salvia** (Argentina), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo reafirma su apoyo a la CAPI y destaca que el personal de todo el régimen común que presta servicios en condiciones similares debe recibir igual trato. Los Estados Miembros tienen la responsabilidad de dar al personal una remuneración global decente, incluidos suficientes incentivos y subsidios para que pueda desempeñar su trabajo con eficiencia y eficacia en un entorno de constantes dificultades. Por consiguiente, el Grupo apoya la recomendación de la CAPI relativa al ajuste de la escala en vigor de sueldos básicos/mínimos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores; la propuesta de un aumento del 2,5% en las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de gastos de mudanza; la prestación por peligrosidad; la aplicación de los resultados de los estudios entre ciudades de 2010; y las modificaciones aprobadas del sistema de reclasificación por dificultad del lugar de destino. La Asamblea General debe consignar recursos suficientes para que las propuestas de la Comisión puedan aplicarse de manera plena e inmediata.

30. El Grupo acoge con agrado el estudio y el informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas y está dispuesto a examinar la manera de formular políticas de contratación más adecuadas para promoverla.

31. **El Sr. Kanamori** (Japón) dice que su delegación desea saber por qué se va a ajustar el monto de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias después de haber transcurrido tan poco tiempo desde su introducción, y por qué este sigue vinculado al nivel

correspondiente de la prestación por condiciones de vida difíciles, teniendo en cuenta que la prestación adicional apenas se introdujo en julio de 2011 y que todavía hay que estudiar su eficacia para compensar las dificultades financieras y psicológicas del personal desplegado en los lugares de destino no aptos para familias.

32. Si bien su delegación apoya la decisión de establecer la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional, dado que el nuevo plan hace mayor hincapié en la amenaza inminente para el personal y sus actividades, el orador desea saber si esa prestación se va a pagar al personal respecto del tiempo en que este se encuentra fuera del lugar de destino durante períodos de descanso y recuperación. A pesar de que algunos miembros de la CAPI han sostenido que esos pagos motivarán al personal a usufructuar del período de descanso y recuperación, su delegación considera que ese no es el propósito de la nueva prestación y que la cuestión de cómo asegurar y facilitar el uso eficaz de los períodos de descanso y recuperación debe examinarse por separado.

33. El orador acoge con agrado la decisión de la Comisión de estudiar las políticas de contratación con miras a fomentar una mayor diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas y espera con interés recibir recomendaciones integrales y concretas sobre cómo ampliar la diversidad geográfica del personal en todas las organizaciones del régimen común.

34. **El Sr. Torsella** (Estados Unidos de América) dice que su delegación, que apoya firmemente la labor de la CAPI, acoge con agrado el progreso realizado hasta la fecha en la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias y espera que la Comisión siga vigilando de cerca la situación.

35. Respecto de la metodología para los estudios correspondiente al personal del Cuadro de Servicios Generales, su delegación ve con preocupación que la práctica en vigor de monetizar el valor de algunas de las prestaciones otorgadas por los empleadores participantes en las encuestas, y luego incluir esos valores en los sueldos básicos, infla las cantidades que efectivamente se pagan y también aumenta innecesariamente las prestaciones que recibe el personal del Cuadro de Servicios Generales y que se calculan sobre la base de sus niveles de sueldos. La

delegación de los Estados Unidos de América lamenta que la Comisión haya retrasado la adopción de una decisión sobre el particular y pide que esto se incluya en su programa de trabajo para 2012-2013.

36. La reciente medida adoptada por la Comisión, en agosto de 2011, de aprobar un aumento de casi el 3% del índice de los ajustes por lugar de destino para Nueva York no se ajusta al principio Noblemaire, ya que claramente no concuerda con la práctica de la administración pública utilizada en la comparación. Los empleados federales de los Estados Unidos se encuentran sujetos a una congelación de los sueldos que afecta tanto a su sueldo básico como al ajuste por localidad. Si bien la congelación de sueldos se refleja en los sueldos básicos del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional en las Naciones Unidas, el ajuste por lugar de destino, que es análogo al ajuste por localidad, se ha aumentado. Tal medida no es apropiada ni necesaria; además, el costo para la Organización no es desdeñable. La decisión hace oídos sordos al llamamiento del Secretario General para que se adopten medidas de austeridad en todo el sistema de las Naciones Unidas y debe revocarse. El índice del ajuste por lugar de destino para Nueva York se debe restablecer de inmediato en el nivel aplicable en julio de 2011 y la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional en Nueva York debe permanecer en ese nivel hasta que se levante la congelación del ajuste por localidad de los empleados federales de los Estados Unidos. Su delegación reconoce que una congelación de sueldos en la administración pública utilizada en la comparación es una circunstancia extraordinaria que el sistema en vigor de ajuste por lugar de destino no está bien preparado para hacer frente; por consiguiente, pide a la CAPI que considere los cambios que sería necesario efectuar en el sistema para evitar situaciones similares en el futuro. La delegación de los Estados Unidos de América también ve con preocupación que una medida que tiene consecuencias de tanto alcance no se haya presentado ante todos los miembros de la CAPI para que se adoptara una decisión y pide que se cambie esa práctica en el futuro.

37. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) dice que las importantes cuestiones planteadas por las delegaciones requieren explicaciones detalladas que él tendrá el gusto de proporcionar durante las consultas oficiales.

38. El estudio más reciente efectuado para determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire reveló que no hay ninguna razón de peso para cambiar el elemento de comparación en el momento presente. Respecto de la capacidad del sistema del ajuste por lugar de destino para hacer frente a circunstancias extraordinarias, cabe recordar que la resolución 40/244 de la Asamblea General, en la que se aprobó el intervalo de valores de 110 a 120, con un valor medio deseable de 115, para el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de ambas partes, data de los años ochenta, cuando había una inflación muy alta en los Estados Unidos y un aumento significativo del ajuste por lugar de destino, al tiempo que intervenían otros factores relacionados con el funcionamiento del sistema en Ginebra. El aumento del ajuste por lugar de destino concedido en agosto de 2011 se encuadra dentro del funcionamiento normal del sistema, en el entendimiento de que no se sobrepasaría el margen medio deseable de 115 y teniendo en cuenta el promedio quinquenal de 114,1. La Comisión también ha tenido en cuenta la evolución de los emolumentos tanto en las Naciones Unidas como en la administración pública federal de los Estados Unidos con el fin de asegurar que el margen no supere el nivel de 120 en los próximos años, y ha tenido en cuenta el hecho de que la congelación de sueldos en la administración pública federal de los Estados Unidos se reflejará en la remuneración neta de las Naciones Unidas para 2012 y 2013. Si bien la Comisión toma en cuenta la evolución de las remuneraciones en la administración pública utilizada en la comparación para comparar el margen, las Naciones Unidas, como organización internacional, no marchan a la par de la remuneración de los Estados Unidos; en años anteriores, por ejemplo, no se justificó ni se concedió ningún aumento de la remuneración en las Naciones Unidas a pesar de los aumentos registrados en la remuneración de la administración pública utilizada en la comparación. Además, sería muy difícil mantener el margen exactamente en 115, dado que la administración pública federal de los Estados Unidos utiliza el índice del costo del empleo y otros factores para el ajuste, mientras que la escala que utilizan las Naciones Unidas para actualizar el índice del ajuste por lugar de destino para Nueva York es el índice de precios de consumo para todos los consumidores urbanos, es decir, el promedio urbano de los Estados Unidos. El ajuste por lugar de destino para otros



lugares de destino se calcula sobre la base de las tasas de inflación del país anfitrión correspondiente. Por esa y otras razones, el ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas no es análogo al ajuste por localidad de los Estados Unidos.

39. La cuestión de la monetización de las prestaciones otorgadas por los empleadores participantes en las encuestas está incluida en el programa de trabajo de la Comisión, dado que se relaciona con los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales sobre el terreno, para los cuales se ha encontrado una diversidad de prácticas. En algunos casos, las prestaciones se monetizan porque el sueldo básico es inferior a las prestaciones que se pagan a los funcionarios, ya sea como cuestión de política o debido a la situación fiscal de una jurisdicción en particular.

40. Por último, en relación con el incremento del 2,5% en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la CAPI ha decidido que debe aplicarse el mismo porcentaje a la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias a fin de evitar crear un sistema excesivamente complejo. Se considera que es más sencillo mantener el vínculo existente entre la prestación adicional y el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en lugar de crear una segunda prestación.

*Se levanta la sesión a las 11.40 horas.*