

**Asamblea General**

Sexagésimo noveno período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
25 de noviembre de 2014
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la octava sesión**

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 27 de octubre de 2014, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Ružička (Eslovaquia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 139: del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

Tema 140: del programa: Régimen de pensiones 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, al Jefe/a la Jefa de la Dependencia de Control de Documentos (srcorrections@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/>).

14-63369 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 139 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/69/30 y A/69/546; A/C.5/69/3)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), presentando el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2014 (A/69/30), señala a la atención de la Comisión las decisiones y recomendaciones de la CAPI sobre el prorrateo de las primas del seguro médico entre las organizaciones de las Naciones Unidas y los beneficiarios; la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios que están prestando servicio; el equilibrio de género y la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas; la escala de sueldos básicos/mínimos; cuestiones de ajuste por lugar de destino; las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales; y el margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.

2. El margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. correspondiente a 2014 fue de 117,4 y el promedio de los cinco años entre 2010 y 2014 fue 116,4. En 2014 se levantó la congelación por tres años, establecida por ley, de la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos con la concesión de aumento del 1%. Al mismo tiempo, la remuneración neta de las Naciones Unidas en Nueva York se congeló en razón de que por cinco años el margen superaba el punto medio conveniente de 115. Esto, aunado al ligero aumento en la diferencia entre el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C., redundó en una reducción del margen entre las remuneraciones netas respecto de 2013. Se prevé que esta tendencia se mantenga en los años siguientes. A pesar de la tendencia decreciente en el margen correspondiente al año civil, el promedio de cinco años aumentó en 2014 porque los niveles del margen para cada año civil habían sido inferiores en los años anteriores a 2010.

3. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que se adoptaran diversas medidas y un calendario para lograr la recuperación del margen en su punto medio conveniente, la Comisión recomendó que

se mantuviera la congelación de la remuneración neta de las Naciones Unidas hasta que el margen del año civil llegara al punto medio, lo que se espera que ocurra en los próximos dos años. La Comisión tendría que gestionar el margen anual en el punto medio hasta que se lograra ese objetivo.

4. En el curso del año anterior, la Comisión dedicó la mayor parte de su tiempo a realizar examen amplio del conjunto de las prestaciones del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores teniendo en cuenta la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer a una fuerza de trabajo competitiva. El objetivo del examen, aprobado por la Asamblea General, era crear un sistema coherente, integrado y eficaz en función de los costos, basado en el principio Noblemaire y las disposiciones de la Carta, a saber, que debería contratarse al personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad con la más amplia representación geográfica posible. El sistema revisado debería ser transparente, a fin de que todos los interesados —los Estados Miembros, las organizaciones y el personal— pudieran comprenderlo fácilmente. También debería ser previsible, estable y sostenible desde el punto de vista financiero, y las prestaciones deberían adecuarse al propósito para el que habían sido creadas.

5. Los tres grupos de trabajo establecidos para examinar la estructura de la remuneración, la competitividad y la sostenibilidad, y los incentivos del desempeño y otras cuestiones de recursos humanos conexas, concluyeron la primera fase de su labor examinando todos los aspectos del sistema vigente, la administración pública utilizada en la comparación y las mejores prácticas de otros lugares. Se realizó una encuesta mundial del personal para determinar las opiniones del personal, que fueron un elemento indispensable en el proceso, y se celebraron reuniones con los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común, quienes ejecutivos expresaron su apoyo al examen y proporcionaron información durante su transcurso. La Comisión siguió actualizando a los Estados Miembros durante todo el proceso.

6. Después de examinar el conjunto de la remuneración ofrecido a los trabajadores expatriados por empleadores externos, la Comisión llegó a la conclusión de que los enfoques de estos no eran aplicables al régimen común pues la remuneración total estaba vinculada a los países de origen de los

empleados o al país al que hubiesen sido asignados. Habida cuenta de la diversidad de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas y del carácter y la ubicación dispares de las asignaciones, el criterio vigente, aplicable en todo el mundo, era el más apropiado para el personal del Cuadro Orgánico.

7. Si bien el sueldo y las prestaciones son elementos importantes en el conjunto integral de la remuneración, el concepto de retribución global es importante, dado que permite aplicar un enfoque más amplio, que va más allá de los aspectos monetarios. El concepto holístico de la retribución global se centra en la actuación profesional y el reconocimiento, así como en el perfeccionamiento y las oportunidades de carrera, y confiere un gran valor a la importancia intrínseca de elementos no financieros e intangibles, como el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, la satisfacción en el empleo y la noción de trabajar en aras del bien común.

8. La Comisión examinó también la singular escala de sueldos del régimen común, que establece una diferencia entre funcionarios con y sin familiares a cargo. Habiendo examinado las ventajas y los inconvenientes del sistema dual, la Comisión se pronunció a favor de introducir una escala de sueldos sobre la base de la labor realizada, en lugar de tener en cuenta las circunstancias personales. En los meses siguientes, la Comisión estudiará las complejidades específicas de diversas prestaciones, muchas de las cuales están relacionadas con la situación familiar del funcionario. Se está trabajando para garantizar que las prestaciones, entre ellas las prestaciones sociales, los subsidios y las prestaciones otorgadas al personal sobre el terreno cumplan el propósito para el que han sido creadas. Dichas prestaciones serán objeto de un análisis más detallado en el período de sesiones de primavera de la Comisión en 2015.

9. La Comisión también concluirá el examen de otras cuestiones pendientes, entre ellas el enfoque de la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico y la gestión de la actuación profesional, como por ejemplo vincular más estrechamente la progresión de la remuneración a la actuación profesional. La Comisión es consciente de la importancia de mantener la competitividad de las organizaciones del régimen común, teniendo en cuenta los atributos deseados de eficacia en función del costo, previsibilidad y sostenibilidad. El informe final de la

Comisión sobre el examen del conjunto integral de la remuneración se presentará en 2015.

10. **El Sr. Huisman** (Director de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), en relación con 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 que figuran en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2014 ([A/C.5/69/3](#)), se refiere a las consecuencias financieras que se derivarán de las recomendaciones de la CAPI sobre la escala de sueldos básicos/mínimos, el examen de las tasas de contribuciones del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos brutos, y el estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en Madrid.

11. En cuanto al bienio 2014-2015, las recomendaciones entrañarían necesidades adicionales por valor de 65.800 dólares con cargo al presupuesto por programas, de las que se dará cuenta en el segundo informe sobre la ejecución del presupuesto para el bienio. En lo que respecta al bienio 2016-2017, habría necesidades adicionales por valor de 131.600 dólares en el proyecto de presupuesto por programas.

12. Para los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz, las recomendaciones entrañarían necesidades adicionales por valor de 66.400 dólares para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, de las que se daría cuenta en los informes conexos sobre la ejecución; las necesidades adicionales por valor de 132.800 dólares para el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 se incluirían en los proyectos de presupuesto.

13. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva de Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/69/546](#)) y dice que esta no tiene objeciones a las propuestas del Secretario General y las consecuencias financieras consiguientes.

14. **El Presidente**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a un representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a formular una declaración. Invita también a un

representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) a formular una declaración.

15. **El Sr. El-Tabari** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que el personal está seriamente preocupado por el examen amplio del conjunto integral de la remuneración. Si bien el personal ha participado en todos los grupos de trabajo de la CAPI, considera que el examen es simplemente un proceso de recortes. Si bien la Federación aprecia la labor de la CAPI, tiene dificultades para ver cómo podrían mantenerse los altos niveles de integridad y competencia del personal aplicando su enfoque. Otras cuestiones que preocupan gravemente son las decisiones de congelar las prestaciones del personal del Cuadro de Servicios Generales, que la FICSA pidió a la Comisión que reconsiderara, y el cambio de la edad obligatoria de separación del servicio. Podría considerarse discriminatorio tener diferentes edades obligatorias de separación del servicio para el personal existente y para los nuevos funcionarios; la edad de jubilación debería ser la misma para todo el personal.

16. La utilización cada vez mayor de funcionarios que no son de plantilla, que son empleados por la Organización con contratos de consultoría o mediante acuerdos de servicios especiales simplemente para reducir los gastos, también resulta preocupante. Esos métodos de recorte de gastos hacen volver a preguntarse cómo podrá mantenerse el alto grado de competencia e integridad del personal de las Naciones Unidas.

17. Por último, si bien el personal desea mucho éxito a la nueva Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola (UNMEER), no está claro por qué se ha tomado la decisión de establecer una misión nueva. La FICSA habría preferido que se fortalecieran las misiones existentes en la región a fin de hacer frente al brote de la enfermedad.

18. **El Sr. Richards** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que en medio de múltiples crisis mundiales, todas las cuales exigen una respuesta coordinada, el régimen común de las Naciones Unidas ha demostrado ser más pertinente que nunca. La calidad de la producción de las organizaciones, así como su impacto y alcance, son

cada vez mayores, al igual que las expectativas que se tienen de los funcionarios. Las organizaciones deben asegurar que el personal diverso, trabajador y móvil a nivel mundial que es contratado para hacer frente a esos retos son las personas más brillantes y mejor capacitadas, por lo que para atraerlas se necesita una remuneración integral apropiada. Esa es la razón por la que los Estados Miembros han reafirmado en muchas ocasiones que el personal del Cuadro Orgánico debe ser remunerado de conformidad con el principio Noblemaire. Los resultados del examen de la remuneración integral, que se está realizando en momentos de dificultades financieras, deben estar en consonancia con los objetivos de desempeño fijados por la Asamblea General para los siguientes 5, 10 y 20 años.

19. La información proporcionada por el personal de las oficinas sobre el terreno dejó en claro que si las organizaciones desean tener los mejores funcionarios, y contar con más mujeres, para actividades sobre el terreno deben ofrecer un conjunto integral de remuneración que tenga en cuenta las necesidades de las familias, respete la diversidad cultural y lingüística, y contemple los sacrificios que deben hacer los familiares de los funcionarios. Una vez que se cuenta con los mejores funcionarios en los lugares apropiados, es importante no dejarlos ir. Es lamentable que algunos de los funcionarios más experimentados y productivos sigan estando obligados a jubilarse a los 60 o los 62 años, a diferencia de la administración pública utilizada en la comparación, que no tiene una edad de jubilación obligatoria. Los resultados del estudio exhaustivo sobre el efecto del aumento de la edad de separación del servicio a 65 años son claros: no solo esa medida reduciría en casi 31 millones de dólares las obligaciones relacionadas con el seguro médico después del servicio sino que también reduciría el déficit actuarial de la Caja Común de Pensiones en casi una quinta parte, un factor importante en un momento en que el número de beneficiarios va en aumento y el número de afiliados se reducía. Si las organizaciones están preocupadas por los efectos en la planificación de la fuerza de trabajo, simplemente debería pedirse al personal que indicase con suficiente antelación si desea jubilarse a los 65 años. Los análisis han indicado que la medida no afectaría al equilibrio de género, la diversidad geográfica, el rejuvenecimiento o la gestión del desempeño de las organizaciones. También existen otros medios, como las políticas de selección y evaluación, para abordar esas cuestiones, por lo que el

orador insta a los Estados Miembros a que examinen la utilización de esos medios, o más bien, las consecuencias que tendría no utilizarlos.

20. Si bien el CCISUA no está de acuerdo con la congelación de sueldos, se ha demostrado que el sistema vigente de gestión del márgenes adecuado, en particular por cuanto la CAPI ha pronosticado que el margen alcanzará el punto medio conveniente en el curso de los dos años siguientes. Sin embargo, cabe señalar que el margen ha estado por debajo del punto medio conveniente en los 15 años anteriores a 2012. El orador confía en que la CAPI y la Asamblea General prestarán más atención a ese hecho. Las conclusiones de la CAPI sobre los efectos de tratar de gestionar el promedio de cinco años del margen demuestran que mantener el promedio de los cinco años anteriores es como conducir un vehículo mirando por la ventanilla de atrás.

21. El CCISUA acoge complacido la decisión del Comité Mixto de Pensiones de seguir siendo administrado por la Secretaría de las Naciones Unidas, lo que garantizará que se mantengan los controles de gestión necesarios; con todo, considera preocupante que la Caja de Pensiones esté buscando activamente que dejen de aplicarse cuatro elementos importantes del Reglamento del Personal, lo cual, de aprobarse, podría menoscabar la capacidad de controlar los abusos de autoridad. A pesar del hecho de que los puestos especializados ya están exentos de la política de movilidad, los administradores de la Caja han solicitado que su personal esté exento de ella. También han pedido facultades discrecionales para mantener a algunos funcionarios después de su jubilación, lo que eliminaría los incentivos para la planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión, y para ascender a algunos colegas del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico sin haber aprobado un examen. Por último, quieren poder asignar funcionarios lateralmente, en lugar de anunciar las vacantes en forma externa. Esas son las solicitudes de los administradores de la Caja que recientemente han elaborado un proyecto de directiva que prohíbe al personal denunciar fraudes a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. El CCISUA también ha recibido informes de presuntas amenazas y represalias contra funcionarios de quienes se sospecha que han denunciado irregularidades. El orador confía en que la Asamblea General, que es responsable en última

instancia de las finanzas de la Caja, examinará esas cuestiones con seriedad.

22. **La Sra. Ríos Requena** (Estado Plurinacional de Bolivia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la CAPI desempeña un papel fundamental en la armonización de las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y en la adaptación del régimen común al nuevo marco contractual en virtud de la resolución 63/250 de la Asamblea General. El Grupo examinará la recomendación de la CAPI de que se aumente la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal existente, a partir del 1 de enero de 2016, a la luz del análisis de la Comisión de los efectos de su aprobación en la fuerza de trabajo y en la planificación de la sucesión, la gestión y evaluación de la actuación profesional, el rejuvenecimiento, el equilibrio entre los géneros y la representación geográfica equitativa en todo el régimen común de las Naciones Unidas.

23. El Grupo examinará también las decisiones de la CAPI de suspender el procedimiento normal para la gestión del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos dentro del intervalo establecido y congelar la remuneración neta en Nueva York a fin de volver a situar el margen en el punto medio conveniente.

24. El Grupo ve con gran preocupación los insuficientes progresos realizados por las organizaciones del régimen común para alcanzar el equilibrio entre los géneros, en particular en la categoría D-1 y categorías superiores. El Grupo apoya las recomendaciones de la CAPI para mejorar la representación de la mujer y sostiene que se debería hacer un mayor esfuerzo por contratar a mujeres de los países en desarrollo.

25. **El Sr. Presutti** (Observador de la Unión Europea) dice que la Unión Europea apoya la independencia de la CAPI, que desempeña un importante papel en la mejora de la eficacia de las organizaciones del régimen común.

26. El personal es el principal activo de las Naciones Unidas. La Unión Europea reitera su compromiso de proporcionar al personal el apoyo adecuado que le permita trabajar de manera eficaz y en condiciones de seguridad, sobre todo en los entornos peligrosos. Al mismo tiempo, los gastos de personal constituyen la mayor parte del presupuesto de las Naciones Unidas y contribuyen de manera considerable a los aumentos de

presupuesto en un momento en que muchos Estados Miembros están imponiendo austeridad presupuestaria en sus propias administraciones públicas. El personal de las Naciones Unidas no puede seguir manteniéndose aislado de la realidad económica imperante sin con ello poner en riesgo la sostenibilidad del sistema.

27. Habida cuenta de la preocupación de la Asamblea General de que el promedio de cinco años del margen de la remuneración neta es superior al punto medio conveniente de 115, el orador acoge con beneplácito la decisión de la CAPI de mantener la congelación de la remuneración neta a fin de que el promedio del margen de un año civil llegue a situarse más cerca del punto medio conveniente. Sin embargo, deberá mantenerse la gestión del margen para que el promedio de cinco años del margen se ubique en el punto medio. Los Estados miembros de la Unión Europea acogen también con satisfacción los progresos realizados por la CAPI en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración, del que la Asamblea General pidió que se la informara a más tardar en la parte principal de su septuagésimo período de sesiones. El objetivo del examen debe ser crear un sistema más simple, más previsible y eficaz en función de los costos que permita responder mejor a las necesidades de las organizaciones y asegurar la sostenibilidad futura del régimen común.

28. Los Estados miembros de la Unión Europea examinarán detenidamente otras cuestiones importantes en relación con el tema del programa, entre ellas la edad obligatoria de separación del servicio, el proyecto de escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y las condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y demás personal de contratación local.

29. **La Sra. Koyama** (Japón) dice que el principal activo de las Naciones Unidas es su personal, que está sumamente motivado y merece un conjunto integral de remuneración del régimen común que sea simple, transparente, justo y sostenible. La oradora acoge con agrado el informe sobre los progresos realizados en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración. El examen debería permitir lograr una fuerza de trabajo de las Naciones Unidas efectiva, eficiente, flexible y orientada al desempeño. El Japón espera con interés las conclusiones y recomendaciones finales de la CAPI en 2015.

30. La oradora acoge con agrado la iniciativa de la CAPI de volver a situar en el punto medio el margen entre las remuneraciones, así como el estudio sobre las políticas de contratación en el contexto de la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas prestando especial atención a la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros. Además, debe tenerse debidamente en cuenta el análisis de la CAPI de las repercusiones de la recomendación de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio en todas las políticas de gestión de los recursos humanos pertinentes, incluida la planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión.

31. La oradora insta a la CAPI a seguir informando a la Asamblea de cualquier problema que enfrente en su labor de orientación de las organizaciones del régimen común para que la gestión de los recursos humanos sea más coherente y eficaz.

32. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) dice que el aumento de los gastos de personal en el último decenio ha creado una crisis en las 24 organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas; los presupuestos se están reduciendo considerablemente, los mandatos están en peligro y los puestos están quedando vacantes. Hasta la fecha, ocho organizaciones han recurrido a la Asamblea General y a la Comisión de Administración Pública Internacional en busca de soluciones. Como el promedio de cinco años del margen de la remuneración neta superó el punto medio de 115 por primera vez en 2013 y se preveía que seguiría aumentando si no se tomaban medidas correctivas, la Asamblea pidió a la CAPI que suspendiera los aumentos anuales del ajuste por lugar de destino, uno de las principales causas del aumento de los gastos de personal, hasta que la remuneración de las Naciones Unidas volviera al nivel exigido. Además, la Asamblea pidió a la CAPI que realizara un examen amplio del conjunto integral de la remuneración existente con el objetivo de crear uno nuevo que reflejara mejor la realidad financiera imperante y probablemente futura de las organizaciones y los Estados Miembros. Su delegación acoge con beneplácito los progresos realizados, pero observa que aún queda mucho por hacer para lograr la viabilidad a largo plazo de las organizaciones.

33. Si bien acoge con beneplácito la decisión de la CAPI de mantener la congelación de la remuneración neta hasta el que el margen del año civil (situado en el momento en 117,4), vuelva a situarse en 115, con ello

no se conseguirá llevar el promedio de cinco años del margen al punto medio conveniente. La Asamblea General tendrá que decidir en un futuro período de sesiones, como parte de su examen del nuevo conjunto integral de la remuneración, si habrá de cambiar el sistema vigente de gestión del margen, incluida la posibilidad de fijar el margen futuro en el punto medio 115 o en una cifra inferior, a fin de eliminar la duplicación del reconocimiento de la condición de expatriado. Hasta entonces, regirá el sistema vigente, y los Estados Unidos acogen con beneplácito la decisión de seguir gestionando el margen hasta que el promedio de los cinco años vuelva a situarse en el punto medio.

34. Si bien la congelación de sueldos en curso es necesaria para proporcionar alivio a corto plazo a las organizaciones del régimen común, no resuelve el problema a largo plazo, a saber, que el conjunto integral de la remuneración existente es demasiado complejo, anticuado, inflexible y oneroso. Las organizaciones valoran ser miembros del régimen común de las Naciones Unidas, pero el conjunto integral de la remuneración existente no es lo suficientemente flexible como para responder a la variabilidad de sus mandatos específicos. El personal debe estar bien remunerado por su trabajo, pero en lugar de centrar la atención en el valor o la estructura del conjunto integral existente, debería crearse una retribución global que reconociera la buena actuación profesional, con incentivos y oportunidades para el perfeccionamiento y el adelanto en la carrera. Únicamente la CAPI tiene el prestigio y la competencia técnica necesarios para resolver el problema. Hay grandes posibilidades de simplificar el conjunto de la remuneración y hacerlo más flexible, moderno y eficaz en función de los costos. Hasta la fecha, la CAPI parece estar realizando el examen con esos objetivos en mente, aunque todavía es demasiado pronto para evaluar los resultados.

35. **La Sra. Maciel González** (Paraguay), agradece a la División de Costo de la Vida de la CAPI el valioso apoyo que presta a su Gobierno suministrando los datos necesarios para el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino para su servicio exterior. Dice que si bien su delegación reconoce el papel esencial desempeñado por la CAPI en el importante proceso de armonización de las condiciones de servicio, la recomendación de elevar la edad de jubilación a los 65 años debe analizarse desde la perspectiva del rejuvenecimiento de la Organización, la

incorporación de jóvenes funcionarios del Cuadro Orgánico y la consecución del equilibrio entre los géneros y la representación equitativa en todo el régimen común. Apoya firmemente las recomendaciones de la CAPI destinadas a mejorar la representación de las mujeres en la Organización y sostiene que se debería hacer un mayor esfuerzo por contratar a mujeres de los países en desarrollo.

36. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia) dice que su delegación apoya todas las recomendaciones de la CAPI. Acoge con satisfacción los progresos realizados en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común y espera con interés su conclusión exitosa a más tardar a finales de 2015. Los debates de la Comisión sobre la optimización y simplificación de las prestaciones por familiares a cargo, incluido el subsidio de educación, y la necesidad de una escala de sueldos única, independiente de la situación familiar del funcionario son especialmente dignos de destacar.

37. El aumento de la edad obligatoria de jubilación a 65 años, que refleja la tendencia actual en muchos Estados Miembros, también es razonable. La política debería extenderse a todo el personal de las Naciones Unidas, no solo a quienes se incorporen a la Organización en 2014, en tanto debería darse al personal existente la opción de jubilarse a los 65 años o antes.

38. La Federación de Rusia apoya la decisión de la CAPI de mantener la congelación de la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York, dado que ello traería nuevamente el promedio del margen de cinco años al punto medio conveniente de 115, lo que redundaría en importantes economías al limitar el crecimiento de los gastos de personal. Por último, la delegación no tiene objeciones a la recomendación de aumentar la escala de sueldos básicos/mínimos del régimen común en 1,01% a partir del 1 de enero de 2015 en vista del aumento similar otorgado en la administración pública utilizada en la comparación.

Tema 140 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas (A/69/9 y A/69/528; A/C.5/69/2)

39. **El Sr. Rahman** (Vicepresidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) presenta el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/69/9) y dice que en el capítulo II del informe figura

una reseña de las recomendaciones y decisiones del Comité Mixto. En la primera parte del capítulo se resumen las recomendaciones que requieren la adopción de medidas por parte de la Asamblea General.

40. Concretamente, el Comité Mixto recomienda la aprobación de una enmienda al artículo 4 de los Estatutos de la Caja que reflejará la decisión que adoptó por recomendación del Comité de Auditoría de disponer la promulgación del reglamento financiero que regirá la gestión financiera de la Caja. De conformidad con la recomendación del Comité de Auditoría, el Comité Mixto también recomienda una adición al artículo 14 b) a fin de aclarar el mandato de la Junta de Auditores en relación con la Caja y establecer el alcance de las auditorías anuales de la Caja. El Comité Mixto recomienda además la aprobación de cambios técnicos en los Estatutos de la Caja de conformidad con enmiendas y decisiones anteriores adoptadas por el Comité Mixto de Pensiones y aprobadas por la Asamblea General.

41. El Comité Mixto recomienda una adición a la sección E del sistema de ajuste de las pensiones a los efectos de reflejar el ajuste del 10% de los umbrales correspondientes a las pensiones bajas en las separaciones del servicio ocurridas a partir del 1 de abril de 2016. El Comité Mixto pide a la Asamblea General que refrende su aprobación de tres nuevos acuerdos de transmisión de derechos, respectivamente, entre la Caja y la Organización Europea de Explotación de Satélites Meteorológicos, el Centro de Satélites de la Unión Europea y el Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2015. El Comité Mixto recomienda también que dejen de efectuarse la evaluación de los gastos resultantes de la modificación de abril de 1992 de los coeficientes de ajuste por diferencias en el costo de la vida aplicables a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la evaluación de las economías efectivas resultantes de una reducción del tope del 120% al 110%, con efecto para las separaciones del servicio ocurridas a partir del 1 de julio de 1995, y la evaluación de los gastos/economías de la garantía mínima ajustable del 80% de la prestación calculada en dólares de los Estados Unidos.

42. La valoración actuarial de la Caja al 31 de diciembre de 2013 reveló un déficit del 0,72% de la remuneración pensionable, lo que refleja una disminución respecto del déficit del 1,87% revelado en

la valoración actuarial realizada en 2011. El Comité Mixto observa que la disminución del déficit se debe en gran medida al aumento de la edad de jubilación normal y de jubilación anticipada para los nuevos funcionarios que comienzan o reanudan su afiliación a la Caja a partir del 1 de enero de 2014. El Comité Mixto señala también la importancia de esta tendencia descendente observada en los resultados de las valoraciones actuariales desde 1999, y toma nota de la importante mejora en la situación actuarial de la Caja.

43. En lo que respecta al pasivo de la Caja por concepto de prestaciones devengadas en el supuesto de una liquidación del plan de pensiones, al 31 de diciembre de 2013 la Caja estaba en una situación financiera sólida, con el 127,5%, sin tener en cuenta ajustes futuros por costo de la vida. Si se tiene en cuenta la previsión de aumentos futuros del costo de la vida, la tasa de capitalización desciende al 91,2%. En relación con el artículo 26 del Estatuto de la Caja, no se exige que las organizaciones afiliadas hagan pagos para enjugar el déficit.

44. En cuanto a la gestión de las inversiones de la Caja, el Representante del Secretario General para las Inversiones de la Caja informó de que el valor de mercado de esta era de 51.400 millones de dólares al 31 de diciembre de 2013, una cifra históricamente elevada si se la compara con el valor de 44.700 millones de dólares del año anterior. En 2013, la Caja obtuvo un rendimiento del 15,5%, con lo que superó en 198 puntos básicos el índice normativo de referencia. Con respecto a su objetivo de rendimiento a largo plazo, la Caja logró una tasa real de rendimiento del 4% en los últimos 50 años, superando así el objetivo del 3,5%.

45. Señalando a la atención de la Quinta Comisión los estados financieros de la Caja, que figuran en el anexo VIII del informe, el orador dice que el número de afiliados disminuyó de 120.774 a 120.294, es decir un 0,4%, en el bienio terminado el 31 de diciembre de 2013, después de un aumento del 2,7% durante el bienio anterior, lo que indica que la Caja sigue evolucionando. El número de prestaciones en curso de pago aumentó de 65.387 a 69.980, es decir un 7,0%, después de haber aumentado un 5,7% en el bienio anterior. Los activos netos disponibles para prestaciones aumentaron de 39.800 millones de dólares a 51.500 millones de dólares. A pesar de su situación, es importante señalar que la Caja afronta crecientes volúmenes de transacciones. Durante el bienio 2012-

2013, la Caja hizo 1.357.021 pagos, un 7% más que en el bienio anterior, por valor de 4.547 millones de dólares, lo que supone un aumento de 459 millones de dólares, es decir el 11%.

46. El reglamento financiero de la Caja ha estado en el programa del Comité Mixto desde 2004 y ha sido objeto de recomendaciones de la Junta de Auditores, el Comité de Auditoría y el propio Comité Mixto. El Comité Mixto apoya los esfuerzos de la Caja por concluir su proceso de consultas con todas las partes interesadas respecto de la redacción de un reglamento financiero específico para la Caja, que tenga en cuenta su estructura de gobernanza, su mandato y su fuente de financiación. Dicho reglamento se presentará a la consideración del Comité Mixto en su 62º período de sesiones, en 2015.

47. El Comité Mixto examinó el informe sobre la marcha de los trabajos en relación con el sistema integrado de administración de pensiones y observó los avances realizados para implantarlo. La Caja debería adoptar un criterio prudente y poner a prueba el sistema antes de que comience a funcionar, ya que es un proyecto muy complejo que exige la sustitución de todos los sistemas operacionales fundamentales. El Comité Mixto examinó también el informe sobre las posibles opciones para fortalecer aún más la capacidad de servicio al cliente de la Caja. Recordando que la actividad fundamental de la Caja era el pago de las prestaciones y el servicio a sus clientes, el Comité Mixto señaló que la información presentada en el informe debía examinarse en el contexto del proyecto de presupuesto de la Caja para el bienio 2016-2017.

48. El Comité Mixto hizo suyo el informe del Comité de Auditoría, en particular la recomendación de enmendar el artículo 4 de los Estatutos de la Caja. El Comité Mixto tomó nota de la opinión sin reservas de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de la Caja correspondientes al año terminado el 31 de diciembre de 2013, preparados de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS)

49. La Caja se ha comprometido a reforzar aún más su gobernanza y sus operaciones. A ese respecto, el Comité Mixto examinó el primer informe del Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo e hizo suyas sus conclusiones. El Comité Mixto también aprobó una declaración sobre el nivel de riesgo aceptado para la Caja y los criterios de medición de la tolerancia del

riesgo para evaluar los riesgos en materia de solvencia e inversiones.

50. El Comité Mixto estuvo de acuerdo con el Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo en que no era aconsejable ampliar el mandato de la Caja Común de Pensiones para incluir la administración de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio, pues ello podría poner en peligro la viabilidad operacional de la Caja y también podría tener un efecto negativo en su sostenibilidad a largo plazo. Cualquier solución a nivel de todo el sistema, en primer lugar, requeriría la armonización de los diferentes planes de seguro médico. En cualquier caso, la utilización de la Caja de Pensiones para administrar el seguro médico después de la separación del servicio ofrece escasas oportunidades para aumentar la eficiencia, salvo tal vez en la esfera de las inversiones.

51. Con respecto a las aportaciones hechas en nombre de los afiliados que se separan de la Caja con menos de cinco años de aportaciones, el orador recuerda que la Caja es el resultado de un acuerdo colectivo, que mancomuna las aportaciones, los activos y los riesgos. La situación financiera a largo plazo de la Caja es en el momento sana y sólida, pero cualquier posible disminución de los fondos pondría en peligro su sostenibilidad a largo plazo. Además, la Asamblea General, en su resolución 68/247 A, destacó la necesidad de evitar cualquier medida que pudiera comprometer las responsabilidades fiduciarias y la sostenibilidad a largo plazo de la Caja.

52. Con respecto a las cuestiones de gobernanza, el Comité Mixto espera que el Secretario General inicie consultas con él respecto de la selección de candidatos para el puesto de tiempo completo de Representante del Secretario General para las Inversiones de los Activos de la Caja. El Comité Mixto ha examinado y aprobado el marco estratégico de la Caja para el bienio 2016-2017, la declaración revisada de rendición de cuentas y el mandato revisado de los comités de pensiones del personal. El Comité Mixto tomó nota de la política de control interno revisada de la Caja y acogió con beneplácito la preparación de la primera versión de la declaración de control interno, que acompaña a los estados financieros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2013.

53. El Comité Mixto reafirmó su decisión anterior de que la Caja siguiera utilizando los mecanismos de las

Naciones Unidas para sus servicios administrativos y que el Director General de la Caja y el Representante del Secretario General concluyeran sin dilación el memorando de entendimiento revisado con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En el memorando de entendimiento deberán tenerse en cuenta la singularidad de la gobernanza de la Caja, su carácter interinstitucional, su mandato y su fuente de financiación, así como su evolución y la complejidad y el alcance de sus operaciones. Es esencial contar con un memorando de entendimiento actualizado con la debida flexibilidad administrativa para cumplir la misión y los objetivos de la Caja, el cual está pendiente desde hace mucho tiempo.

54. El Comité Mixto tomó nota de la aplicación del párrafo 26 del sistema de ajuste de las pensiones, relativo a la suspensión del pago de las pensiones en moneda nacional. El Comité Mixto pidió al Director General que elaborara posibles parámetros económicos y administrativos y actualizara el vocabulario del sistema de ajuste de las pensiones para facilitar la gestión del párrafo 26.

55. El Comité Mixto también examinó un informe sobre las pensiones bajas y decidió que el cuadro de la cuantía mínima de las pensiones bajas se ajustara incrementándose en un 10%, por una única vez, con efecto a partir del 1 de abril de 2016, como medida provisional a la espera de una solución permanente a la cuestión de la vinculación entre las disposiciones sobre las pensiones bajas y las prestaciones mínimas. Se presentarán alternativas a la consideración del Comité Mixto en su período de sesiones de 2015, y para que adopte una decisión en 2016, cuando se disponga de los resultados de la próxima valoración actuarial.

56. La Caja se ha fortalecido de manera considerable y está en buena situación financiera y operacional como resultado de una ardua labor, prioridades claras, estrategias y acciones coordinadas y una orientación y supervisión eficaces en todos los niveles de la gobernanza. Al mismo tiempo, se enfrenta a problemas estructurales y externos y está trabajando para resolverlos fortaleciendo su gobernanza y sus operaciones de conformidad con las estrategias, los planes y las medidas dispuestos por el Comité Mixto y la Asamblea General. Los asuntos que requieren la atención y la adopción de medidas por parte de la Asamblea General se resumen en el proyecto de resolución relativo a las pensiones, que figura en el anexo XVIII del informe del Comité Mixto.

57. **El Presidente** dice que no habrá consecuencias financieras para el presupuesto ordinario resultantes del informe del Comité Mixto.

58. **La Sra. Boykin** (Representante del Secretario General para las Inversiones de los Activos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), presenta el informe del Secretario General sobre las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y las medidas adoptadas para aumentar su diversificación (A/C.5/69/2) y dice que en el informe se abordan, entre otras cosas, el rendimiento y la diversificación de las inversiones de la Caja durante el ejercicio económico bienal que va del 1 de abril de 2012 al 31 de marzo de 2014 y la composición del Comité de Inversiones.

59. En lo que respecta al rendimiento de las inversiones, la Caja superó su objetivo de rendimiento real del 3,5% durante el ejercicio económico bienal, y ha alcanzado o superado ese objetivo en los pasados 10, 15, 20, 25 y 50 años. Al 31 de marzo de 2014, el valor total de mercado de los activos de la Caja era de 51.800 millones de dólares.

60. La Caja se ha comprometido a mantener una política de amplia diversificación de sus inversiones por moneda, zona geográfica y tipo de activos. La Caja tiene una cartera considerablemente diversificada y, al 31 de marzo de 2014, ha invertido en 39 países y 23 monedas diferentes en operaciones de inversión directa gestionadas a nivel interno. A esa fecha, las inversiones en los países en desarrollo ascendían a 5.200 millones de dólares.

61. Durante el ejercicio económico bienal se examinaron los cambios en la política de asignación estratégica de activos a largo plazo: los objetivos y alcances de esta política se examinarán una vez que culmine el estudio de la elaboración de modelos del activo y el pasivo. Se están efectuando los cambios necesarios en la dotación de personal. La División de Gestión de las Inversiones ha comenzado a reducir el número de asesores externos y a contratar a más personal interno en un esfuerzo por reducir los gastos. Otros cambios han sido la exitosa migración de la División a las IPSAS en 2012 y la adición de un custodio mundial para los mercados emergentes mundiales. Antes del período de que se informa, solo ha habido un custodio, Northern Trust, pero ahora se ha añadido otro custodio, CitiBank, para los mercados emergentes mundiales a fin de reducir los riesgos

relacionados con una institución específica. Además, en enero de 2013, se contrató a la empresa KPMG LLP como asesora fiscal general de la Caja a fin de que colaborara con esta en su labor de recuperación de impuestos. La Caja también ha recibido notificaciones que confirman que está exenta de impuestos en muchos países.

62. Aunque la duración del mandato de los miembros del Comité de Inversiones suele ser de tres años, debido a la transición en curso a un Representante del Secretario General con dedicación de tiempo completo se recomendó que la Asamblea General prorrogara por un año todos los nombramientos que estaban por expirar. También se recomendó que el nombramiento del Sr. Oliveros (España) dejara de ser especial y se convirtiera en un nombramiento ordinario de un año a partir del 1 de enero de 2015.

63. En un esfuerzo por aumentar la rentabilidad de las inversiones, se examinarán las oportunidades de diversificar aún más la cartera, en particular en los mercados emergentes y fronterizos, teniendo en cuenta los cuatro criterios de inversión de la Caja: seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad. Con el apoyo de personal adicional y nuevas herramientas de inversión, durante el próximo bienio la Caja podrá hacer frente a los retos planteados por la incertidumbre de los mercados en la fase en que se encuentra la recuperación económica mundial.

64. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/69/528](#)), dice que la Comisión Consultiva está de acuerdo con las opiniones de la Junta de Auditores que figuran en el anexo X del informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

65. La valoración actuarial de la Caja de Pensiones al 31 de diciembre de 2013 revela un déficit actuarial de 0,72% de la remuneración pensionable, lo que representa una mejora significativa con respecto al déficit del 1,87% de la remuneración pensionable al 31 de diciembre de 2011. La Comisión Consultiva observa complacida la inversión de la tendencia deficitaria de las valoraciones actuariales de la Caja desde 1999.

66. La Comisión Consultiva toma nota de la opinión del Comité Mixto sobre la ampliación del mandato de la Caja de Pensiones para incluir la administración de las prestaciones de seguro médico después de la

separación del servicio. La Comisión Consultiva considera que la financiación y administración de estas prestaciones es una cuestión que interesa al sistema en su conjunto y que sería mejor resolver aplicando un enfoque que abarque a todo el sistema. La propuesta merece mayor consideración y, a ese respecto, la Comisión Consultiva acoge con beneplácito la iniciativa emprendida por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de establecer un grupo de trabajo sobre las prestaciones de seguro médico después de la separación del servicio y aguarda con interés recibir información sobre sus conclusiones en el septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General.

67. Durante el ejercicio económico bienal terminado el 31 de marzo de 2014, el valor de las inversiones de la Caja aumentó un 20,3%. La Comisión, en tanto reconoce el papel fundamental que jugaron las favorables condiciones del mercado durante ese período, encomia a la Caja por el éxito que ha logrado en el cumplimiento de sus objetivos de inversión en el ejercicio bienal y también a largo plazo. A ese respecto, la Comisión Consultiva acoge con beneplácito el nombramiento de la Representante del Secretario General para las Inversiones de la Caja de Pensiones con dedicación de tiempo completo y confía en que su experiencia y liderazgo serán de sumo provecho para la Caja.

68. La Comisión Consultiva pide que concluyan rápidamente los debates en curso sobre la revisión del memorando de entendimiento entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Caja. Si bien la Comisión Consultiva entiende que el examen es una tarea de gestión interna, considera que algunas de las medidas específicas propuestas por la Caja de Pensiones incluyen excepciones a las políticas y los procedimientos de recursos humanos de las Naciones Unidas, de las que debería ponerse en conocimiento a la Asamblea General.

69. La Comisión Consultiva toma nota de las opiniones del Comité Mixto sobre la cuestión de las liquidaciones por retiro de la Caja y las aportaciones realizadas por las organizaciones afiliadas en nombre de los afiliados que se separan del servicio con menos de cinco años de aportación. La Comisión Consultiva considera que el asunto merece un examen más detallado y espera que la Caja continúe dando seguimiento a la cuestión e informando de esas aportaciones conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 68/247 A.

70. **La Sra. Ríos Requena** (Estado Plurinacional de Bolivia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo ha observado la disminución del 0,4% en el número de afiliados a la Caja y el 0,7% de aumento en las prestaciones periódicas en curso de pago correspondientes al bienio terminado el 31 de diciembre de 2013. El Grupo también ha observado que los activos netos disponibles para prestaciones aumentaron de 39.800 millones de dólares a 51.500 millones de dólares, y que los ingresos obtenidos ascendieron a 16.400 millones de dólares. El rendimiento global de las inversiones fue del 15,5% en 2013 y del 12,7% en 2012, cifras superiores a los parámetros de referencia para esos períodos, establecidos en 13,5% y 12,1%, respectivamente. El Grupo también acoge con beneplácito la mejora de la situación actuarial de la Caja, que representa una inversión de la tendencia descendente observada en sus valoraciones actuariales desde 1999. Deben adoptarse medidas para seguir mejorando la situación actuarial de la Caja.

71. El Grupo reconoce que la gestión de las pensiones y de las prestaciones de seguro médico son dos operaciones separadas e independientes que requieren sistemas, procesos, procedimientos y conocimientos especializados diferentes, que ofrecen escasas oportunidades para aumentar la eficiencia. El Grupo observa que la Comisión Consultiva opina que la financiación y la administración de las prestaciones del seguro médico después del servicio es una cuestión de interés para todo el sistema que sería mejor resolver mediante un enfoque a nivel de todo el sistema. El Grupo acoge con beneplácito la iniciativa del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de establecer un grupo de trabajo encargado de estudiar la cuestión y aguarda con interés sus conclusiones.

72. El Grupo ve con satisfacción que el valor de mercado de los activos de la Caja han aumentado en un 20,3%, a un nivel sin precedentes de 51.800 millones de dólares al 31 de marzo de 2014. Durante el período de que se informa, la Caja ha obtenido un rendimiento anualizado del 10,1%, con lo que ha superado el índice normativo de referencia del 9,6%. Observando que la Caja ha logrado su objetivo de rendimiento real del 3,5% en los últimos 10, 15, 20, 25 y 50 años, el Grupo pide que se sigan obteniendo mejoras a ese respecto.

73. En lo que respecta a la diversificación de las inversiones de la Caja, el Grupo espera con interés el examen detallado en consultas oficiosas de cuestiones

concretas de interés, en particular las inversiones en los países en desarrollo. En relación con las cuestiones sobre la dotación de personal, el Grupo desearía saber en qué medida se han aplicado las disposiciones de la resolución 68/247 A, en particular en relación con la reducción de los gastos en concepto de honorarios de consultores como resultado del aumento de la capacidad interna. También tiene interés en saber más acerca del proceso de selección que dio lugar al nombramiento de la nueva Representante del Secretario General y el mecanismo para proporcionar información sobre su desempeño. El Grupo agradecerá que se proporcione información actualizada sobre los progresos realizados en la revisión del memorando de entendimiento entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Caja Común de Pensiones.

74. Al tiempo que observa que la Junta de Auditores emitió una opinión de auditoría sin reservas sobre los estados financieros de la Caja de Pensiones y que la adopción de las IPSAS ha mejorado la calidad de estos mediante la consolidación de la información proveniente de sistemas autónomos, el Grupo está de acuerdo con la Junta de Auditores en que los controles internos de la Caja de la presentación de informes financieros, especialmente en lo que respecta a la contabilidad de las inversiones y la divulgación de información al respecto, deben mejorarse aún más. El Grupo alienta firmemente a la Caja a que aplique a cabalidad todas las recomendaciones de la Junta de Auditores, incluidas las relativas a la gestión financiera y a la divulgación de los estados financieros; la gestión de las inversiones; la gestión de la recaudación de aportaciones y del pago de las prestaciones; y la gestión del sistema de tecnología de la información.

75. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) dice que su delegación se complace en observar que, incluso en tiempos económicos difíciles, la Caja de Pensiones ha obtenido buenos rendimientos, habiendo alcanzado cifras sin precedentes en el valor de sus inversiones. La oradora acoge con beneplácito los esfuerzos de la secretaría de la Caja y de la División de Gestión de las Inversiones por mejorar la sostenibilidad de la Caja, así como su constante crecimiento y los buenos resultados de los que da cuenta el 15,5% de rendimiento general de las inversiones. Su delegación también aprecia los esfuerzos encaminados a diversificar las inversiones de la Caja por moneda, tipo de activo y zona geográfica, y alienta a la secretaría a que siga aplicando enfoques

innovadores y promoviendo la eficiencia, siempre que sea posible, a fin de asegurar la solidez a largo plazo de la Caja. A ese respecto, los Estados Unidos recomendaron y apoyaron la creación del puesto a tiempo completo de Representante del Secretario General, a fin de asegurar la sostenibilidad de la Caja a largo plazo y contar con una gestión de tiempo completo para una cartera de semejante magnitud. También acogen con beneplácito los recientes nombramientos de miembros del Comité de Inversiones y del Comité de Auditoría.

76. Agradeciendo a la Comisión de Actuarios su importante labor y detallada presentación de informes, la oradora señala la mejora de las valoraciones actuariales de la Caja desde 1999, debido en gran medida, desde 2013, al aumento de la edad de jubilación normal y la edad de jubilación anticipada para los nuevos funcionarios.

77. Entre las muchas cuestiones planteadas por el Comité Mixto de Pensiones en su informe, los Estados Unidos ven con especial interés la posible ampliación del mandato de la Caja de Pensiones para incluir la administración eficiente, sostenible y eficaz en función de los costos de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio, cuestión que examinó a fondo la Comisión Consultiva. La delegación aguarda con interés examinar los resultados del estudio emprendido por la Caja de Pensiones y determinar qué información adicional podría necesitar la Asamblea General para adoptar una decisión con conocimiento de causa. Los Estados Unidos aguardan con interés también recibir más detalles sobre los debates acerca de la actualización del memorando de entendimiento vigente entre la Caja y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, así como los esfuerzos de la Caja por actualizar su reglamentación financiera. En lo atinente a los recursos humanos, los consultores y otras personas que trabajan con los denominados “contratos para personal que no es de plantilla” representan un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo mundial del régimen común de las Naciones Unidas. Dado que el personal que no es de plantilla no tiene derecho a participar en la Caja, los Estados Unidos aprecian que el Comité Mixto siga de cerca la cuestión y aguardan con interés que se siga examinando en consultas oficiosas.

Se levanta la sesión a las 12.00 horas.