

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
44a. sesión
celebrada el viernes
17 de noviembre de 1989
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 44a. SESION

Presidente: Sr. AL-MASRI (República Árabe Siria)

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

SUMARIO

- TEMA 131 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
- TEMA 132 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
- TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2.750.2 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

Distr. GENERAL
A/C.5/44/SR.44

22 de noviembre de 1989

ORIGINAL: ESPAÑOL

89-57276 9364g

/...

16 P.

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

TEMA 131 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
(A/44/30; A/C.5/44/14, A/C.5/44/16, A/C.5/44/18 y A/C.5/44/20)

1. El Sr. AKWEI (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) señala su satisfacción ante el considerable apoyo que muchas delegaciones han brindado a la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. Con respecto al formato del informe, entiende que, si bien se ha logrado simplificarlo y hacerlo más claro en cierta medida, todavía se lo puede mejorar.
2. Muchos delegados vieron con agrado que los representantes del personal volvieran a participar en la labor de la Comisión sobre el examen amplio. Una cooperación armoniosa y fructífera con los colaboradores de la CAPI, es decir los representantes de los jefes ejecutivos y del personal, tiene importancia fundamental. Si bien se han hecho grandes progresos en ese sentido, algunos aspectos de los métodos de trabajo de la Comisión siguen preocupando a las otras dos partes, en especial a los representantes del personal. El orador asegura a la Quinta Comisión que todos esos temas se estudiarán durante el examen del funcionamiento de la CAPI, que se realizará en estrecha cooperación con los representantes de los jefes ejecutivos y del personal.
3. En relación con la recomendación de la Comisión sobre las modificaciones del mecanismo de ajuste de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y las categorías superiores, cabe señalar que de ninguna manera cambia el principio de la sustitución de los ingresos, que es básico para determinar la remuneración pensionable y su mecanismo de ajuste, según lo decidido por la Asamblea General. La propuesta de enmendar el factor de 1,22 refleja un cambio tributario importante ocurrido en 1986 en los Estados Unidos, que nadie podía haber previsto algunos años antes. Si los impuestos de los Estados Unidos no hubieran cambiado, no habría sido necesario introducir esta modificación.
4. Varias delegaciones plantearon dudas acerca de los términos "edad obligatoria de separación del servicio" y "edad normal de jubilación", y el modo en que la nueva propuesta relativa a la primera afectará a la segunda. La edad obligatoria de separación del servicio es la edad en la que el personal debe retirarse de la Organización, en tanto que la edad normal de jubilación se refiere al momento en que el personal puede recibir una jubilación completa. En virtud de su Estatuto, la Comisión está facultada para formular recomendaciones sobre la primera - la recomendación de la Comisión sirve como complemento a la del Comité Mixto de Pensiones con respecto a la edad normal de jubilación, y su propósito es apoyar una de las medidas propuestas por el Comité Mixto para restablecer el equilibrio actuarial de la Caja y modernizar la gestión de la política de personal en el régimen común. La Comisión está convencida de que su recomendación no tendrá efectos negativos, especialmente en lo que respecta a los esfuerzos por alcanzar una distribución geográfica equitativa.

(Sr. Akwei)

5. Varias delegaciones expresaron su profunda preocupación ante la práctica de algunos Estados Miembros de complementar el pago de sus ciudadanos que trabajan en el régimen común de las Naciones Unidas. La CAPI tiene serias dificultades con respecto a esta práctica y seguirá ocupándose del tema. La Quinta Comisión podría examinar la sugerencia de algunas delegaciones de que se pida al Secretario General que plantee la cuestión a los Estados Miembros en el nivel más alto. Esta propuesta concuerda con la decisión de la Comisión que figura en el inciso f) del párrafo 90 del volumen I de su informe.

6. Lamentablemente, la Comisión no pudo completar la parte del examen dedicada a la estructura de la remuneración, aunque ya avanzó mucho en los trabajos. La Comisión seguirá estudiando el tema, así como otras cuestiones pendientes en el examen amplio e informará al respecto a la Quinta Comisión en el próximo período de sesiones. La Comisión considera que el aplazamiento del tema de la estructura no debe afectar las decisiones respecto de las recomendaciones formuladas en su informe.

7. Aunque algunas delegaciones observaron que el presente examen era el duodécimo de ese tipo desde la creación de las Naciones Unidas, cabe señalar que es sólo el segundo desde el establecimiento de la CAPI en 1975 y que se realiza casi 13 años después del anterior. Todos los exámenes anteriores se realizaron a petición de la Asamblea General y se refirieron a determinados aspectos de los sueldos, sin constituir un examen amplio.

8. En lo que respecta a la competitividad del sistema de sueldos y a la observación de algunas delegaciones de que los problemas de contratación y retención pueden obedecer a deficiencias en la gestión, el Sr. Akwei señala que algunas de las propuestas formuladas por la delegación interesada ya se están aplicando. Cabe reconocer, sin embargo, que la competitividad se determina por la posición que ocupa un empleador en el mercado. El aumento de la discrepancia de las remuneraciones, según los cálculos del Gobierno de los Estados Unidos, junto con la estrecha vinculación entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de la administración pública federal de los Estados Unidos, ha hecho que las Naciones Unidas perdieran competitividad casi automáticamente, al perderla la propia administración pública federal de los Estados Unidos.

9. En lo que respecta a la solicitud de algunas delegaciones de que se presentaran pruebas convincentes de las dificultades en materia de contratación y retención del personal, el Sr. Akwei observa que es imposible reunir datos acerca de candidatos idóneos que no solicitaron empleo porque consideraron que los sueldos y condiciones no les satisfacían. Por lo tanto, es preciso confiar en el juicio de los jefes ejecutivos con respecto a esas dificultades. En todas las conversaciones de la CAPI con los jefes ejecutivos, éstos han insistido en que no reciben solicitudes de los candidatos con los antecedentes profesionales necesarios para ejecutar los programas encomendados a las organizaciones por sus respectivos órganos legislativos. En cuanto a las estadísticas de otros aspectos de esas dificultades de contratación y retención, si bien las organizaciones han hecho grandes esfuerzos en esa esfera, hay un límite práctico al nivel de recursos que se puede asignar a tales actividades. En relación con el tema, se pueden consultar los párrafos 78 y 79 y el anexo I del informe de la CAPI.

(Sr. Akwei)

10. La Comisión examinó otras prácticas que demuestran aun en mayor grado la existencia de dificultades en materia de contratación y retención, a saber, una declinación general en el uso de las categorías P-1 y P-2 en la contratación inicial; la contratación de nuevos funcionarios en escalones más altos para ofrecer mejores sueldos y no en función de la clasificación del puesto; una tendencia creciente a eludir el sistema de sueldos utilizando contratos de servicios especiales; el uso de préstamos reembolsables o no reembolsables de los Estados Miembros para contratar al personal; la permanencia de puestos sin llenar durante largos períodos; el uso de pagos complementarios y los traslados y las renunciaciones para ingresar en otras organizaciones internacionales. El orador asegura a la Quinta Comisión que los problemas son reales y no resulta práctico esperar pruebas matemáticas de su existencia.

11. Con respecto a la sugerencia de realizar controles periódicos cada cinco años para determinar si los Estados Unidos siguen teniendo la administración pública nacional mejor pagada y a la pregunta de por qué no se había realizado tal estudio como parte del examen amplio, el Sr. Akwei señala que aún no se cuenta con una metodología apropiada, aunque se prevé elaborar una en el futuro, y que tampoco hay una metodología para comparar la remuneración total, lo que sería la mejor manera de realizar ese control. En consecuencia, no fue viable, dentro de los limitados recursos y el tiempo disponibles, realizar ese estudio en un período de un año. En cuanto a la periodicidad de los estudios, los beneficios derivados de realizarlos con más frecuencia que cada cinco años, no compensarían los gastos y el esfuerzo; por otra parte, esperar más de cinco años podría afectar la competitividad de la remuneración del régimen común y producir resultados que no se ajustaran a las circunstancias económicas reales. Además, cinco años es el ciclo normal de muchos sistemas de sueldos.

12. En cuanto al aumento general de los sueldos del 5%, se plantearon muchos interrogantes con respecto, a la justificación, la fundamentación técnica y los aspectos presupuestarios de la propuesta. Por lo que hace a estos últimos, la Comisión siguió las directrices establecidas por la Asamblea General en la resolución 43/226 en el sentido de que los costos globales, en lo posible, debían ser comparables a los del sistema de remuneraciones en vigor. En cuanto a la solicitud de que se apliquen mayores restricciones por motivos presupuestarios, hay que recordar que en momentos de dificultad presupuestaria se aplicaron restricciones rigurosas, desde 1985 a mediados de 1988, y los problemas actuales son, en cierta medida, una consecuencia de esa austeridad presupuestaria. El costo global de las recomendaciones de la CAPI para los presupuestos ordinarios del régimen común representa aproximadamente un aumento del 3%, respecto de los gastos actuales; hay que comparar este porcentaje con los diversos aumentos del 4% al 5% concedidos cada cinco años a los funcionarios del cuadro de servicios generales.

13. Ante la objeción planteada por una delegación, de que las consecuencias financieras de un aumento del 5% afectarían sobre todo a los organismos financiados con contribuciones voluntarias, cabe remitirse a la declaración formulada por el Administrador del PNUD ante la Comisión en su período de sesiones de agosto, en el sentido de que, en vista de la pérdida de competitividad sufrida en los últimos años, el Programa debía pagar el precio de las reformas propuestas porque, de no

(Sr. Akwei)

hacerlas, los costos en lo que respecta a la ejecución de los programas serían mucho mayores. Ya en 1984, el entonces Administrador del PNUD había expuesto una posición similar.

14. En cuanto a la justificación teórica del aumento propuesto, el Sr. Akwei indica que la Comisión consideró toda una serie de cuestiones antes de recomendarlo, a saber, los problemas en materia de contratación y retención del personal, la falta de competitividad de la administración pública de los Estados Unidos, el margen proyectado para 1990, que sería de 108,3, la pérdida del poder adquisitivo de los sueldos de las Naciones Unidas desde 1975 y el hecho de que hiciera 15 años que no se examinaban los sueldos de las Naciones Unidas. No fue ninguna de estas razones por sí sola sino su efecto acumulativo lo que convenció a la Comisión. El Comité Administrativo de Coordinación y su Presidente, el Secretario General, repetidas veces exhortaron enérgicamente a otorgar el aumento del 5% como una medida ineludible.

15. Con respecto a la fecha en que entraría en vigor dicho aumento, la Comisión consideró en principio el 1° de enero de 1990. Sin embargo se tomaron dos fechas posibles de aplicación, el 1° de enero y el 1° de julio de 1990, al proyectar el margen de remuneración neta, que sería de 118,3 en el primer caso y de 115 en el segundo. Cabe recordar además que el Secretario General indicó que el CAC estimaba que las recomendaciones debían aplicarse a principios de 1990. Las consecuencias financieras, de 60 millones de dólares para un período de 12 meses, pueden ajustarse proporcionalmente para un período de aplicación más corto.

16. En cuanto a las críticas formuladas respecto de la idea de otorgar un aumento general, el Sr. Akwei explica que la recomendación se basa en la experiencia recogida en una amplia variedad de lugares de destino y que una aplicación selectiva no habría resuelto el problema.

17. En lo que respecta a la recomendación relativa al límite mínimo de la remuneración neta del régimen común de las Naciones Unidas el orador confirma, que será igual a los sueldos que reciben los empleados públicos de los Estados Unidos en Washington, D.C. El nuevo límite mínimo basado en la consolidación de 12 puntos multiplicadores en el sueldo neto básico más un aumento general del 5% asegurará que así sea. Si bien la Asamblea General no pidió concretamente que se estableciera el límite mínimo propuesto por la CAPI, sí pidió que se simplificara el sistema de ajustes por lugar de destino. Con el límite mínimo propuesto se eliminarán muchas medidas especiales existentes que hacen innecesariamente complejo el sistema. La Comisión consideró apropiado seguir la práctica del país con el que se establece la comparación y no recomendar una paga mayor o menor que ésta. Si bien tal vez hubiera sido más lógico proponer el sueldo básico de la ciudad de base del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, es decir, Nueva York, dicha propuesta habría entrañado gastos mucho mayores.

18. El margen de la remuneración neta tiene por objeto compensar tres factores, a saber, las carreras cortas, las oportunidades limitadas de ascender a las categorías más altas y los gastos extraordinarios que resultan de la expatriación.

(Sr. Akwei)

Al calcular el margen no se tiene en cuenta la asignación de expatriación que se paga a los empleados de los Estados Unidos, porque la comparación se hace con la administración pública de Washington, D.C., donde no existe ese tipo de asignación. En cuanto a las bonificaciones y gratificaciones por rendimiento que se pagan a los empleados públicos de los Estados Unidos, sólo se incluye en los cálculos del margen de la remuneración neta la parte de esos pagos que se considera sueldo básico en ese sistema. Puesto que dichas bonificaciones sirven para mantener la competitividad de la administración pública con que se establece la comparación, algunos miembros de la Comisión consideraron que debían tenerse en cuenta en los cálculos del margen.

19. Se decidió examinar la metodología del margen en este momento, y no en 1991, porque estaba estrechamente relacionada con las cuestiones de remuneración que debían considerarse este año. En esencia, los cambios propuestos son un perfeccionamiento de la metodología vigente para comparar mejor dos sistemas semejantes, pero no idénticos, y medir con exactitud la remuneración que reciben los empleados públicos de los Estados Unidos, que ha registrado en los últimos años cambios que la metodología actual no puede captar. Por otra parte, la metodología perfeccionada representa una adhesión más estricta al principio Noblemaire.

20. Respondiendo a una delegación que consideró que el intervalo del margen debía haberse modificado cuando se examinó la metodología, el Sr. Akwei observa que una reducción habría agravado los problemas de contratación y retención y la pérdida del poder adquisitivo. No todos los elementos de la metodología influyen directamente en el intervalo del margen y viceversa. El primero es un mecanismo técnico y el segundo es cuestión de política y ambos pueden cambiarse independientemente.

21. En cuanto a la propuesta de que el margen fluctúe libremente dentro del intervalo y la sugerencia de que obligaría a la CAPI a adoptar constantemente decisiones políticas respecto de la ubicación del margen, el Sr. Akwei desmiente esta posibilidad y explica que el sentido de la recomendación es que los niveles de ajuste por lugar de destino en la base del sistema se determinarían en gran medida por el movimiento del índice de ajuste por lugar de destino de Nueva York de acuerdo con el IPC y los resultados de los estudios. No se prevé adoptar ninguna medida, a menos que se estuviera a punto de sobrepasar los límites de 110 a 120.

22. Se ha criticado a la Comisión por el sistema de remuneración vigente, al que se considera complejo e incomprensible. El factor que seguiría manteniendo la complejidad del sistema sería la exigencia de que se mantuviera el margen en el valor deseable de 115 en todo momento. Para cumplir este requisito, el margen de cada período sucesivo a partir de octubre de 1989 debería mantenerse en ese punto, sin tener en cuenta los factores técnicos que lo rigen, lo que sólo puede lograrse manipulando arbitrariamente el índice de Nueva York y, por ende, el de otros lugares de destino. Esta práctica crea complicaciones innecesarias y produce resentimiento en el personal. El orador exhorta a la Comisión a no insistir sobre

(Sr. Akwei)

este tema y a dar a la CAPI la oportunidad de aplicar el sistema propuesto, que sería justo para el personal y para los Estados Miembros. La Comisión informaría periódicamente al respecto a la Asamblea General.

23. En cuanto al sistema de ajustes por lugar de destino, el Sr. Akwei observa con satisfacción el apoyo general a las propuestas encaminadas a racionalizarlo. Se han expresado algunas reservas acerca del uso, para Nueva York y Washington, D.C., del mismo índice de los precios fuera de la zona que para todos los demás lugares de destino. La CAPI, estimando que no había ninguna razón técnica para considerar en forma diferente a esos dos lugares de destino, aceptó la recomendación del CAAALD y el Grupo de Trabajo sobre el examen amplio, que permite suprimir una anomalía que ocasionaba distorsiones en el sistema, con el consiguiente malestar en el personal afectado.

24. Respecto de la cuestión de los efectos de la escasez de mercaderías en economías insuficientemente desarrolladas sobre el poder adquisitivo de los sueldos en el régimen común, se ha observado que, en algunos países, el nivel de la remuneración es demasiado reducido por no poderse hacer comparaciones válidas por la escasez de bienes. Ese es uno de los motivos por los que se recomienda un sueldo mínimo igual al sueldo básico actual más unos 17 puntos de ajuste por lugar de destino.

25. Por lo que hace a la observación sobre la consideración del costo del servicio doméstico en Nueva York, el Sr. Akwei aclara que no se hace ningún pago por concepto de servicio doméstico y que esos datos se recogen para Nueva York con la única finalidad de comparar gastos similares en otros lugares de destino. La remuneración de Nueva York se establece sobre la base del principio Noblemaire y se actualiza conforme al IPC de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos.

26. Por lo que hace a los efectos de la revaluación o al mayor poder adquisitivo que pueden observarse de tanto en tanto, cabe recordar que el ajuste por lugar de destino se utiliza para compensar los efectos de la inflación y de las fluctuaciones monetarias. Cuando el dólar aumenta de valor con respecto de la moneda local de un determinado lugar de destino se pagan menos dólares para obtener la misma cantidad de moneda local y ocurre a la inversa cuando se devalúa el dólar, con lo que en ningún caso se aumenta ni disminuye el poder adquisitivo en términos de moneda local.

27. Sobre la posibilidad de reducir la compensación, el Sr. Akwei aclara que la CAPI adopta de inmediato medidas apropiadas para reducir la remuneración cuando así se justifica dentro del marco del sistema de ajustes por lugar de destino que ha estado en vigor desde que se inició en 1957.

28. En cuanto a si las decisiones de la Comisión podrían afectar la exactitud y los fundamentos del sistema de ajustes por lugar de destino, cabe señalar que la finalidad básica de las propuestas es racionalizar el sistema a través de la simplificación y que su aplicación tal vez permita incluso hacerlo más exacto.

(Sr. Akwei)

29. Por lo que hace al conjunto de medidas relativas a la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles, el Sr. Akwei observa con satisfacción la acogida que han merecido y, respecto de la sugerencia de aplicarlas en forma experimental, el Sr. Akwei dice que la CAPI habrá de supervisar atentamente su aplicación, para hacer los ajustes que proceda.

30. Para determinar las condiciones de trabajo difíciles, un grupo de trabajo integrado por representantes de distintas organizaciones, del personal y de la secretaría de la CAPI hace una evaluación en que se tienen en cuenta los factores siguientes: seguridad, salud, clima, servicios educacionales, condiciones de aislamiento, vivienda, esparcimiento, etc. Cada lugar de destino es objeto de un examen por lo menos una vez cada tres años. La lista de los lugares de destino difíciles está a disposición de las delegaciones interesadas. La clasificación de las sedes de las comisiones regionales y el cálculo de los beneficios resultantes de la aplicación de la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles se presentarán en documentos especiales.

31. En cuanto a la información solicitada por algunas delegaciones sobre las repercusiones de las recomendaciones de la CAPI relativas al aumento de sueldos, sueldo mínimo y prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles, el Sr. Akwei dice que los cálculos correspondientes se presentarán en un documento detallado en las consultas oficiosas.

32. En relación con la motivación y la productividad y el deseo de algunas delegaciones de que las propuestas hubiesen ido precedidas de mejores sistemas de evaluación de los resultados, el Sr. Akwei dice que las modalidades para la evaluación de los resultados incumben a cada uno de los organismos.

33. El Sr. Akwei observa que las propuestas sobre prestaciones, que habían sido objeto de un detenido examen, suscitaron escasos comentarios. En cuanto a una observación sobre la prima por separación del servicio del personal con contrato a plazo fijo, señala que la Comisión no había considerado a ese elemento como prioritario, pero si la Asamblea General deseara examinar más a fondo la cuestión, estaría plenamente dispuesta a hacerlo.

34. Se expresó una opinión de que la Comisión no había respondido cabalmente al mandato de la Asamblea General respecto de las prestaciones. La CAPI considera que ha cumplido su cometido y que si se dejara la cuestión para estudiarla más a fondo sin una orientación concreta se producirían demoras injustificadas. Una delegación señaló que la prestación por familiares a cargo en las Naciones Unidas era incompatible con el principio Noblemaire, por cuanto la administración utilizada en la comparación no tenía el mismo plan que las Naciones Unidas. El principio Noblemaire no dice que las Naciones Unidas deban hacer exactamente lo que hacen los Estados Unidos sino que debe hacerse una comparación de las condiciones de servicio. Por ejemplo, el subsidio de educación no es exactamente el mismo que el de los Estados Unidos pero la Comisión y la Asamblea General en varias ocasiones han confirmado su validez. Por ello es importante hacer una comparación de la remuneración total y evitar las comparaciones individuales de las distintas prestaciones de cada administración.

35. Para finalizar el Sr. Akwei agrega que es fundamental que las recomendaciones se consideren en su conjunto y se pongan en práctica a la brevedad.

TEMA 132 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
(A/44/9 y A/44/682; A/C.5/44/6 y A/C.5/44/18)

36. El Sr. ZADOR (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) dice que en su mayor parte las declaraciones sobre el informe del Comité Mixto se centraron en las medidas encaminadas a restablecer el equilibrio actuarial de la Caja a largo plazo y que, en general, se manifestó un muy amplio apoyo al conjunto de medidas recomendadas por el Comité Mixto.

37. El Sr. Zador desea aclarar en primer término un aparente equívoco en cuanto a la base para la valuación actuarial de la Caja y la base sobre la cual el Comité Mixto extrajo sus conclusiones respecto de las medidas que propone a la Asamblea General. La valuación se basaba en las condiciones de servicio vigentes a la fecha de la valuación y en las hipótesis actuariales en cuanto a la futura evolución del activo de la Caja y de su pasivo según las actuales condiciones de servicio. Respondiendo a la petición de la Asamblea General, el Comité Mixto examinó todas las medidas posibles para restablecer el equilibrio actuarial de la Caja, incluidos los cambios en las condiciones de servicio, entre ellos un cambio en la edad de jubilación con arreglo a los Estatutos de la Caja. Su inclusión en el conjunto de medidas contó con el apoyo de todas las partes representadas en el Comité Mixto, incluidos los representantes de los afiliados y de los jefes ejecutivos.

38. Es necesario aclarar las relaciones existentes entre la edad de separación obligatoria del servicio con arreglo a los estatutos de cada organización y la edad de jubilación con arreglo a los Estatutos de la Caja de Pensiones.

39. Según los Estatutos de la Caja de Pensiones la edad normal de jubilación es aquella en la cual el afiliado tiene derecho a una prestación total de jubilación, actualmente 60 años. La edad reglamentaria de separación según los estatutos del personal de las distintas organizaciones es la edad pasada la cual el funcionario no tiene derecho a continuar en servicio. Salvo el caso de la FAO, donde esa edad es de 62 años, en el resto de las organizaciones afiliadas la edad de jubilación obligatoria es igual a la edad normal de jubilación según los Estatutos de la Caja, es decir, 60 años. No obstante, los funcionarios pueden permanecer en servicio pasada esa edad a discreción de los jefes ejecutivos de las organizaciones.

40. Si bien la edad obligatoria de separación puede ser más alta que la edad normal de jubilación, como en el caso de la FAO, no puede ser inferior por cuanto no tendría sentido obligar al personal a dejar el servicio por razones de edad antes de que tuviera derecho a una prestación de jubilación sin reducciones.

41. Teniendo en cuenta la necesidad de que cada organización pueda adoptar con flexibilidad sus decisiones en materia de personal, el efecto de las modificaciones en la edad de jubilación sobre los planes actuales de contratación y de fomento de las perspectivas de carrera y las posibles complicaciones de carácter jurídico que tendría el aumentar la edad de jubilación para el personal actualmente en servicio, el Comité Mixto decidió recomendar el cambio de la edad de jubilación a 62 años únicamente para los nuevos funcionarios. La CAPI a su vez recomendó modificar la

(Sr. Zador)

edad obligatoria de separación a 62 años también para nuevos funcionarios. Con esas medidas los cambios se introducirían gradualmente, evitando las posibles repercusiones sobre los objetivos que se persiguen actualmente en materia de personal.

42. Cabe aclarar que los cambios propuestos no han de afectar los planes de contratación de las Naciones Unidas ni tampoco al personal actualmente en servicio; tampoco han de obstaculizar los esfuerzos encaminados a rejuvenecer la Secretaría mediante la contratación de personas jóvenes.

43. En lo que respecta a la cuestión de si el personal del OOPS podría, en el futuro, afiliarse a la Caja de Pensiones, cabe tener en cuenta que el personal del Organismo está incluido en un régimen de sueldos, prestaciones y condiciones de servicio relacionado con los que se aplican a los funcionarios públicos empleados en puestos comparables de los gobiernos de los países del Oriente Medio donde actúa el OOPS. No están sujetos al régimen común de las Naciones Unidas en materia de sueldos, prestaciones y condiciones de servicio, lo que según los Estatutos de la Caja es una condición para afiliarse a ésta. Para ajustar sus condiciones de servicio a las del régimen común habría que apartarse de las disposiciones que han estado en vigor durante los 40 años de existencia del OOPS, lo que entrañaría amplias repercusiones de carácter político, administrativo y financiero no solamente para el OOPS sino también para los países huéspedes y países donantes.

44. Para finalizar, el Sr. Zador expresa su esperanza de que, habiendo contado con el amplio apoyo de la Quinta Comisión, las recomendaciones del Comité Mixto sean aprobadas por la Asamblea General.

45. El Sr. FORAN (Subsecretario General, Representante del Secretario General para las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) respondiendo a observaciones y sugerencias formuladas en el debate, dice que, como señaló a la Quinta Comisión al presentar el informe del Secretario General, la Caja de Pensiones tiene la intención de mantener la política fijada hace algunos años, limitando el riesgo de las inversiones en acciones e incrementando al mismo tiempo la cartera de inversiones en valores de renta fija con objeto de preservar el capital de la Caja y reducir al mínimo los efectos de una posible caída en los mercados de valores. Esa estrategia defensiva, bien recibida por la mayoría de los oradores, sumada a la política de diversificación de las inversiones constituye el mejor medio de preservar el capital de la Caja. No obstante, a cambio de ello quizá haya que privarse de los posibles beneficios de un proceder más agresivo, que entraña también un mayor nivel de riesgo. Esa estrategia es la mejor para todos los interesados, los Estados Miembros, las organizaciones que constituyen la Caja y, sobre todo, los afiliados y beneficiarios de la Caja.

46. Una delegación dijo que no había sido un buen año para las inversiones de la Caja. Ello se debió en parte a la estrategia defensiva que se ha adoptado y en parte a que durante el año hubo un alza, para muchos inesperada, en el valor del

(Sr. Foran)

dólar de los Estados Unidos. De lo contrario, el rendimiento de las inversiones de la Caja, medido en dólares, habría sido considerablemente superior; medido en ECU fue de un 19,2%.

47. Si bien la diversificación ofrece la mejor protección para preservar el capital de la Caja y, a largo plazo, posiblemente se logren los mejores rendimientos, de año a año es probable que haya fluctuaciones en el rendimiento total, en particular cuando es medido en una determinada moneda.

48. En lo que respecta a las inversiones en países en desarrollo, la Caja sigue buscando nuevas posibilidades, se trate de bonos emitidos por gobiernos e instituciones financieras o de inversiones directas o indirectas en distintos países. La Caja ha hecho inversiones directas en Jordania, Kenya, Malasia, México, Filipinas, Singapur y Tailandia por un monto de unos 110 millones de dólares e inversiones indirectas en el Brasil, la India, Indonesia y la República de Corea por un monto de 115 millones de dólares, un total a junio de 1989 de 225 millones de dólares. Las inversiones en instituciones regionales de desarrollo ascienden a 346 millones de dólares y, en instituciones internacionales de desarrollo, a 563 millones.

49. Con relación a las inversiones en Africa, en septiembre de 1989 una misión visitó Ghana, Côte d'Ivoire, Zimbabwe y Kenya. En Ghana, donde está previsto el establecimiento de un mercado de valores, se estudió la posibilidad de que la Caja hiciera inversiones directas una vez que funcionara ese mercado. En el Banco Africano de Desarrollo se analizó la posibilidad de que la Caja hiciera inversiones en valores a corto plazo emitidos por el Banco. En Côte d'Ivoire, Zimbabwe y Kenya se analizaron distintas oportunidades de inversiones directas de la Caja.

50. Por último, el orador dice que transmitirá al Comité de Inversiones las distintas observaciones y sugerencias formuladas por los miembros de la Comisión.

TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/44/604, A/C.5/44/2, A/C.5/44/9, A/C.5/44/11, A/C.5/44/17 y A/C.5/44/21)

51. El Sr. BELYAEV (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que su país es uno de los pocos Estados de Europa oriental cuya representación en la Secretaría de las Naciones Unidas ha mejorado en el curso de este año. Este modesto avance se debió a una serie de factores favorables, en particular la disposición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para resolver los problemas de distribución geográfica. Además, por primera vez se celebraron en la RSS de Bielorrusia concursos para puestos de categoría P-2. Como consecuencia, un joven profesional que aprobó el examen ya se ha incorporado a la Secretaría y otros dos han recibido ofertas. Con estos nombramientos, la representación de la RSS de Bielorrusia pasará a estar dentro de los límites convenientes. El orador expresa el apoyo de su delegación a los concursos como uno de los medios principales para resolver los problemas de los países no representados o insuficientemente representados, aunque reconoce que inicialmente esta innovación le mereció ciertos reparos y hasta se pronunció en contra de ella.

(Sr. Belyaev, RSS de Bielorrusia)

52. El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/44/604) demuestra que, pese a la reducción general del personal y a la armonización de la estructura de la Secretaría, también hubo mejoras considerables en la representación de otros Estados. La representación de algunos países en desarrollo en puestos de alto nivel mejoró; en otros casos, no hubo cambios. Sin embargo, esto también puede interpretarse como factor positivo en vista de las condiciones actuales y el período de reforma que atraviesa la Organización. Al mismo tiempo, el informe indica que el problema de la representación geográfica equitativa de todos los Estados Miembros sigue sin resolver y que la Secretaría es tal vez el único órgano del sistema de las Naciones Unidas en que persiste una situación anómala, ya que no todos los Estados Miembros están representados dentro de los límites convenientes.

53. Preocupa especialmente al orador la relación entre los contratos permanentes y los de plazo fijo. A su juicio, ambos tipos de contrato tienen aproximadamente el mismo número de ventajas y desventajas; sin embargo, según el informe, es evidente que por alguna razón la balanza sigue inclinada hacia el lado de los contratos permanentes. El orador deplora este estado de cosas, que constituye un obstáculo grave para la aplicación real de las disposiciones de la Carta en cuanto a la política de personal de las Naciones Unidas e impedirá mejorar la eficacia, la competencia y la autoridad de la administración pública internacional.

54. Todavía hoy, en el contexto de las prioridades y la adopción de decisiones en materia de política de personal, se trata de demostrar que la herencia de puestos es un problema prioritario. Con ello sólo se busca desviar la atención de los problemas de principio que se plantean en la materia. Quienes aducen este falso problema consideran que es injusto que los funcionarios de la Secretaría que tienen contratos de plazo fijo sean reemplazados por especialistas del mismo país y se esfuerzan por calificar esa práctica de ilegítima. La delegación de la RSS de Bielorrusia está dispuesta a eliminar este problema, siempre y cuando al mismo tiempo se examine también la práctica de la herencia de puestos en el contexto de contratos permanentes.

55. Hay otros problemas en cuya solución la delegación de la RSS de Bielorrusia está dispuesta a colaborar. Uno de ellos es la representación equitativa de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica. La RSS de Bielorrusia tiene suficientes mujeres profesionales que estarían dispuestas a trabajar en la Secretaría de las Naciones Unidas y que han pasado con éxito entrevistas organizadas por las Naciones Unidas en Nueva York, pero hasta ahora ninguna ha sido designada. Cuando las Naciones Unidas consideran a una candidata para un puesto del cuadro orgánico, se plantea la cuestión de su partida al extranjero, que no siempre se resuelve en forma justa para todos los Estados Miembros. En realidad, sólo los nacionales de los lugares en que hay sedes de la Organización logran ocupar puestos de cierta importancia. Los procedimientos y prácticas de contratación de mujeres en la Secretaría no son universales y sólo atienden a los intereses de un pequeño número de Estados. Para corregir la situación, los Estados Miembros y la Secretaría deberán hacer enormes esfuerzos conjuntos teniendo en cuenta, en primer lugar, los intereses de las candidatas.

56. El Sr. ANNAN (Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos) dice que el debate ha puesto de manifiesto que la cuestión de la representación geográfica equitativa sigue siendo de la máxima importancia para todos los Estados Miembros. En este sentido, el objetivo principal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es asegurar que, al contratar personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, todos los Estados Miembros estén suficientemente representados en la Secretaría y que ésta cuente con el mejor personal procedente de todos los Estados Miembros. Todos los esfuerzos de la Oficina están y seguirán estando orientados a lograr ese objetivo.

57. La contratación es el principal instrumento para corregir desequilibrios en la distribución geográfica del personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos agradece el apoyo de las delegaciones a los concursos nacionales, como método objetivo de contratación. Una vez que se haya completado el proceso de contratación de los candidatos que aprobaron el examen de 1988 y 1989, la representación de los Estados Miembros participantes habrá mejorado significativamente. Ocho países han confirmado su decisión de participar en el proceso de concursos nacionales de 1990 y el orador espera que otros que han sido invitados, en particular los países no representados e insuficientemente representados de la región del Golfo, respondan afirmativamente. Como resultado de los concursos nacionales, para el 30 de junio de 1990 ocho países más deberían quedar dentro de los límites convenientes. Al mismo tiempo, la Oficina seguirá tratando de formular medidas especiales a fin de seleccionar funcionarios de países no representados o insuficientemente representados con carácter prioritario para cargos de categoría P-3 y superiores. Es importante contar con la amplia cooperación de todos los Estados Miembros para lograr este objetivo. Además, habrá que ser extremadamente selectivo en la contratación de nacionales de Estados Miembros que ya estén por encima del punto medio de los límites convenientes.

58. En cuanto a la preocupación expresada por algunas delegaciones con respecto a la contratación de cuatro nacionales de Estados Miembros excesivamente representados, cabe señalar que tres de ellos son de la región de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y fueron contratados en cumplimiento de medidas ordenadas por la Asamblea General para hacer frente a circunstancias especiales en la región. En todo caso, el porcentaje de nacionales de Estados Miembros excesivamente representados que recibieron nombramientos fue el más bajo hasta el presente. Sin embargo, como parte de los esfuerzos de la Oficina por contratar a más mujeres, será necesario aplicar un criterio flexible a fin de que el Secretario General pueda alcanzar el objetivo del 30% para fines de 1990.

59. Algunas delegaciones han señalado la necesidad de que haya una rotación en las categorías más altas de la Secretaría. El Secretario General siempre trata de tener en cuenta esta preocupación, al tiempo de mantener el equilibrio geográfico y regional necesario.

60. En el curso de las deliberaciones se hizo también referencia a la cuestión de las vacantes y la redistribución del personal, como parte de las medidas adoptadas por el Secretario General en atención a la recomendación del Grupo de los 18. Al dar a todos los funcionarios, con independencia de su lugar de destino, la

(Sr. Annan)

posibilidad de acceso a los puestos vacantes se logró una mejor distribución de las vacantes en los distintos lugares de destino, una ejecución más eficaz de los programas, una reducción, del 30% al 15% en dos años, de las tasas de vacantes en las comisiones regionales y un aumento de la movilidad. Ochenta de los 300 funcionarios seleccionados cambiaron de lugar de destino. También mejoraron las perspectivas de carrera, ya que en el 80% de los casos el funcionario fue ascendido después de seis meses de desempeño satisfactorio de las nuevas funciones. Estas medidas también incidieron en la situación de la mujer en la Secretaría ya que, hasta el momento, el 34% de los ascensos vinculados al programa de gestión de las vacantes ha correspondido a mujeres.

61. Las actividades de contratación guardan estrecha relación con el programa de reducción presupuestaria que continúa vigente. En este momento no es posible proporcionar datos exactos sobre los efectos de ese programa en la distribución geográfica en general y, en especial, en la representación de las mujeres. Sin embargo, se hará todo lo posible por minimizar esos efectos. Para lograr la reducción del personal mediante la eliminación natural de puestos, el número de nombramientos realizados en los últimos tres años ha sido muy bajo. Sin embargo, se están elaborando planes de contratación para reanudar la contratación a un ritmo normal, teniendo presente que el número de puestos disponibles será menor.

62. Con respecto a la situación de la mujer en la Secretaría, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos prevé que el objetivo del 30% se logrará para 1990 y se superará en los años siguientes. A fines de septiembre del año en curso, se alcanzó el 27,2%. Ello significa que es necesario contratar más de 140 mujeres en los próximos 13 meses, sin caer en la discriminación inversa y en el marco de un período de restricciones. Se está haciendo todo lo posible por aprovechar todas las vacantes que surjan a efectos de lograr ese objetivo. Por consiguiente hay que reconocer que durante el año próximo la mayor parte de los puestos vacantes deberá llenarse con mujeres. El Secretario General, el Subsecretario General y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos están dispuestos a hacerlo y, si los Estados Miembros apoyan la idea, deberán dejar de recomendar principalmente a candidatos hombres y presentar mujeres competentes para el proceso de contratación. Trabajando juntos será posible alcanzar el objetivo fijado.

63. El orador agradece el apoyo expresado por varias delegaciones a las actividades de capacitación y, en respuesta a una pregunta relativa a la consignación presupuestaria para capacitación expresada como porcentaje del presupuesto ordinario total, dice que los 9 millones de dólares destinados a capacitación lingüística y formación profesional para 1990-1991 representan el 0,46% del total del proyecto de presupuesto. El componente de formación profesional representa el 0,11% del presupuesto total, proporción que no ha variado significativamente desde 1984.

64. La Oficina estudiará debidamente las sugerencias concretas formuladas por algunas delegaciones respecto de cuestiones tales como los ascensos, la evaluación de la actuación profesional, la rotación del personal y la gestión de las vacantes.

(Sr. Annan)

65. En las declaraciones relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/44/30) se subrayó la importancia de que la Organización pudiera contratar y retener personal de la más alta calidad y de que las condiciones de servicio del personal fueran justas y equitativas. La mayor parte de las declaraciones fueron favorables a las recomendaciones de la Comisión, especialmente en cuanto a las condiciones de servicio sobre el terreno; sin embargo, algunas delegaciones manifestaron tener problemas con la propuesta relativa a un aumento general de sueldos del 5%. El Secretario General espera que la Quinta Comisión pueda llegar a una conclusión positiva sobre el conjunto de recomendaciones de la CAPI una vez que haya concluido el proceso de consultas oficiosas, pues ello demostraría claramente la importancia que tiene para los Estados Miembros un sistema justo y equitativo de remuneración del personal de la Organización.
66. Por último, el orador pide disculpas a la Comisión, en nombre del personal y de la administración de la Secretaría, por la declaración formulada por el Sr. Lowell Flanders, Presidente del Comité del Personal. Ya ha escrito una nota al Sr. Flanders a fin de señalar algunas de las más patentes inexactitudes y alegaciones infundadas que incluyó en su declaración.
67. Los reglamentos y prácticas vigentes prevén mecanismos de consulta entre el personal y la administración, que constituyen el marco adecuado para el examen y la solución de cuestiones relativas a la administración de personal. Sin embargo, el Subsecretario General no puede dejar de mencionar una afirmación del Presidente del Comité del Personal en el sentido de que la administración estaba recurriendo a los servicios de contratistas externos y que ello no sólo era mucho más costoso que los servicios del propio personal sino que también planteaba problemas de adjudicación de los contratos, recargos y cobro de comisiones. Se trata de una acusación sumamente grave del Sr. Flanders contra sus colegas y representados y el Subsecretario General espera sinceramente que la fundamente o se retracte de ella.
68. El Sr. GEBREMEDHIN (Etiopía) manifiesta sorpresa por que se vaya a dar por terminado el examen de este tema, en circunstancias de que el Presidente había señalado que la Mesa celebraría consultas con el Asesor Jurídico respecto de las injustificadas declaraciones formuladas por el representante del personal de la Secretaría, e informaría a la Quinta Comisión de sus resultados. Para la delegación de Etiopía el tema no estará terminado hasta que la Mesa indique qué medidas se adoptarán al respecto.
69. Desea también señalar que en el anexo I del informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas (A/C.5/44/11) se indica que la Sra. Taitu Ahmed está detenida en Etiopía desde el 5 de mayo de 1988, y que el Asesor Jurídico ha confirmado el contenido de ese informe. Siguiendo instrucciones de su Gobierno, desea informar que la Sra. Ahmed fue puesta en libertad a comienzos de julio de este año, en tanto que el informe data del 2 de noviembre. Cuando se detiene a un funcionario de la Secretaría en algún país, debe informarse de ello y permitir que el representante del Secretario General se ponga en contacto con el detenido. Además, el Gobierno debe dar explicaciones detalladas al Secretario General sobre la naturaleza de los

(Sr. Gebremedhin, Etiopía)

cargos formulados contra el detenido. Si esa información tarda tanto como en este caso en llegar al Secretario General, ¿qué cabe esperar de la norma del acceso al detenido dentro de las 24 horas siguientes a su detención?

70. El Sr. NASSER (Egipto) manifiesta su preocupación por las demoras en la publicación de algunos documentos relativos al tema 130 b), cosa que también ocurrió el año pasado. Espera que la Oficina del Asesor Jurídico facilite los documentos con suficiente anterioridad al examen del tema pertinente en la Quinta Comisión. Desea que quede constancia en actas de que el próximo año se propone pedir la estricta adhesión a las normas de procedimiento pertinentes a este respecto.

71. La Sra. ABBAS (Pakistán) se manifiesta sorprendida de que, entre los Estados que se mencionan en la lista de funcionarios cuyos derechos han sido conculcados por Estados Miembros de las Naciones Unidas (A/C.5/44/21) figure el Pakistán. Esa acusación formulada contra un Estado Miembro de las Naciones Unidas por los representantes del personal no se ajusta a la realidad. El Gobierno del Pakistán tomó conocimiento de la desaparición del Sr. Abdul Fattah, funcionario del Programa Mundial de Alimentos, a través de una comunicación del Representante Residente del PNUD en Islamabad. De inmediato se movilizaron las autoridades pertinentes para investigar el asunto y hacer todo lo posible por localizar al Sr. Fattah. Los funcionarios de Islamabad se han mantenido en estrecho contacto con el Representante Residente del PNUD y están cooperando plenamente con las Naciones Unidas en sus esfuerzos por localizar al Sr. Fattah. Si los funcionarios de las Naciones Unidas han tropezado con dificultades en este caso, a su delegación le interesaría saberlo. La actitud del Pakistán condice con las excelentes relaciones que ha mantenido tradicionalmente su Gobierno con las oficinas de las Naciones Unidas en el país, y con la importancia que atribuye a la protección de los derechos de los funcionarios públicos internacionales.

72. La Sra. SHITAKHA (Kenya) se queja de que las serias objeciones formuladas por su delegación a las opiniones del representante del personal no quedaron consignadas en el comunicado de prensa del 16 de noviembre. Espera que en el futuro el Departamento de Información Pública preste más atención a las declaraciones de las delegaciones.

73. El PRESIDENTE, respondiendo a la observación del representante de Etiopía, dice que efectivamente, la Mesa discutirá el asunto e informará sobre los resultados a la Quinta Comisión, lo que no impide que se concluya el debate sobre el tema y puedan iniciarse las reuniones oficiosas de consulta respectivas.

Se levanta la sesión a las 17.15 horas.