NACIONES UNIDAS

Asamblea General

CUADRAGESIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
27a. sesión
celebrada el lunes
12 de noviembre de 1990
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 27a. SESION

Presidente: Sr. MAYCOCK (Barbados)

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

CONTENIDO

TEMA 127 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS

TEMA 128 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA (continuación)

b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES (continuación)

c) OTRAS 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.5/45/SR.27
17 de diciembre de 1990
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 127 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (A/45/30; A/C.5/45/23, 24 y 29)

TEMA 128 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (A/45/9 y A/45/699; A/C.5/45/7 y A/C.5/45/22)

1. El Sr. AKWEI (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) presenta el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 1990 (A/45/30) en relación con el tema 127 del programa, y dice que en su informe la CAPI ha tenido en cuenta las valiosas sugerencias formuladas por los miembros de la Comisión; el informe se presenta un glosario de términos técnicos, y un resumen de decisiones y recomendaciones y de sus consecuencias financieras.

2. La CAPI ha modificado sus métodos de trabajo con el objeto de ofrecer mayores posibilidades de participación a los representantes de la Administración y del personal: como norma general, éstos pueden asistir a todas las reuniones de la CAPI en las que se analicen temas relacionados con las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas; para el análisis de los temas más importantes se pueden establecer grupos de trabajo tripartitos. En respuesta a lo solicitado por la Asamblea General, la CAPI está colaborando con el Comité Administrativo de Coordinación en un examen de su funcionamiento y en 1991 se presentará un informe sobre este tema.

3. De conformidad con la resolución 41/208 de la Asamblea General, la CAPI ha venido examinando, en cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la metodología para determinar la escala de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores, para vigilar el nivel de la escala y para ajustarla durante los períodos comprendidos entre exámenes amplios. La CAPI recomendó que se siguieran aplicando la metodología empleada para determinar la escala al 1° de abril de 1987 y el método para ajustes provisionales modificado por la Asamblea General en 1989. Asimismo, recomendó que en el futuro se empleara una escala revisada de contribuciones del personal en conjunto con la metodología para determinar la remuneración pensionable de esas categorías. La Asamblea General también ha solicitado a la CAPI que considere la posibilidad de establecer un intervalo del margen entre la remuneración pensionable del personal del régimen común y de la administración pública utilizada en la comparación. La CAPI llegó a la conclusión de que el intervalo del margen de 110 a 120 que se aplicaba a la remuneración neta debía aplicarse también a la remuneración pensionable; también recomendó un procedimiento para calcular el margen de la remuneración pensionable e informar sobre la materia a la Asamblea General. A juicio del Asesor Jurídico, ni la resolución 41/208 ni el Estatuto de la CAPI la facultan para realizar un examen de la remuneración pensionable de funcionarios de categorías no clasificadas. Por lo tanto, la CAPI decidió no considerar esta materia.

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Akwei)

4. La CAPI ha iniciado el análisis de la remuneración pensionable de los funcionarios de servicios generales y de otras categorías de personal de contratación local. Se prevé el establecimiento de un grupo de trabajo mixto que se encargue de la labor preparatoria y esté integrado por miembros de la CAPI, el Comité Mixto de Pensiones, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP), y se espera que en 1991 se formulen las recomendaciones que deben presentarse a la Asamblea General.

5. La CAPI analizó los resultados de los estudios sobre la estructura de la remuneración del régimen de sueldos del cuadro orgánico y de categorías superiores realizados por un nuevo grupo de trabajo. En vista de que aún no se han solucionado varios problemas relacionados con la no inclusión del componente de vivienda en el ajuste por lugar de destino, la CAPI llegó a la conclusión de que, por el momento, dicho componente no debería considerarse como un elemento separado de la remuneración. La CAPI recomendó que, en tanto no se realizaran nuevos estudios, las comparaciones relativas a vivienda deberían seguir realizándose con respecto a la base (Nueva York) y utilizando el sistema de ajuste por lugar de destino. Asimismo, recomendó que se aplicaran procedimientos revisados para las comparaciones sobre el costo de la vivienda y se realizaran importantes cambios en el plan de subsidios de alquiler correspondiente a la Sede y a otros lugares de destino en Europa. En el caso de los lugares de destino fuera de la Sede en los que trabajen pocos funcionarios, recomendó que se reembolsaran los gastos por concepto de vivienda hasta un límite razonable y que los ajustes por lugar de destino se basaran en la comparación de todos los elementos de gastos con la excepción de la vivienda. Después de tres años se realizaría un examen de los nuevos procedimientos.

6. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General, en el informe se presenta información detallada sobre los métodos empleados por las organizaciones para la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino ubicados en otro país y sobre el conjunto de prestaciones del régimen común. En 1991 se presentará un nuevo informe sobre los subsidios de expatriación.

7. En cuanto a las condiciones de servicio de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes, la Comisión considera que debería contemplarse el caso de los funcionarios de esas categorías que necesitan residir en viviendas de alto nivel cerca de su trabajo, y ha presentado propuestas que beneficiarían a los funcionarios de categoría superior que deben pagar mucho más que el promedio por concepto de vivienda. No obstante, considera que sus gastos de representación no puede tratarse en el marco del régimen común.

8. También en respuesta a una solicitud de la Asamblea General, la CAPI reconsideró su decisión de 1989 relativa a los procedimientos para examinar los índices de ajuste por lugar de destino en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte. La CAPI llegó a la conclusión de que esa decisión representaba la solución más justa para todo el personal. Además, a medida que

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Akwei)

vaya pasando el tiempo el sistema revisado dejará de tener consecuencias financieras. La CAPI también ha estudiado la cuestión de los lugares de destino en los que, debido a la aplicación de las conclusiones de un estudio entre ciudades, hay una considerable diferencia entre el índice de ajuste por lugar de destino y el multiplicador. La CAPI decidió que cuando la diferencia no excediera del 5% se debería aplicar el sistema normal de ajuste por lugar de destino; cuando ésta fuera superior al 5% habría que tomar medidas específicas para disminuir las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino con el objeto de reducir la diferencia.

9. La CAPI ha observado que los métodos empleados por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud con respecto a los escalones por antigüedad se diferencian notablemente de los empleados por otras organizaciones, y que sus recomendaciones no se aplican. Por lo tanto, recomendó que los jefes ejecutivos de la OIT y la OMS recomendaran a sus órganos legislativos la substitución del sistema vigente por un régimen de pago de una sola gratificación por méritos en efectivo y no pensionable.

10. La CAPI ha señalado que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. alcanzó un nivel muy cercano al valor medio deseable de 115 en 1990, pero que podría aproximarse al límite superior de 120 en 1991. En vista de lo anterior, la decisión de la Asamblea General de que se mantenga el margen medio de remuneración neta durante un período de cinco años a un nivel aproximado al valor medio no se puede aplicar y podría producir problemas en la aplicación del margen. Por consiguiente, la CAPI solicitó a la Asamblea General que reconsiderara su decisión. Asimismo, se refirió a las graves consecuencias que tendría para todo el régimen común la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York en 1991; ésta podría llegar a producirse si el margen se aproximara al límite superior. La CAPI también formuló un breve comentario sobre los cambios que se han producido en el régimen de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación e informará más detalladamente al respecto en 1991.

11. En 1989 la CAPI recomendó que se estableciera un nivel de sueldos básicos para el personal del cuadro orgánico y de categorías superiores que estuviese vinculado con las categorías pertinentes de la administración pública utilizada en la comparación. Dicha escala se aplicaría para el cálculo de los pagos correspondientes al nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y de pagos por separación del servicio que no correspondan a compensación por los días acumulados de vacaciones anuales; por lo tanto, esta escala tendría que ajustarse periódicamente y la CAPI decidió recomendar un aumento de un 8,5% en la escala de sueldos básicos a partir del 1° de marzo de 1991.

12. De acuerdo con lo solicitado por la Asamblea General, la CAPI inició un programa de estudios entre ciudades en los que se aplique la metodología revisada. La CAPI aprobó los resultados de los estudios de lugares de destino en los que hay sede y de Washington, D.C. Para fines de 1991 se habrán realizado estudios de los lugares de destino que abarquen a más del 90% del personal y en 1992 se hará un

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Akwei)

estudio de los restantes. Se publicará un suplemento del último informe anual en el que se presentará un informe detallado sobre la materia. La CAPI ha seguido manteniéndose informada sobre los datos relativos a pagos complemenarios y deducciones provenientes de distintas fuentes. Se dará a conocer la información que se vaya recibiendo según sea necesario.

13. La CAPI ha realizado estudios de las mejores condiciones de servicio del personal de servicios generales y categorías conexas prevalecientes en Londres, Nueva York y Roma; en el informe se consideran también las escalas de sueldos recomendadas a los jefes ejecutivos de organizaciones cuyas sedes se encuentran en esas ciudades. Se recomendó al Secretario General, al Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y al Director Ejecutivo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) que en Nueva York se establecieran tres escalas distintas para los funcionarios de servicios generales, del cuadro de artes y oficios y del servicio de seguridad. En dichas escalas se reflejaría un aumento general para el cuadro de artes y oficios y el servicio de seguridad, en tanto que la escala correspondiente a servicios generales sería un 4,6% inferior a la escala vigente el mes de marzo de 1990. En el estudio también quedó en evidencia la necesidad de aumentar las prestaciones por familiares a cargo de todos los funcionarios de contratación local que trabajen en Nueva York. Ya se han aplicado las recomendaciones de la CAPI sobre prestaciones por familiares a cargo correspondientes a todas las categorías de personal y sobre la escala de sueldos del cuadro de artes y oficios y del servicio de seguridad. No obstante, el Secretario General y sus colegas han decidido no aplicar la escala propuesta para la categoría de servicios generales, por motivos que han provocado una gran inquietud a la CAPI. La CAPI espera que la Quinta Comisión preste minuciosa atención a su informe sobre la materia.

14. La CAPI también ha analizado las consecuencias del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores para los funcionarios de servicios generales y cuadros conexos. La CAPI recomendó algunas modificaciones necesarias relacionadas con la aplicación de la prestación por hijos a cargo en el caso de hijos impedidos, la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles y el subsidio por asignación.

15. Se incorporó un ajuste del 2,4% en las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de Viena recomendadas por la Comisión en 1987, a fin de tomar en consideración el beneficio que representan los servicios de economato en Viena. Ese ajuste ha sido impugnado y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo falló a favor de los demandantes: dejó sin efecto las escalas de sueldos y decidió que los casos se devolvieran para calcular nuevamente los sueldos. La CAPI ha decidido seguir estudiando este caso en 1991, tomando en consideración el asesoramiento jurídico recibido.

16. La CAPI reconoce la importancia del subsidio de educación y la necesidad de tomar las medidas necesarias para que el nivel de reembolso se mantenga a la par del aumento del costo de la educación. La CAPI ha llegado a la conclusión de que, si bien un aumento general no sería justo, dicho aumento se justifica en los

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Akwei)

lugares donde los gastos por concepto de educación han aumentado considerablemente debido a la inflación. La CAPI se propone realizar en 1991 un estudio exhaustivo de los procedimientos empleados para determinar el nivel del subsidio de educación.

17. En el pasado la escala de sueldos del personal sobre el terreno se ha determinado sobre la base de una comparación con los funcionarios del servicio exterior de los Estados Unidos. La CAPI ha decidido que sería más adecuado compararla con la administración federal de los Estados Unidos y, por lo tanto, recomendó a todas las organizaciones adoptar una escala de sueldos revisada. Asimismo, aprobó la aplicación de la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles concebida en 1989 al personal del cuadro orgánico y categorías superiores que trabaja sobre el terreno.

18. La CAPI ha seguido ocupándose de las medidas especiales para mejorar la situación de la mujer en las secretarías y, con tal objeto, ha presentado a las organizaciones recomendaciones que beneficiarían al cuadro orgánico y categorías superiores. Asimismo, designó un grupo de trabajo tripartito para que estudiara la situación de las mujeres que trabajan en servicios generales.

19. El Sr. ZADOR (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) presenta el informe del Comité (A/45/9) bajo el tema 128 del programa e indica que éste abarca tres período de sesiones. Se necesitó más tiempo que el previsto para organizar el examen amplio de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores conforme a lo solicitado en la resolución 41/208 de la Asamblea General, en colaboración con la CAPI, y para participar en dicho examen. El Comité Mixto también tenía interés en llegar a un consenso con respecto a varios temas muy complejos y polémicos, entre otros la corrección del desequilibrio actuarial del Fondo, los niveles de remuneración pensionable y las pensiones resultantes de los funcionarios de diversas categorías, y el sistema de ajuste de las pensiones. El orador informa con satisfacción que el Comité Mixto adoptó por unanimidad las recomendaciones a la Asamblea General sobre adopción de medidas.

20. En el examen de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, tanto el Comité Mixto como la CAPI adoptaron de común acuerdo una metodología para determinar la escala de la remuneración pensionable, la escala misma y el procedimiento para realizar ajustes entre exámenes amplios. En cuanto a los funcionarios de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos que se utiliza en la comparación, ambos órganos acordaron que tanto la relación entre la remuneración pensionable de los dos servicios como sus tasas de sustitución de ingresos debían calcularse de acuerdo con lo recomendado por la CAPI y que se debería informar todos los años sobre este tema a la Asamblea General. No obstante, el Comité Mixto no ha podido llegar a un consenso sobre la conveniencia de establecer un intervalo del margen para la remuneración pensionable y, por lo tanto, se ha limitado a tomar nota de la recomendación de la CAPI de establecer un margen de 110 a 120. El Comité Mixto ha estado en desacuerdo con respecto a si le está permitido o si conviene que termine de elaborar las definiciones de los Reglamentos de la Caja para incluir la

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Zador)

remuneración pensionable de funcionarios de categorías no clasificadas. Las organizaciones afiliadas a la Caja se comprometieron a presentar a sus directores ejecutivos y órganos rectores la información sobre los distintos métodos aplicados con respecto a la remuneración de esos funcionarios que figura en el Anexo IV, para que a su vez pudieran presentar sus opiniones al Comité Mixto en su período ordinario de sesiones. Dichas opiniones también podrían reflejarse en las recomendaciones del Comité Mixto a la Asamblea General. El Comité Mixto también analizó el hecho de que en los Reglamentos no se mencione el incremento por antigüedad o por méritos superior al escalón máximo de la escala de la remuneración pensionable.

21. Con respecto al próximo examen de la remuneración pensionable y de la pensión resultante del personal de servicios generales y de otras categorías de contratación local que ha de realizarse en 1991, el Comité Mixto y la CAPI convinieron en adoptar disposiciones similares a las aplicadas con positivos resultados en el examen de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

22. Se realizó un examen del sistema de ajuste de las pensiones en el que se prestó particular atención a las consecuencias de las fluctuaciones del valor del dólar con respecto a otras monedas. Después de un largo debate sobre este tema tan polémico, se acordó recomendar a la Asamblea General que fijara un límite mínimo de la pensión inicial en moneda local de cada afiliado del cuadro orgánico y categorías superiores correspondiente a la pensión inicial en moneda local que recibiría si se jubilara al 31 de diciembre de 1990. Se debería considerar que ese límite sólo se aplicaría a los afiliados que tuvieran derecho a jubilación o a jubilación anticipada al 31 de diciembre de 1990 y que se jubilaran a más tardar el 31 de marzo de 1992. El objetivo básico de esta medida provisional es evitar que los afiliados que sigan trabajando después del 31 de diciembre de 1990 reciban una pensión inferior en moneda local. El Comité Mixto estableció un grupo preparatorio encargado de desarrollar un método de aplicación a largo plazo para determinar la pensión inicial en moneda local. Sería muy útil que la Asamblea General sugiriera al Comité Mixto qué orientación deberían tener estos cambios a largo plazo, puesto que todo cambio del sistema debe contar con el apoyo de los Estados Miembros, sobre todo si suponen mayores gastos a los Estados. Es importante que en las medidas que adopte el Comité Mixto se tengan presentes los intereses de todos los afiliados, beneficiarios y organizaciones, a fin de que en algunas organizaciones no se creen sistemas alternativos de pensiones que acabarían por minar la integridad de la Caja.

23. Por último, en el caso del fallo No. 900, Cuvillier (No. 3) contra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Junta recomendó aprobar la solicitud de la OIT, siempre que cumpliera las condiciones enumeradas en el párrafo 190 del informe.

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

24. El Sr. FORAN (Subsecretario General, Representante del Secretario General sobre Inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) presenta el informe del Secretario General sobre las inversiones de la Caja (A/C.5/45/7), en relación con el tema 128 del programa, y dice que el formato del informe de 1990 es similar al de los últimos informes, con el objeto de facilitar las comparaciones. En un breve análisis del documento, el orador indica que, en vista de la inestabilidad de los mercados financieros, la debilidad de los mercados de bonos fuera de los Estados Unidos y los altos tipos de interés de muchos países durante el período que se examina, se puede considerar que el rendimiento de las inversiones es adecuado. En relación con el cuadro 1, en el que se presentan las tasas anuales compuestas y tasas reales de rendimiento correspondientes a períodos anteriores de 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años, el orador dice que la tasa real de rendimiento en los últimos 30 años ha sido del 3,25%, porcentaje ligeramente superior a la hipótesis actuarial con respecto a las inversiones de la Caja (3%). En el gráfico 1, "Diversificación del activo", se indica que la inversión de la Caja en acciones ordinarias se ha reducido levemente, en tanto que ha aumentado la proporción de bonos en la cartera. En respuesta a solicitudes de la Asamblea General, la Caja ha seguido incrementando sus inversiones en los países en desarrollo.

25. Debido a que el informe se redactó en medio de un período de baja en los mercados financieros provocada por la situación entre el Iraq y Kuwait, el orador expresa su interés en analizar el efecto de esta situación en las inversiones de la Caja y en actualizar ciertos datos presentados en el documento. Al 7 de noviembre de 1990, el valor comercial de la Caja ascendía a 9.010 millones de dólares, es decir a un 5,3% más que al 31 de marzo de 1990. Dicho incremento se debió sobre todo, y tal vez exclusivamente, a la baja del valor del dólar. En vista de la extrema inestabilidad de los mercados, es muy posible que la Caja registre un crecimiento negativo antes de que termine el ejercicio sobre el cual se informa. Al 7 de noviembre de 1990, el precio de mercado de las acciones ordinarias ascendía a 3.300 millones de dólares (36% del valor comercial de la Caja); el de los bonos ascendía a 3.600 millones de dólares (40%); el de los valores inmobiliarios a 985 millones de dólares (11%) y el de las inversiones a corto plazo y reservas a 1.200 millones (13%).

26. La estrategia de inversiones de la Caja tiene una orientación a largo plazo y en ella se otorga primordial importancia a la seguridad. Todo análisis de la evolución de la Caja debe basarse en un análisis del rendimiento de la inversión a lo largo de un período prolongado. La Caja considera que su estrategia defensiva adoptada a fines de 1985 y su política de diversificación han contribuido a que su situación haya sido comparativamente sólida durante la actual crisis del mercado financiero. A menos que cambie la situación relativa a las inversiones, se seguirá otorgando primordial importancia a las inversiones de renta fija.

27. En los cinco años transcurridos entre el 31 de marzo de 1985 y el 31 de marzo de 1990, período caracterizado por marcados altibajos financieros, el capital de la Caja aumentó más de un 100%, de 3.925 millones a 8.558 millones de dólares. Es probable que la posición comparativamente favorable de la Caja pese a los

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Foran)

desequilibrios registrados en los mercados financieros mundiales en los últimos meses se deba en gran parte al interés personal que han puesto los miembros del Comité de Inversiones en la protección de su activo.

28. El Sr. DENTI (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales, FICSA) presenta las observaciones de la Federación (A/C.5/45/23) y dice que las condiciones de servicio en las Naciones Unidas se han deteriorado en tal medida que cada vez resulta más difícil contratar a personas calificadas y conservarlas en la Organización. El CAC ha señalado repetidamente a la atención de la Quinta Comisión la urgente necesidad de mejorar notablemente las condiciones de servicio. El poder adquisitivo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores ha seguido disminuyendo en lugares de destino como Viena, Londres, Roma, París y Ginebra. No obstante, pese a la urgencia de la situación, el examen amplio de sus condiciones de servicio solicitado por la Asamblea General en su resolución 42/221 ha sido un fracaso, puesto que no ha resuelto ninguno de los principales problemas, como los relacionados con los niveles de remuneración, los concursos para contratación, la simplificación del sistema de ajuste por lugar de destino y la elección de la administración pública utilizada en las comparaciones. Aunque las recomendaciones formuladas por la CAPI como parte del examen amplio de la estructura de la remuneración, el margen de la remuneración pensionable y el plan de subsidios de alquiler parecen poner en evidencia un mayor conocimiento de la situación, no se han atendido los problemas reales.

29. La FICSA está satisfecha con la decisión de la CAPI de dejar de lado su propuesta de tratar los gastos de vivienda como elemento separado de la remuneración y de recomendar que se mantenga la presente estructura. La adopción de esa medida podría haber dificultado aún más la aplicación de un sistema ya de por sí complejo. Como la FICSA ha reiterado durante muchos años, la esencia del problema es la administración pública utilizada en la comparación. En vista del deterioro de la situación en la administración pública federal de los Estados Unidos, sería más adecuado comparar el régimen común de las Naciones Unidas con el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

30. Con respecto al margen de la remuneración pensionable, la misma CAPI reconoce que otra congelación prolongada de la remuneración tendría consecuencias desastrosas para el sistema. Incluso si la congelación no se prolongara por mucho tiempo la moral del personal se vería muy afectada. Cabe señalar que el Congreso de los Estados Unidos acaba de adoptar una serie de medidas para poner fin al deterioro de los sueldos en el sector público y para reducir la diferencia del 32% entre el sector público y el sector privado de los Estados Unidos. Por tales motivos, la FICSA considera que la Quinta Comisión debería recomendar a la Asamblea General que se eliminara el límite superior del margen. Asimismo, podría solicitar a la CAPI que realizara un nuevo examen sobre las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, a fin de analizar como corresponde la influencia del sector privado de los Estados Unidos en la fijación de la escala de sueldos de los funcionarios pertinentes.

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Denti)

31. La Federación da su apoyo sin reservas al establecimiento del plan revisado de subsidios de alquiler propuesto por la CAPI, que representa un adelanto efectivo con respecto a la situación actual.

32. En relación con el examen amplio de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la CAPI y el Comité Mixto no han logrado definir un sistema viable y adecuado desde el punto de vista técnico que sea equitativo y se base en el sentido común. Por el contrario, han recomendado que se siga aplicando un sistema deficiente que no ofrece una respuesta a largo plazo al problema de la protección de las pensiones en moneda local que reciben los funcionarios que se jubilan en países con monedas fuertes. En particular, han recomendado que se utilice un período de 25 años de servicio como base de la metodología para calcular la remuneración pensionable, pese a que todos los países, e incluso la administración pública utilizada en la comparación, fijan dicha remuneración sobre la base de todos los años de servicio. El hecho de que en estas propuestas se ignore por completo el efecto de los impuestos progresivos en la remuneración pensionable podría traducirse en una subevaluación sistemática de las pensiones. Las propuestas también son incompatibles con las directrices de la Quinta Comisión, puesto que exacerban las diferencias entre las pensiones en moneda local de funcionarios que han prestado servicio por el mismo número de años pero que se jubilan en diferentes fechas. A juicio de la FICSA, se deberían rechazar in toto las propuestas, y habría que solicitar a la CAPI y al Comité Mixto que sigan examinando el tema. La Quinta Comisión debería recomendar que la Asamblea General prorrogara la aplicación de los tipos de cambio mínimos utilizados en el cálculo de las pensiones en moneda local de los funcionarios que se jubilen después del 31 de diciembre de 1990 hasta que el Comité Mixto presente propuestas concretas sobre medidas de protección a largo plazo. Dicha extensión contribuiría a que el sistema volviera a contar con la confianza de los funcionarios de instituciones internacionales y a que a fines de año no sea vea enfrentado a un éxodo masivo de funcionarios. Según la opinión de expertos, el costo actuarial de esa prórroga sería mínimo.

33. La Federación espera sinceramente que los encargados del examen del funcionamiento de la CAPI recomienden que exista la posibilidad de celebrar negociaciones con respecto al régimen común, tomando en consideración las tendencias actuales de las relaciones sindicales y el espíritu de las convenciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo. La FICSA espera presentar un documento de carácter general sobre el tema al CAC en su próximo período de sesiones. El hecho de que haya restablecido sus contactos con la CAPI no significa que esté menos decidida a lograr que se reconozca y se ejerza el derecho a negociación cuanto antes.

34. A juicio de la FICSA, cada organización del régimen común debería poder establecer con toda independencia escalones adicionales por mérito o antigüedad, y tomar cualquier otra medida que considere necesaria para mantener su eficacia, siempre que esas medidas no se desvíen en lo esencial del régimen común.

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Denti)

35. La Federación está de acuerdo con la propuesta de la CAPI presentada en el párrafo 207 de su informe y espera que en el futuro la escala de sueldos básicos/mínimos se equipare de inmediato con la escala de la administración pública utilizada en la comparación, en lugar de que esto se haga despúes de 14 meses como ocurre en la actualidad. La Federación también concuerda con las propuestas presentadas en los incisos a), d) y e) del párrafo 251, pero a la vez considera que no se puede tomar una decisión definitiva sobre los criterios que deben aplicarse con respecto al subsidio de educación sin realizar un estudio minucioso. La Federación también está de acuerdo con las propuestas presentadas en los incisos a), b) y c) del párrafo 235, pero lamenta que en el caso de servicios generales no se otorgue un aumento de sueldo equivalente por lo menos a dos escalones, como el caso de ascensos dentro del cuadro orgánico y categorías superiores, y espera que la Quinta Comisión ponga fin a esta injusticia durante el actual período de sesiones.

36. La Federación considera imprescindible que se permita cuanto antes a las mujeres ocupar el lugar que les corresponde en todos los niveles del régimen común. Por lo tanto, habría que desplegar mayores esfuerzos no sólo con el objeto de contratar a mujeres para que ocupen puestos vacantes, sino también para ofrecer más posibilidades de capacitación a las funcionarias, a fin de que puedan desempeñarse en puestos que supongan la adopción de decisiones. La reciente decisión de la CAPI de organizar un grupo de trabajo tripartito sobre la situación de la mujer en las categorías de servicios generales y el cuadro orgánico parece ser un paso en la dirección adecuada.

37. La práctica de realizar deducciones o pagos complementarios es absolutamente inadmisible y la FICSA hace un llamamiento a los países interesados, cuyo número es cada vez mayor, para que pongan fin a estos abusos. También solicita a la Quinta Comisión que mantenga una actitud alerta para que todos los Estados Miembros respeten los principios de la Carta. En cuanto a la seguridad de los funcionarios, la FICSA ha decidido unirse a otros grupos con ocasión del 42° aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, para dar a conocer la inquietante situación en que se encuentran muchos funcionarios públicos internacionales y miembros de sus familias que están en prisión.

38. El Sr. SUNDARASAN (Presidente del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP)) dice que, pese a la devoción y los sacrificios de los funcionarios que responden a los nuevos desafíos a los que se ve enfrentada la Organización, la administración pública internacional tiene cada vez más dificultades para atraer y conservar a personas altamente calificadas debido al deterioro de las condiciones de empleo, la falta de perspectivas de carrera bien definidas, la falta de definición de las pensiones y la disminución del poder adquisitivo.

39. La serie de medidas relacionadas con la remuneración del cuadro orgánico adoptadas en 1989 no dejan de ser importantes, pero no responden a las expectativas. El aumento general de los sueldos aprobado por la Asamblea General

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Sundarasan)

en su resolución 44/198 no restableció el poder adquisitivo de los funcionarios del cuadro orgánico. Esto se debe básicamente a que la administración pública utilizada en la comparación - la administración pública federal de los Estados Unidos -, cuyos sueldos son hasta un 30% inferiores a los del sector privado. Si subsisten las actuales limitaciones relacionadas en el margen, es probable que el ajuste por lugar de destino se vuelva a congelar por varios años a partir de 1991. Por lo tanto, el CCSAIP instó a la Asamblea General a adoptar una actitud más flexible con respecto a este problema.

40. En cuanto al complejo tema de la vivienda, la CCSAIP está plenamente de acuerdo con la propuesta de la CAPI de seguir efectuando comparaciones sobre vivienda que se basen en los alquileres brutos y en perfeccionar el plan vigente de subsidios de alquiler. La CCSAIP también considera que se debe excluir el componente de vivienda del control del margen. Mientras la CAPI no desarrolle una metodología para seleccionar a la administración pública utilizada en la comparación, la CCSAIP dará su enérgico respaldo a un ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos que refleje las fluctuaciones de las remuneraciones de la administración pública federal de los Estados Unidos. Asimismo, está de acuerdo con la recomendación de la CAPI de que se otorguen aumentos selectos del subsidio de educación, e insiste en la necesidad de que se realicen ajustes automáticos de este beneficio. De hecho, habría que realizar exámenes periódicos de todas las condiciones de empleo y adaptarlas oportunamente a las nuevas necesidades de las organizaciones que integran el régimen común.

41. El CCSAIP ha insistido en repetidas oportunidades en que la base de la metodología que se emplee para calcular la remuneración pensionable debería seguir siendo la sustitución de ingresos. Con tal objeto, habría que seguir utilizando la remuneración total neta en la base (Nueva York), incluida la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington. Habría que evitar toda alteración o adición que se traduzca en una mayor complejidad del sistema, entre otras el establecimiento de un margen aplicable a la remuneración pensionable. Habría que alentar al Comité Mixto a dar una solución duradera al problema de las disparidades del poder adquisitivo de los jubilados en distintos lugares de destino; mientras no se dé una solución al problema, la CCSAIP es partidiaria de seguir aplicando las medidas provisionales vigentes, incluidas las medidas de protección del límite mínimo.

42. El CCSAIP siempre ha considerado que la CAPI debería ser un órgano técnico independiente y considera muy positivas las decisiones adoptadas recientemente para realzar la eficacia de la participación del personal en la labor de la CAPI. El CCSAIP tiene intenciones de participar activamente en el examen del funcionamiento de la CAPI solicitado por la Asamblea General en su resolución 44/198. También se debería invitar a representantes del personal a asistir a las consultas oficiosas de la Quinta Comisión siempre que en ellas se describan propuestas técnicas de la CAPI. El hecho de que existan marcadas discrepancias entre las prestaciones que tienen derecho a recibir los funcionarios de distintas organizaciones que trabajan en el mismo lugar de destino demuestra que el mecanismo establecido para crear condiciones uniformes de servicio en todo el régimen común

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Sundarasan)

no funciona como se preveía. En relación con lo anterior, los Estados Miembros deberían considerar seriamente la propuesta formulada por un grupo de trabajo integrado por directores de servicios médicos del régimen común, en el sentido de que se autorice a los funcionarios a viajar en clase de negocios en casos de viajes oficiales de más de cinco horas de duración.

43. Algunos de los problemas que influyen negativamente la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común son la marcada disparidad en la distribución por categorías, la baja tasa de ascensos, la limitada gama de cargos que desempeñan y las escasas perspectivas de carrera. Aunque las medidas necesarias para corregir la situación ya han sido descritas en términos por la Asamblea General y la CAPI, se han alcanzado pocas de las metas fijadas. La responsabilidad por la aplicación de estas medidas corresponde primordialmente a las mismas organizaciones y para aplicarlas es necesario que exista la voluntad de hacerlo a alto nivel y que haya cooperación interinstitucional, pero también es necesario que los diversos departamentos y los Estados Miembros desplieguen esfuerzos con tal objeto. En este contexto, la CCSAIP considera positivo que la CAPI haya creado un grupo de trabajo tripartito sobre la condición de la mujer tanto en la categoría de servicios generales como en el cuadro orgánico.

44. Los estudios locales sobre sueldos realizados en diferentes lugares de destino se han caracterizado por la falta de un diálogo constructivo, la errónea interpretación de la metodología, y la falta de objetividad de la CAPI y de su secretaría. En el caso particular de Nueva York, el estudio sólo abarca alrededor del 25% de los funcionarios de servicios generales, debido a que la tasa de participación fue extremadamente baja. El Presidente de la CAPI no señaló a la atención de la Comisión un grave conflicto entre el personal y la secretaría de la CAPI con respecto a la preparación académica correspondiente a puestos de servicios generales de categoría superior, en contravención a la metodología pertinente. Tampoco se han dado a conocer por escrito directrices sobre la equiparación de puestos. La CAPI volvió a denegar la solicitud del personal de postergar hasta su 32° período de sesiones la consideración definitiva del estudio sobre Nueva York. Aunque la función de la Comisión consiste en formular recomendaciones sobre el establecimiento de la escala de sueldo de servicios generales y al Secretario General le corresponde adoptar decisiones, en el párrafo 301 de su informe la CAPI insinúa que el Secretario General debe aceptar las recomendaciones de la Comisión sin cuestionarlas. Si bien la CAPI considera que el Secretario General debería haberle remitido nuevamente esta cuestión para que siguiera considerándola, de hecho se ha negado en repetidas oportunidades a volver a ocuparse de este asunto, a dilucidar los hechos correspondientes o a iniciar un estudio acelerado del personal de servicios generales de Nueva York. Por fundamentar su caso en conclusiones técnicas aparentemente incuestionables, la CAPI ha actuado como organismo normativo en lugar de actuar de órgano asesor. Es posible que la Quinta Comisión estime conveniente tomar medidas para que en el futuro los estudios se realicen con claridad y transparencia, a fin de evitar toda posibilidad de malinterpretación.

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/45/541 y A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 y Corr.1, A/C.5/45/11, 12, 18 y 19)

a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA (continuación)

b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES (continuación)

c) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

45. El Sr. DANKWA (Ghana) dice que su delegación ha hecho un examen general de las cuestiones relacionadas con el personal, puesto que tiene la convicción de que el personal de la Organización es el elemento esencial para el logro de los objetivos de la Carta y la eficaz ejecución de los programas contemplados en su mandato, y que se debe mantener el carácter internacional del personal mediante la observancia del principio de distribución geográfica equitativa. La única manera de atender los problemas relacionados con los exámenes internos y externos, el logro de la meta de contratación de un 30% de mujeres y la distribución geográfica equitativa, sobre todo en las categorías superiores y de determinación de políticas, es mediante la promoción de las perspectivas de carrera.

46. La delegación de Ghana comparte la inquietud del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos con respecto a la inmovilidad del personal, porque comprende la frustración de los funcionarios de categoría G-4 y P-3. Si bien es cierto que el proceso de reducciones presupuestarias y el sistema de clasificación dificultan los ascensos de los funcionarios, este problema no se puede solucionar sin tener debidamente en cuenta la plantilla aprobada. El otorgar ascensos sin tener presente si hay o no un puesto vacante, como sugiere la Secretaría, desestabilizaría la gestión y la administración y anularía todos los adelantos logrados mediante las reformas. Sólo mediante el desarrollo de un sistema de promoción de las perspectivas de carrera en virtud del cual se recurra a la contratación sobre todo para las categorías inferiores y los ascensos se limiten a las categorías superiores se pueden evitar la frustración y la inmovilidad. Las recomendaciones 43, 44, 48, 49 y 54 del Grupo de Expertos Gubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18) ofrecen algunas directrices atinadas para el establecimiento de un sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera y, en caso de que se apliquen adecuadamente, se podrían crear vacantes que permitieran otorgar ascensos.

47. Las recomendaciones formuladas por el Grupo de los 18 dejan en evidencia algunas inconsistencias o cierta falta de realismo. Por ejemplo, habría que definir claramente la recomendación sobre la contratación directa para puestos de categoría P-4 y P-5 sobre la base de un método en que se ponga a prueba la aptitud para redactar, a fin de vincularla con las perspectivas de carrera de los funcionarios de categoría P-1 a P-3. Es injusto que se insista en la aptitud para redactar en el caso de nacionales de algunos Estados Miembros, porque esto

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Dankwa, Ghana)

dificulta el logro de una representación geográfica equitativa. El exigir sin excepción 10 años de servicios en un puesto de categoría superior excluye a los funcionarios que han ascendido desde las categorías inferiores y que no han llegado a la edad de jubilación.

48. Aunque el orador concuerda en que algunos puestos no deberían estar sujetos a distribución geográfica, considera que en todos los niveles, especialmente en servicios generales y categorías conexas, la contratación debería regirse por el principio de representación geográfica equitativa en la Secretaría. Al respecto solicita una aclaración de la declaración según la cual el lugar de residencia de un candidato es una de las condiciones preliminares determinantes para que se lo considere o no para un puesto de servicios generales.

49. Pese a los encomiables esfuerzos desplegados para que haya un 30% de mujeres en la Secretaría, es lamentable que se hayan traducido en una mayor desigualdad en la representación, sobre todo entre los países desarrollados y en desarrollo. Para que las mujeres de países en desarrollo reciban información sobre las posibilidades de contratación y los Estados Miembros participen directa o indirectamente en este proceso, habría que realizar actividades especiales, entre otras actividades de difusión. Según la experiencia de Ghana, en muchos casos los avisos de vacantes se reciben después de vencido el plazo.

50. Las transgresiones de los acuerdos sobre prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas son un motivo de inquietud para Ghana. No obstante, hay que reconocer que los ciudadanos de un país en que funcione una oficina de las Naciones Unidas y que también son funcionarios de la Organización se encuentran en una difícil situación. Un ciudadano de esos países que cometa o deje de realizar un acto por motivos personales y no en el desempeño de sus funciones oficiales no puede acogerse a esas prerrogativas e inmunidades. Tampoco se pueden invocar esas prerrogativas e inmunidades para dejar de cumplir una obligación con respecto al país.

51. La delegación de Ghana está satisfecha por la notable reducción de los casos pendientes ante los tribunales. La Administración debería tomar nuevas medidas para reducir drásticamente la necesidad de recurrir a los tribunales. Para concluir, el orador insiste que habría que adoptar criterios generales con respecto a las cuestiones relativas al personal para que la organización cuente con personal altamente motivado, que ponga de manifiesto su carácter internacional, sin sacrificar para ello la eficacia, la competencia y la integridad.

52. El Sr. BELHAJ (Túnez) dice que el elemento más valioso con que cuenta la Organización es su personal competente y dedicado. Por lo tanto, una de las tareas más urgentes que debe realizar es conservar a su personal ofreciéndole para ello perspectivas adecuadas de carrera, y condiciones de trabajo cómodas y seguras. En este contexto, la capacitación y el perfeccionamiento del personal son una prioridad. La delegación de Túnez da su respaldo a las actividades sobre gestión de recursos humanos propuestas en el plan de mediano plazo (A/45/6).

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Belhaj, Túnez)

53. La delegación de Túnez considera inquietante los numerosos informes sobre violaciones flagrantes de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas. No se debe ignorar jamás el respeto debido no sólo a los representantes de las Naciones Unidas que desempeñan funciones oficiales sino, ante todo, a su dignidad humana y sus derechos inherentes. La delegación de Túnez da su respaldo a todos los esfuerzos del Secretario General por intervenir en casos de detención y prisión de funcionarios de las Naciones Unidas que desempeñan funciones oficiales, de conformidad con el Artículo 105 de la Carta. El orador señala que la gran mayoría de las violaciones se producen en el Oriente Medio, especialmente en los territorios árabes ocupados. La comunidad internacional debería actuar en coordinación con el Secretario General para lograr un cambio de actitud de aquellos que no respetan las actividades humanitarias de la Organización en esa región del mundo.

54. En cuanto a la distribución geográfica equitativa dentro de la Secretaría, es inquietante que, desde la introducción de las reformas, se haya registrado una notable reducción de los puestos que ocupan ciudadanos de países en desarrollo, especialmente en las categorías superiores, y se deberían tomar nuevas medidas de ajuste al respecto. La inadecuada representación de los países árabes es particularmente notoria, tanto desde un punto de vista numérico como en cuanto a la categoría de los puestos. A modo de ejemplo, el orador se refiere a la Oficina de Asuntos Jurídicos, en la que no hay ningún ciudadano de un país árabe que ocupe un puesto de categoría P-5 o de categoría superior y sólo hay un funcionario de esos países en toda la Oficina, pese a que en ella deberían estar representados todos los sistemas jurídicos vigentes. El orador insta al Secretario General a prestar mayor atención a esta materia y a informar periódicamente sobre los adelantos logrados al respecto. La delegación de Túnez está de acuerdo con quienes se han referido a la necesidad de tomar medidas para que ningún puesto sea un privilegio o un derecho exclusivo de ningún individuo, Estado o grupo de Estados, y pide una mayor transparencia al respecto.

55. La transparencia también debería caracterizar a la gestión de las vacantes. Como indicó anteriormente el representante de Ghana, las misiones reciben muy tarde los anuncios de vacantes, en muchos casos después de la fecha límite para presentar solicitudes. El orador también concuerda con el representante de Australia en que se debe poner fin a la práctica de anunciar una vacante después de que se ha seleccionado a la persona que ocupará el puesto.

56. La delegación de Túnez da su respaldo a los esfuerzos del Secretario General por incrementar el porcentaje de mujeres que trabajan en la Secretaría para que éste alcance al 30%.

57. El informe del Secretario General sobre la administración de justicia en la Secretaría (A/C.5/45/11) es demasiado breve y, entre otras cosas, en él no se hace referencia al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. En términos más concretos, en lo que respecta al funcionamiento de la Junta Mixta de Apelación, el orador desearía contar con más información sobre los procedimientos de rotación dentro de la Junta. Sería útil que se distribuyera a las delegaciones el documento

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Belhaj, Túnez)

titulado Utilization Survey, en el que se incluye la lista de todos los miembros de la Junta y se indica el número de casos con respecto a los cuales se les ha solicitado que presten servicios. Además, en contraposición a la política de Administración de aceptar las recomendaciones formuladas por unanimidad por la Junta, excepto cuando se trata de un importante caso jurídico o de principios, se informó que se habían rechazado cinco recomendaciones que la Junta había formulado por unanimidad. Sería conveniente que se clarificaran estos casos y que se presentaran mayores detalles sobre cada una de las recomendaciones formuladas por unanimidad por la Junta y que posteriormente fueron rechazadas, y sobre el número de recomendaciones de esa índole rechazadas por la Administración y confirmadas posteriormente por el Tribunal Administrativo.

58. Con respecto a la resolución 42/220 B de la Asamblea General, no se ha dado aún una respuesta oficial a la Asamblea General sobre la designación de un mediador en la Secretaría. Se debería realizar un estudio sobre la materia.

59. La composición, el funcionamiento y el mandato del Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo dejan mucho que desear y habría que someterlos a un examen para que los interesados pudieran apelar ante un órgano de apelación competente desde el punto de vista jurídico. El remitir casos administrativos a la Corte Internacional de Justicia ya sobrecargada de trabajo no representa una solución. Además, si no se eligiera a los miembros del Comité por el hecho de integrar la Mesa de la Asamblea General y si desempeñaran sus funciones por un período más largo se fomentaría la continuidad y la dedicación y la motivación de los miembros del Comité. El orador sugiere que la Secretaría realice un estudio sobre el funcionamiento y el mandato del Comité, para presentarlo a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones.

60. El Sr. ABOU HADID (República Arabe Siria) expresa su sorpresa por la escasa información presentada en el informe sobre la administración de justicia en la Secretaría (A/C.5/45/L.11) con respecto a las medidas prácticas adoptadas para perfeccionar los procedimientos oficiosos para el arreglo amistoso de los casos que dan origen a reclamaciones del personal, como se solicitó en la resolución 44/185 B. La tercera etapa de la reforma del sistema de administración de justicia en la Secretaría debía finalizar a fines de 1989. En el informe que la Quinta Comisión tiene ante sí sólo se hace una vaga referencia a la descripción de un nuevo método, que consiste en el establecimiento en un Departamento de un grupo interno de conciliación, a continuación de lo cual se prevé crear grupos similares en otros departamentos a título experimental, grupos que a su debido tiempo podrían sustituir a los órganos de la Secretaría encargados de investigar denuncias de trato discriminatorio u otras reclamaciones (párr. 17).

61. Aún no se sabe cuáles son los méritos de un grupo como el mencionado y, aunque diera buenos resultados, no habría que establecer obligatoriamente grupos similares en otros departamentos. En el caso de problemas no resueltos, los funcionarios aún tendrían que recurrir a los procedimientos formales. Es muy posible que un grupo de alcance departamental no haga gala de la misma objetividad y confidencialidad que los grupos que se encargan de investigar denuncias de trato discriminatorio u

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Abou Hadid, República Arabe Siria)

otras reclamaciones. Además, es posible que se presenten reclamaciones contra la administración del Departamento ante la cual deba responder el grupo, caso en el cual habría que recurrir también a los procedimientos formales.

62. La necesidad de establecer grupos que se ocupen de los casos de discriminación u otras reclamaciones en lugares de destino fuera de la Sede es aún más evidente, ya que en el pasado muchos funcionarios han optado por presentar directamente sus casos al grupo de la Sede por considerarlo más objetivo. Pese a las deficiencias de los grupos que se encargan de investigar denuncias de trato discriminatorio u otras reclamaciones que han sido objeto de tantos comentarios, éstos desempeñan una función fundamental en la administración de justicia en la Secretaría, puesto que determinan qué casos carecen de fundamento y qué casos deben someterse a un procedimiento formal, con lo que reducen el volumen de trabajo del sistema interno de justicia. Para no dilapidar los recursos financieros disponibles para el funcionamiento de dicho sistema en el manejo de tantas solicitudes sin fundamento, lo que procede no es sustituir a los grupos que se ocupan de investigar denuncias de trato discriminatorio u otras reclamaciones sino fortalecerlos. Por su carácter conciliatorio, los grupos que funcionaran en los departamentos no estarían en condiciones de ocuparse de los casos graves de discriminación.

63. Habría que dar a conocer los casos de discriminación y maltrato, lo que no se ha hecho en el pasado debido a que los informes de los grupos siempre se han vuelto a redactar para presentar una imagen más armónica del funcionamiento del sistema y no se presentan directamente a la Asamblea General. La solución no estriba en eliminar los grupos, puesto que esto podría obstaculizar el procedimiento oficioso, sino en preservar su reputación de objetividad junto con reforzar su autoridad y su condición y velar por su funcionamiento eficaz. Entre otras cosas, para lograr tal objetivo se podría proteger a los integrantes de los grupos y a sus coordinadores para que no se ejerza sobre ellos ningún tipo de presión o coerción, y habría que prestarles la mayor asistencia y cooperación posibles. Todo nuevo retraso en la aplicación de la reforma en este campo debido a la presentación de propuestas prematuras sobre la sustitución del actual sistema por otro contravendría las directrices pertinentes de la Asamblea General.

64. Pese a que en la resolución 33/119 se solicita que se realice un estudio sobre la posibilidad de establecer un tribunal administrativo único para todo el sistema y al prolongado debate que se ha producido desde entonces, no se ha tomado ninguna medida al respecto. La Corte Internacional de Justicia tiene la responsabilidad de revisar los fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. El método vigente de revisión de sus fallos, que presenta limitaciones, es uno de los aspectos más complejos y polémicos del funcionamiento de estos órganos. Es evidente que debe haber otro órgano encargado de la revisión de fallos fuera del Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo, para que canalice las solicitudes relacionadas con casos individuales de funcionarios, puesto que en repetidas oportunidades se le presentan casos muy complejos desde el punto de vista jurídico cuando ni su mandato ni su composición le permiten ocuparse de ellos en forma adecuada. Por tratarse de un órgano político, no debería

/...

Digitized by Dag Hammarskjöld Library

(Sr. Abou Hadid, República Arabe Siria)

encargarse de revisar las decisiones de un órgano jurídico, aunque lo hace por no existir otra alternativa. El sistema vigente de revisión depende del Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo, cuyos procedimientos y composición deberían someterse a un nuevo examen, para que pueda desempeñar funciones jurídicas o al menos semijurídicas y para que actúe más como un tribunal de jurados que ofrezca tanto al demandante como al demandado una verdadera oportunidad de dar a conocer sus respectivos puntos de vista. No se podría afirmar que el sistema vigente respete plenamente los intereses esenciales de las Naciones Unidas y los legítimos derechos de sus funcionarios ni que vele por su respeto. Para unificar la jurisdicción y armonizar la jurisprudencia, lo ideal sería crear un tribunal administrativo de segunda instancia que se ocupara de revisar los fallos de los tribunales de primera instancia. En vista de que esta solución ha resultado difícil de adoptar hasta la fecha, habría que dar a un nuevo Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo, con otra composición y nuevos procedimientos, la oportunidad de ofrcer un mayor grado de protección administrativa a los funcionarios de organizaciones internacionales y de racionalizar dicha protección, lo que representaría un paso hacia la creación de un tribunal de segunda instancia.

Se levanta la sesión a las 13,10.

Digitized by Dag Hammarskjöld Library