

Naciones Unidas
ASAMBLEA
GENERAL



CUADRAGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION
35a. sesión
celebrada el
miércoles 18 de noviembre de 1987
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 35a. SESION

Presidente: Sr. AMNEUS (Suecia)

más tarde: Sr. MURRAY (Trinidad y Tabago)

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

SUMARIO

TEMA 118 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (continuación)

TEMA 122 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

TEMA 123 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS: INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL (continuación)

TEMA 124 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS: INFORME DEL COMITE MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS (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 periodo de sesiones, en un fascículo separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL
A/C.5/42/SR.35
1° de diciembre de 1987
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 15.00 horas.

TEMA 118 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (continuación) (A/41/671, A/42/328 y 683; A/C.5/41/23, A/C.5/42/22)

1. El Sr. BELYAEV (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que un mayor grado de coordinación administrativa y presupuestaria de las Naciones Unidas con los organismos especializados y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) sería un medio importante de mejorar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero del sistema de las Naciones Unidas en conjunto. Los resultados prácticos de esa coordinación deben incluir la estabilización de los niveles generales del presupuesto evitando la duplicación y eliminando los programas ineficaces y obsoletos, la creación de sistemas comunes en esferas tales como servicios de conferencias, procesamiento electrónico de datos, comunicaciones y publicaciones, la sincronización de los ciclos de planificación y presupuestarios y la normalización de las prácticas administrativas y presupuestarias.

2. Pese al volumen de información estadística útil contenida en los informes de la Comisión Consultiva (A/41/671 y A/42/683), es difícil descubrir qué uso práctico se hace de esa información. Aunque los informes deben servir para dar pautas a los órganos rectores del sistema de las Naciones Unidas, no hay muchas pruebas de que se actúe en forma coordinada o de que se intercambie experiencia entre las diversas organizaciones interesadas. Su delegación propone que los informes futuros de la Comisión Consultiva incluyan información sobre la medida en que las diversas organizaciones hayan adoptado las prácticas de otras con miras a hacer uso eficiente de los recursos disponibles. Ha llegado el momento de que la Comisión Consultiva estudie de qué manera se pueden aplicar en la práctica en forma óptima el Artículo 17 de la Carta y el artículo 157 del reglamento de la Asamblea General, haciendo que la Asamblea desempeñe un papel más activo en la formulación de políticas administrativas y financieras de los organismos especializados. Sin lugar a dudas las conclusiones y recomendaciones concretas de la Comisión Consultiva contribuirán a solucionar en forma más objetiva los problemas relacionados con la coordinación.

3. Los datos comparativos correspondientes a las actividades administrativas y financieras de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA indican que cada uno aplica sus propias normas y procedimientos independientes. Las prácticas presupuestarias de algunos organismos especializados revelan una medida injustificable de complacencia respecto de la inevitabilidad del crecimiento incontrolado de los gastos y el aumento de la dotación de personal. Sin embargo, si adoptaran un enfoque crítico, las organizaciones podrían planificar sus actividades dentro de los límites de los recursos disponibles y restringir los gastos a la cuantía de presupuestos anteriores. Naturalmente, algunos informes indican que ciertas organizaciones han logrado superar satisfactoriamente las dificultades causadas por la inflación y las fluctuaciones de las monedas y hacer uso eficiente de los fondos de imprevistos para cubrir los gastos imprevistos y adicionales.

(Sr. Belyaev, RSS de Bielorrusia)

4. En momentos en que las Naciones Unidas, pese a las difíciles circunstancias reinantes, están aplicando medidas drásticas para reducir los gastos y disminuir su personal, los organismos especializados no parecen comprender adecuadamente esas medidas. Su delegación espera que la Comisión Consultiva haga preguntas concretas a los órganos rectores de los organismos con respecto a las medidas correspondientes que se propongan tomar, y que incluyan las respuestas en su próximo informe. Por el momento, a los fines prácticos evidentemente no existe coordinación en el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, las Naciones Unidas se apresuraron a invertir en tecnología muy costosa en la esfera de las comunicaciones computadorizadas, pese al hecho de que algunos organismos especializados estaban aún estudiando la eficacia en función de los costos. Su delegación desea saber cuánto costó el sistema y la magnitud del rendimiento de la inversión en relación con la mayor productividad y eficiencia.

5. La lectura del documento A/C.5/42/22 produce la impresión de que las organizaciones interesadas en la unificación de los servicios de conferencias en el Centro Internacional de Viena, pese al reconocimiento universal de la necesidad de contar con servicios unificados, se interesan no tanto en la coordinación como en la preservación de sus feudos. Su delegación espera que tales actitudes cedan el paso a un debate constructivo y práctico sobre coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas, con miras a lograr una utilización más racional y eficaz de los recursos por las Naciones Unidas y los organismos especializados.

6. El Sr. ABRASZEWSKI (Polonia) señala que el examen constante y la mejora de la coordinación son importantes actividades tendientes a hacer uso óptimo de recursos escasos. Sin embargo, últimamente la Quinta Comisión ha demostrado menor interés en esa coordinación. El debate que debió tener lugar en 1986, año en que no correspondía preparar presupuesto, se aplazó porque el programa de reformas dimanadas del informe del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel (A/41/39) consumió gran parte del tiempo de la Comisión. Habida cuenta de que no se trata de una tendencia nueva, su delegación desea preguntar a la Secretaría si habría algún impedimento en examinar el tema cada dos años en lugar de hacerlo anualmente, de conformidad con la recomendación 3 b) del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel.

7. La delegación de Polonia estima que los informes de la Comisión Consultiva sobre la coordinación administrativa y presupuestaria son la única fuente de información para todo el sistema en materia de presupuestos, contribuciones, puestos de plantilla, actividades de cooperación técnica y fondos extrapresupuestarios. Espera que la Comisión Consultiva siga proporcionando estudios especiales sobre cuestiones administrativas y presupuestarias concretas comunes a la totalidad del sistema.

8. La principal cuestión que exige atención inmediata es la que se refiere a la medida en que el proceso de reforma y renovación de las Naciones Unidas debe afectar a las demás organizaciones del sistema, en particular en la amplia esfera de la administración, presupuestación y planificación. Sin negar la independencia

/...

(El Sr. Abraszewski, Polonia)

de los organismos especializados, es totalmente apropiado, con arreglo a los Artículos 57 y 63 de la Carta y de conformidad con los acuerdos de vinculación concertados entre las Naciones Unidas y los organismos especializados, que las Naciones Unidas, por conducto del Comité Administrativo de Coordinación y, en cierta medida, de la Comisión Consultiva, compartan con ellos información y experiencia relativa al proceso de reforma. Las cuestiones de que se ocupó el Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel son pertinentes para los organismos especializados, y su delegación acogerá con agrado cualquier información que se le dé durante el actual período de sesiones sobre la manera en que la Secretaría se propone encarar los problemas de reforma mediante el mecanismo de coordinación entre organismos.

9. El PRESIDENTE dice que la Comisión ha concluido su examen general del tema 118 del programa. Con respecto al subtema c), sobre la posibilidad de establecer un tribunal administrativo único, el Relator convino en celebrar consultas con las delegaciones con miras a formular un proyecto de decisión para que lo examine la Comisión. Las delegaciones quizá deseen hacer nuevas sugerencias con respecto a los temas sobre los cuales se celebrarán consultas en relación con el tema 118 del programa.

TEMA 122 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/41/640 y A/C.5/41/14; A/42/636; A/C.5/42/3, 7, 14, 24, 28 y 37).

10. La Sra. SHERWOOD (Estados Unidos de América) dice que su delegación apoya en general la recomendación de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre la reestructuración de los procedimientos de justicia administrativa. Apoya en principio la creación de una oficina para la administración de justicia dentro de la Oficina Ejecutiva del Secretario General, siempre que no suponga obligaciones financieras adicionales. Es partidaria también de la creación de la Oficina del Mediador para sustituir tanto al Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones como a la Junta Mixta de Apelación. Preferiría ver a un funcionario del cuadro orgánico de alto nivel en calidad de Mediador, como lo recomienda la DCI, y subraya que la creación de una nueva Oficina no debería causar tampoco gastos adicionales.

11. Advirtiendo que el Secretario General optó por retener la mayoría de los elementos del actual sistema de justicia administrativa más bien que aceptar una reestructuración importante, la delegación de los Estados Unidos pide que la Secretaría proporcione a la Quinta Comisión un resumen en que se comparen los casos tratados durante los dos últimos años, con objeto de tener una base mejor para juzgar los progresos hechos en la utilización del sistema. Tal resumen debería incluir información sobre el número de casos entablados, el número de casos sobre los que se adoptaron medidas, el número de casos resueltos por la Junta Mixta de Apelación, el número de casos enviados al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y el tiempo medio requerido para resolverlos. De ser posible, sería útil contar con ese informe en el período de sesiones en curso.

12. El Sr. AHTISAARI (Secretario General Adjunto de Administración y Gestión) recuerda que el representante de Kenya preguntó qué medidas se estaban tomando para aplicar las partes de las resoluciones 38/231, 39/245, 40/258, 41/206 y 41/213 en que se pidió al Secretario General que fortaleciera el papel y afirmara la autoridad de la Oficina de Servicios de Personal en materia de contratación y otras cuestiones de personal en toda la Secretaría. En respuesta a esa pregunta, dice que el nombre de la Oficina se ha cambiado por el de Oficina de Gestión de Recursos Humanos. No se trata de un simple cambio de nombre, sino que refleja un cambio de la modalidad de gestión y subraya que la Oficina está pasando de un papel reactivo a un papel "pro-activo". La función de la Oficina no consiste simplemente en prestar servicios a departamentos y oficinas, función de vital importancia en sí misma, sino también en proporcionar directrices de política que faciliten a los administradores la gestión del personal.

13. Para recoger ese cambio, desde principios de año se han adoptado varias medidas. El nombramiento del Sr. Kofi Annan como Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos fue una medida importante en el fortalecimiento de la Oficina. El Sr. Annan, cuya reputación de administrador eficaz es bien conocida, imprimió a la Oficina características que son indispensables para mantener la autoridad; tiene amplia experiencia en la esfera de dirección de personal en todas las categorías, desde el ámbito operacional hasta el de determinación de políticas. Es también de pensamiento independiente, cualidad indispensable en ese tipo de funciones.

14. Con arreglo a los nuevos procedimientos relacionados con la gestión de vacantes y la redistribución del personal anunciada por el Secretario General a fines del año pasado, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene una función central que desempeñar en lo que atañe a llenar los puestos que se estiman indispensables para la realización de los programas de ejecución obligatoria, asegurando el tratamiento justo del personal y facilitando la movilidad entre los lugares de destino.

15. Los procedimientos actualmente en vigor requieren que cualquier excepción al congelamiento de la contratación debe ser remitido por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos al Secretario General por conducto del Secretario General Adjunto de Administración y Gestión. Por consiguiente, ningún nombramiento puede seguir adelante sin la aprobación del jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Las únicas excepciones son los puestos más altos que caen dentro de las prerrogativas del propio Secretario General.

16. En 1987 la responsabilidad de la seguridad de los miembros del personal de todo el mundo se confió al jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y, por consiguiente, el Sr. Annan fue designado Coordinador de Seguridad.

17. La Oficina se está reforzando mediante una importante reorganización y reestructuración que se lleva a cabo en el momento actual y que se concentrará en el papel de capacitación y de promoción de perspectivas de carrera y en asegurar la aplicación de políticas coherentes y coordinadas relativas a los sueldos y las

(Sr. Ahtisaari)

prestaciones del personal. Con ese fin, se proyecta reunir en un solo servicio la Dependencia de Subsidios y Prestaciones y la Sección de Clasificación. Las funciones de clasificación y contratación también se fusionarán a fin de lograr un enfoque más eficiente y centralizado para llenar los puestos.

18. Todas las medidas que acaban de esbozarse sirven para alcanzar los objetivos mencionados en las diversas resoluciones mencionadas por el representante de Kenya. Durante el período de reestructuración, esa cuestión se tendrá muy presente y las medidas adoptadas se volverán a examinar para determinar si es menester tomar algunas más.

19. El Sr. ANNAN (Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos) dice que ha tomado nota de la observación de la representante de los Estados Unidos y que tratará de proporcionar la información solicitada lo más pronto posible.

20. El Sr. MURRAY (Trinidad y Tabago) entiende que el Departamento de Información Pública ha podido encontrar los recursos necesarios para los trabajos externos de composición e impresión relacionados con un proyecto ad hoc. Por consiguiente, imagina que tales recursos estarán también disponibles para las actividades de los programas de ejecución obligatoria.

21. Desea aclarar algunas observaciones que hizo en la sesión anterior sobre las propuestas del Secretario General relacionadas con las prioridades generales del proyecto de presupuesto para el bienio 1988-1989. Jamás sugirió que las cuestiones relacionadas con la mujer no estuvieran entre los muchos problemas graves que requieren atención. No cabe duda de que la integración total de la mujer en todos los aspectos de la sociedad es una necesidad absoluta. Sin embargo, el conflicto es inherente al concepto mismo de prioridad, y sus observaciones tenían el propósito de destacar el problema de establecer prioridades y de poner en tela de juicio la viabilidad e incluso la conveniencia de designar una prioridad tan general en el contexto del presupuesto por programas.

22. El Sr. VAHER (Canadá) dice que en la decisión 41/463 la Asamblea General tomó nota de una petición de la Quinta Comisión al Secretario General de que diera información concreta a la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones sobre la ejecución del programa de acción para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. De las cuatro solicitudes de información, hasta el presente sólo se ha contestado una: la relacionada con el número de mujeres que ocupan puestos de cooperación técnica, que se incluyó en el informe sobre la composición de la Secretaría. Por consiguiente, el orador desea saber dónde puede encontrarse información sobre las tres preguntas restantes, a saber, estadísticas relacionadas con ascensos acelerados y especiales de hombres y mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica; distribución de los contratos de mujeres consultoras contratadas durante el bienio, por esfera de actividad, y participación de la mujer en la labor de las juntas consultivas del personal. En el documento 41/950 figuran los detalles completos de esas preguntas.

23. El Sr. KUBIZNAK (Checoslovaquia) Solicita del Secretario General Adjunto respuestas a las preguntas que su delegación formuló en la 27a. sesión, a saber, qué economías se lograron con la suspensión de los subsidios por funciones especiales (SFE) y qué gastos deberían soportar las Naciones Unidas si se hiciera necesario separar del servicio a funcionarios que hubieran recibido contratos permanentes durante el período de congelamiento. Respecto de los gastos de sustitución de personal que tiene nombramientos a plazo fijo, su delegación desearía subrayar que no se trata de contratar para llenar puestos vacantes sino de sustituir a un funcionario por otro. Por consiguiente, la cifra mencionada por el Secretario General Adjunto debe reducirse en el monto adecuado.

TEMA 123 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS: INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL (continuación) (A/42/7/Add.7, A/42/30 y Corr.1; A/C.5/42/19, 20, 23 y 38)

TEMA 124 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS: INFORME DEL COMITE MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/42/7/Add.7, A/42/9 y Corr.1, A/42/682; A/C.5/42/13, 21 y 23)

24. La Sra. CUNNINGHAM (Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas), tras recordar que el Comité de Coordinación representa a más de 20.000 funcionarios, más de la mitad de los cuales desempeñan funciones en lugares de destino sobre el terreno en todo el mundo, exhorta a la Asamblea General a adoptar una actitud clara en el período de sesiones en curso contra la campaña que se ha emprendido en contra del personal, de resultados de la cual se han lanzado ataques contra las condiciones de servicio de todo el régimen común. En momentos en los que se buscan modos de fortalecer los puntos fuertes del sistema, en momentos en los que las organizaciones pierden funcionarios calificados y tienen dificultades para reemplazarlos, el Comité de Coordinación considera que es hora de introducir mejoras muy necesarias en algunos elementos de la remuneración global con el fin de alcanzar los objetivos de la reforma. Las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para hacer frente al deterioro de las condiciones de servicio distan mucho de ser generosas, pero constituyen el mínimo necesario para impedir que el sistema de las Naciones Unidas se convierta en un empleador de segundo orden. El Comité de Coordinación exhorta en particular a la Asamblea General a que acepte las recomendaciones formuladas por la CAPI en relación con el mantenimiento de los derechos actuales a vacaciones anuales y al subsidio de educación. Las recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel se han estudiado ampliamente, y el personal, la administración y la CAPI han juzgado de modo unánime que los derechos actuales están plenamente justificados y deben mantenerse. El Comité de Coordinación confía en que la Asamblea General, que pidió en 1986 a la CAPI que revisara sus conclusiones en lo concerniente a la metodología para el cálculo del margen, hará suyas ahora las recomendaciones de la CAPI sobre el particular, incluido el mantenimiento del coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington.

(Sra. Cunningham)

25. Un número creciente de organizaciones ha adoptado medidas de emergencia para hacer frente a sus dificultades financieras. La mayoría de esas medidas han sido aplicadas en detrimento de los derechos del personal. Se han congelado o reducido los ascensos, los sueldos y los niveles de remuneración pensionable. Se han pasado por alto metodologías establecidas por la CAPI y aprobadas por la Asamblea General para determinar los niveles de remuneración, como lo pone de manifiesto la continua retención por las Naciones Unidas de los aumentos programados del ajuste por costo de la vida para el personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas. Tales medidas socavan la credibilidad de la CAPI y desmoralizan al personal. Por consiguiente, el Comité de Coordinación insta a la Asamblea General a dar algún tipo de garantía formal de que las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis financiera tienen carácter temporal y serán revocadas en un futuro cercano, con plenos efectos retroactivos. Es hora de mejorar algunas prestaciones concretas para garantizar suficientes incentivos y protección a los funcionarios que están dispuestos a desempeñar sus cargos en condiciones cada vez más difíciles. El Comité de Coordinación espera con interés los resultados del examen de las condiciones sobre el terreno efectuado por la CAPI y la comparación de las condiciones de servicio con las de los organismos bilaterales de desarrollo y las instituciones financieras de desarrollo; es inaceptable que el personal se vea obligado a soportar considerables reducciones de sueldo al aceptar un cargo en un lugar de destino distinto de la Sede. A ese respecto, el Comité de Coordinación desea recordar a la Quinta Comisión que el CAC ha reconocido que la calidad de los servicios prestados por el sistema de las Naciones Unidas está decayendo como consecuencia directa del deterioro de la remuneración global del régimen común. Los jefes ejecutivos han presentado pruebas contundentes de las crecientes dificultades que experimentan para contratar y conservar a personal calificado en cargos sobre el terreno. En particular, debería eliminarse el ajuste negativo por lugar de destino; ello supondría un gasto suplementario del orden de los 1,5 millones de dólares para el régimen común y de unos 300.000 dólares para el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

26. Es hora de preguntarse si la administración pública federal de los Estados Unidos sigue siendo la mejor base de comparación para determinar los niveles adecuados de remuneración de conformidad con el principio Noblemaire. Es bien sabido que el Gobierno de los Estados Unidos no logra hacer efectivos determinados aumentos dispuestos por leyes que estipulan que los sueltos federales deben ser comparables a los pagados por el sector privado por una labor análoga. Como resultado de ello, los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos son inferiores a los del sector privado en alrededor del 25%; se dice que el Gobierno de los Estados Unidos proyecta aplicar un aumento del 3% únicamente, lo que distará de corregir la situación. Por lo tanto, el Comité de Coordinación insta a la Asamblea General a que pida a la CAPI que vuelva a examinar sin demora la cuestión de si hay otra administración pública nacional más apropiada para ser utilizada como base de comparación. Además, algunos gobiernos, a la par que siguen poniendo en entredicho los niveles de remuneración del personal, siguen haciendo pagos suplementarios a sus nacionales que trabajan en el Sistema. Dicha práctica burla el principio de igual sueldo por trabajo igual; además, es ilegal e hipócrita y constituye prueba directa de que la remuneración global no es suficiente para atraer y conservar a personal de la competencia necesaria.

(Sra. Cunnihgham)

27. El Comité de Coordinación aplaude la actitud adoptada por el CAC en su último período de sesiones al intentar llegar a una posición interinstitucional coordinada frente al encarcelamiento ilegal y otras violaciones de los derechos de los funcionarios. Además de la suspensión obligatoria de las actividades y cancelación de las misiones en el país culpable, debería haber, paralelamente, una suspensión de la contratación de ciudadanos y utilización de contratistas de ese país hasta que la situación se resolviera. Asimismo, habida cuenta de que en los lugares de destino pequeños los delitos contra la propiedad del personal de las Naciones Unidas son mucho más frecuentes que en los sitios urbanos donde hay sedes, el Comité insta a que se pida a la CAPI que estudie la institución de una póliza de seguro doméstico para el personal sobre el terreno.

28. La falta de vivienda a precios razonables es otro de los problemas esenciales del personal sobre el terreno. El Comité de Coordinación se propone examinar con la CAPI la posibilidad de eliminar el elemento de vivienda del mecanismo de ajuste por lugar de destino y suministrar un subsidio separado de vivienda; asimismo, insta a la Asamblea General a que pida a la la CAPI que examine la cuestión en forma prioritaria.

29. El Comité de Coordinación insta a la Asamblea General a que reconozca que el desequilibrio actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ha aumentado año tras año, por haberse aplazado la aplicación de recomendaciones anteriores de incrementos de la tasa de aportación. La situación sólo podrá empeorar, pues se prevé que seguirá disminuyendo el número de personas que hacen aportaciones a la Caja, debido a la congelación de la contratación y a otras medidas destinadas a limitar la cuantía del personal. La reciente inestabilidad de los mercados de valores ha puesto claramente de manifiesto que no se puede contar con los ingresos devengados por inversiones para corregir el desequilibrio actuarial de la Caja. Es absolutamente indispensable que la tasa de aportación se aumente a 22,5% a partir del 1° de enero de 1988, y a 24% al 1° de enero de 1990. También es imperativo que la Asamblea General acepte la recomendación del Comité Mixto sobre el establecimiento del límite mínimo en moneda local en ciertos lugares de destino con el fin de mitigar los efectos de la rápida devaluación del dólar de los Estados Unidos; se trataría sólo de una medida momentánea destinada a brindar algún alivio al personal de los lugares de destino que ha sido afectado más duramente.

30. El Comité de Coordinación se ve obligado a protestar con vehemencia cuando un gobierno afirma que se le debe permitir confirmar o rechazar el nombramiento de determinado funcionario; dicha pretensión constituye una violación inadmisibles del Artículo 100 de la Carta. Además, el personal no podría tener confianza en el futuro en un Tribunal Administrativo que tuviera entre sus miembros a un ciudadano de un Estado Miembro que rehusara respetar la seguridad e independencia de sus colegas. Mientras el Gobierno de Rumania siga violando los derechos del Sr. Liviu Bota, Director del Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Comité seguirá insistiendo en que el nombramiento de ciudadanos rumanos para integrar el Tribunal es completamente inaceptable.

/...

31. La Sra. SALA (Presidenta de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) representa a 30.000 funcionarios que prestan servicios en unas 20 organizaciones, incluidos todos los organismos especializados. La Quinta Comisión debe tener en cuenta que las decisiones que adopta afectan no sólo al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en Nueva York sino también a los 45.000 funcionarios del régimen común que prestan servicios en diversos lugares de destino en todo el mundo. En casi todos los lugares de destino se celebraron asambleas de personal el 22 de octubre de 1987; la posición de los miembros de la FICSA sobre diversas cuestiones de interés quedó consignada en el documento A/C.5/42/19. En el curso del año, ha habido paros laborales en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hecho desusado en ambas organizaciones. Las condiciones de empleo han ido empeorando en los últimos años y ya es hora de que el régimen común adopte una auténtica política de personal. Por ejemplo, en muchos lugares de destino, el valor real de los sueldos del personal del cuadro orgánico ha disminuido en más de un 20% desde el último aumento, que tuvo lugar en 1975. La congelación del ajuste por lugar de destino no ha hecho más que empeorar las cosas. En 1987, tanto la CAPI como el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas reconocieron la necesidad de corregir una situación que, de seguirse agravando, podría poner en peligro la existencia misma de una administración pública internacional independiente. La inclusión de miembros del personal en grupos de trabajo de la Quinta Comisión sobre cuestiones particularmente espinosas constituye una medida positiva. La FICSA espera que también se autorice a representantes del personal a participar en grupos de trabajos oficiosos establecidos para examinar los informes de la CAPI y del Comité de Pensiones.

32. Los funcionarios no están de acuerdo con la recomendación 61 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel, la cual, de todos modos, fue invalidada por las comparaciones de la Comisión de la remuneración total del cuadro orgánico. Lo que dichas comparaciones ponen de manifiesto en realidad es que los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que desempeñan funciones fuera de su país disfrutaban de condiciones de empleo mucho mejores que las del personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas.

33. Las recomendaciones de reducir las vacaciones anuales y abolir el subsidio de educación postsecundaria deteriorarían aún más las condiciones de servicio. El subsidio de educación es un factor muy importante en la decisión de un funcionario público de aceptar un puesto en el extranjero. La reducción o abolición de esas prestaciones iría en detrimento del prestigio de organizaciones que ya tienen dificultades para contratar y conservar a personal calificado. Por consiguiente, la Quinta Comisión debería adoptar las recomendaciones de la CAPI relativas al mantenimiento de ambos beneficios. Debe pedirse a la CAPI que haga una comparación del total de beneficios, asunto éste sobre el que la Comisión aún está dividida. El hecho es que en muchos lugares de destino, los sueldos y las condiciones de servicio de las Naciones Unidas ya no son competitivos y no atraen a personal calificado. Por esa razón, los gobiernos se sienten obligados a ofrecer pagos

(Sra. Sala)

suplementarios a sus ciudadanos como incentivo para que acepten empleos en las Naciones Unidas. Los pagos suplementarios, así como las deducciones salariales, van en contra de la Carta de las Naciones Unidas. Lo más censurable de todo es que los que ofrecen esos pagos son los mismos países que sostienen que los sueldos de las Naciones Unidas son demasiado elevados.

34. En 1987, el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y la FICSA proporcionaron a la CAPI estadísticas irrefutables del deterioro de las prestaciones como consecuencia de la inflación. En su informe (documento A/42/30, párr. 151), la CAPI incluso reconoció la necesidad de aumentar el subsidio de educación. Sin embargo, previendo que la Quinta Comisión reaccionaría en forma negativa, propuso que ese aumento se llevara a efecto únicamente en los lugares de destino donde los medios de educación fueran insuficientes. Si bien ello constituye una mejora positiva, el subsidio de educación sigue siendo insuficiente. La Quinta Comisión debería incrementar el subsidio máximo a 6.000 dólares anuales.

35. En su resolución 41/207, la Asamblea General pidió a la Comisión que volviera a examinar su decisión sobre el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington. Sin embargo, no rechazó ninguna otra de las propuestas de la CAPI relativas a la modificación de la metodología de cálculo. La FICSA hizo suya la recomendación de la Comisión, que figuraba en el párrafo 83 de su informe, de que se mantuviera el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida, entre Nueva York y Washington, lo que podría poner fin rápidamente a la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York.

36. Las peores condiciones de servicio son, con mucho, las de los lugares de destino sobre el terreno, descritas en los muchos telegramas que la FICSA recibe con regularidad. La Federación apoya la recomendación de la CAPI de que se modifique el sistema de ajustes por lugar de destino en las oficinas exteriores con ajustes bajos o negativos. No obstante, en el futuro deben abolirse los ajustes negativos por lugar de destino. Los empleados de la administración pública de los Estados Unidos, por su parte, nunca reciben un sueldo inferior al del nivel de Washington. Junto con su recomendación relativa a los subsidios de educación, las recomendaciones de la Comisión de que se aumenten las prestaciones de movilidad y los incentivos financieros son acertadas.

37. Refiriéndose a los párrafos 289 a 296 del informe de la Comisión, la oradora expresa sus temores de que la situación de la mujer se esté convirtiendo en una cuestión de rutina y que poco a poco esté perdiendo el impulso adquirido en la Conferencia de Nairobi. La crisis financiera provocará nuevas reducciones de personal en el cuadro de servicios generales, en el que están empleadas la mayoría de las mujeres. Es preciso asignar atención especial a la situación de esas mujeres en el proceso de reestructuración.

38. La FICSA insta a la Quinta Comisión a que apruebe dos recomendaciones del Comité Mixto de Pensiones del Personal. La primera se relaciona con la utilización de un tipo de cambio mínimo para neutralizar los efectos de la

/...

(Sra. Sala)

devaluación del dólar en las pensiones en algunos lugares de destino con monedas fuertes. La segunda se relaciona con el aumento de la tasa de aportación, que pasaría del 21,75% al 22,50%. A ese respecto, la oradora recuerda que la carga de las medidas de economía adoptadas en los últimos años ha recaído en los afiliados y que, al mismo tiempo, no es conveniente para los Estados Miembros que siga aumentando el déficit actuarial.

39. La FICSA apoya el principio de un régimen común de sueldos y prestaciones, pero las condiciones de servicio no deben basarse en los denominadores comunes más bajos. Las diversas organizaciones del régimen común difieren mucho entre sí. Las que adoptaron medidas para salvaguardar las condiciones de servicio de su personal tuvieron buenas razones para hacerlo. Las Naciones Unidas no aplicaron disposiciones del régimen común al introducir medidas de economía. Es lamentable que la CAPI siga singularizando las organizaciones, en general las más pequeñas, que no basan sus condiciones de servicio en el común denominador más bajo.

40. No se pueden tolerar las violaciones de los derechos, las prerrogativas y las inmunidades de los funcionarios públicos internacionales. A pesar de sus múltiples tentativas, el Secretario General no ha logrado hasta la fecha saber nada de la suerte del Sr. Alec Collett, secuestrado en Beirut. En zonas de conflicto en diversas partes del mundo, se ha encarcelado o dado muerte a funcionarios, entre ellos se cuenta el Sr. Tasfamarian Zeggae, que se quedó ciego en una cárcel de Etiopía y a quien se negó asistencia médica. Todos los funcionarios, incluidos los de contratación local, son funcionarios públicos internacionales y por esa razón están protegidos por la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. También hay casos en que se ha violado la independencia de la administración pública internacional. Desde 1985, el Gobierno de Rumania impide al Sr. Liviu Bota, ciudadano de ese país, que vuelva a ocupar su puesto en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. También se violan los derechos de las familias de los funcionarios, particularmente en el caso del Sr. Eugene Soloviet, funcionario de la UNESCO, cuya esposa e hija no han podido irse de la Unión Soviética para reunirse con él en París. La Quinta Comisión debe adoptar un proyecto de resolución que se ajuste a lo propuesto en el párrafo 85 del documento A/C.5/42/19, y deben ponerse en vigor las medidas previstas en los incisos e) y f). El nombramiento al cargo de juez del Tribunal Administrativo de un ciudadano de un Estado Miembro que viola deliberadamente la independencia de la administración pública internacional sería sumamente desmoralizador para el personal y haría un grave daño a la imagen de la Organización.

41. La FICSA espera que 1987 marque un hito para la administración pública internacional. Las medidas propuestas por la CAPI y por el Comité Mixto de Pensiones no son sino un primer paso en la empresa de restaurar el prestigio de la Organización como empleador. En momentos en que los Estados Miembros hacen hincapié en la importante función que debe desempeñar la Organización en los asuntos internacionales, es preciso recordar que la verdadera valía de la Organización para los Estados Miembros depende por entero de la competencia y las actitudes del personal. Si el personal debiera seguir soportando el peso de la crisis política y financiera, las organizaciones del sistema pronto se verían condenadas a la impotencia.

/...

42. El PRESIDENTE recuerda que se ha invitado al Comité de Coordinación y a la FICSA a presentar sus opiniones sobre el informe de la CAPI, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General. El Comité Mixto de Pensiones es un órgano tripartito en el que participan en forma plena representantes del personal. Los nombramientos a cargos en el Tribunal Administrativo no están incluidos en el tema 123 del programa, relativo al régimen común de las Naciones Unidas; por lo tanto, la cuestión no debería haber sido planteada por los representantes del personal.

43. La Sra. KINGSMILL (Australia) dice que su país ve la crisis financiera de la Organización desde el punto de vista de una nación que hace frente a sus propias dificultades económicas y presupuestarias. Los gastos de personal representan el 80% de todos los gastos de las Naciones Unidas y, si no son controlados, la productividad de los programas disminuirá. Australia ha examinado los diversos argumentos expuestos a favor de la opinión de que los actuales niveles de remuneración del régimen común son insuficientes, pero considera francamente que la calidad del personal contratado no ha disminuido, que las elevadas tasas de separación no son apropiadas y que los pagos suplementarios efectuados por unos cuantos países, si bien lamentables, son ajenos a la verdadera cuestión. El hecho es que durante varios años la remuneración del personal de las Naciones Unidas fue superior a la considerada apropiada por la Asamblea General.

44. Los beneficios totales deben permanecer constantes en valores monetarios con el fin de que haya reducciones netas reales. En Australia, por ejemplo, los sueldos han disminuido en un 4,5% en valores reales desde 1985. Esas estadísticas explican la inquietud creciente de Australia por las dimensiones, el volumen de trabajo y la remuneración de las secretarías internacionales. Por lo tanto, su delegación acoge con agrado la intención del Secretario General de seguir con el proceso de racionalización. La Comisión de Administración Pública Internacional debe garantizar un volumen de trabajo y niveles de remuneración adecuados. Una de las principales metas de la Comisión debe ser el establecimiento de un volumen homogéneo de decisiones y reglamentos que corrija la tendencia a prácticas dispares en el régimen común.

45. Australia quedó muy decepcionada con el informe de la CAPI correspondiente a 1987. Muchas de sus propuestas van en contra del espíritu y los objetivos mismos de las decisiones de la Asamblea General, incluida la resolución 41/213. El lenguaje del informe es tan retorcido y está tan plagado de una jerga impenetrable que, en algunas partes, es casi imposible de comprender. La presentación de datos también deja mucho que desear. En muchas partes, se proponen cifras nuevas sin indicar en qué difieren de las prestaciones actuales ni cómo se llegó a ellas. La Comisión debe utilizar un lenguaje llano, para que los Estados Miembros no vayan a pensar que se les está engañando.

46. También es decepcionante la calidad generalmente baja del debate sobre los sueldos y las condiciones de trabajo del régimen común. Sería mucho más fácil que los Estados Miembros, la CAPI y las asociaciones de personal llegaran a un acuerdo si se hicieran menos alegatos en favor de determinados grupos. La estabilidad de la Organización a largo plazo debe ser el objetivo prioritario.

(Sra. Kingsmill, Australia)

47. En su enfoque negativo y superficial de la recomendación 61 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel (véase el documento 41/39), la Comisión desconoció los deseos de los Estados Miembros. Como si eso fuera poco, propuso aumentos de la remuneración y mejoras en las condiciones de servicio que supondrían un gasto adicional de 11 millones de dólares en momentos de crisis financiera. Australia estima que no se justifica conservar el subsidio de educación postsecundaria y que todo el personal debe tener vacaciones anuales de cuatro semanas. La Quinta Comisión tiene la responsabilidad de dar a la CAPI directrices firmes y rechazar cualquier propuesta que pueda socavar la capacidad a largo plazo de la Organización de ejecutar sus programas.

48. La delegación de Australia deplora la recomendación de la Comisión de mantener por tres años más el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington. Si se excluye ese coeficiente de ajuste, el margen real para el período 1976-1985 ascenderá a la cifra alarmante de 124. Más alarmante aún es que la CAPI no haya podido formular recomendaciones para una metodología más precisa de cálculo del margen neto de remuneración.

49. La CAPI invocó la resolución 40/244 de la Asamblea General para justificar el margen medio de 115. Sin embargo, también se podría utilizar esa resolución para defender un margen de 110. Si el margen aumenta a 115, el margen medio será superior al previsto por la Asamblea General. Tampoco es apropiado comparar a los funcionarios públicos internacionales con los funcionarios públicos de los Estados Unidos en el exterior, que suelen permanecer en el extranjero por tiempo limitado. Los funcionarios públicos internacionales, en cambio, suelen residir en forma permanente en Nueva York, Ginebra o Viena. Australia apoya plenamente la posición de los miembros de la CAPI reflejada en el párrafo 104 del informe de la Comisión. No sería sensato ni productivo utilizar una metodología costosa que produjera resultados distorsionados y poco fidedignos.

50. Es lamentable la decisión de la Comisión de aplicar un factor revisado de corrección de la remuneración basado en una fórmula compleja. Australia esperaba que la Comisión lograra recomendar un mecanismo más simple para hacer frente a los efectos de las fluctuaciones monetarias en la paga líquida. El grupo de trabajo establecido para estudiar la cuestión debería examinar ejemplos nacionales de mecanismos simples y eficaces de ajuste de las monedas.

51. La delegación de Australia se opone a las decisiones de la CAPI que no se ajustan a las actuales pautas generales de austeridad presupuestaria. Las circunstancias actuales no se están utilizando como pretexto para denegar aumentos; más bien, han brindado la oportunidad de racionalizar la remuneración global. Concretamente, la CAPI no ha logrado justificar adecuadamente sus recomendaciones sobre la prestación de movilidad. La decisión de la Comisión sobre incentivos financieros para el personal que presta servicios en los lugares de destino difíciles tampoco tiene una base estadística ni una razón de ser clara. Tampoco se justifican los aumentos recomendados para la remuneración del cuadro de servicios generales en Viena. Sin un sistema transparente de remuneración y condiciones de

(Sra. Kingsmill, Australia)

servicio para todo el régimen común, subsistirán las dudas sobre la eficacia en función de los costos de la Organización, y su imagen pública se seguirá deteriorando.

52. La Sra. BOGARDE (Suecia), hablando también en nombre de Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega, señala que las delegaciones de los países nórdicos están de acuerdo con la conclusión de la Comisión de que no es menester modificar su mandato a fin de destacar aún más su responsabilidad de fiscalización de la aplicación de las normas de gestión de personal en todo el sistema y coinciden en que los informes anuales del Secretario General sobre las medidas adoptadas para promover a armonización y coordinación de las actividades de todas las organizaciones del régimen común ayudarán a la Asamblea en sus deliberaciones sobre esos temas.

53. Las delegaciones de los países nórdicos están de acuerdo con la recomendación de la Comisión de que no se modifiquen los actuales derechos a vacaciones anuales y subsidios de educación. Si bien el derecho al subsidio de educación no constituye una práctica común en la mayoría de los servicios nacionales, las delegaciones concuerdan con la Comisión en que habría que esgrimir razones muy poderosas para modificar una política que ha estado en vigor desde que se crearon las Naciones Unidas. No obstante, esta cuestión se debe seguir examinando. Las delegaciones toman nota con satisfacción de que las recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel en torno a cuestiones de personal, concuerdan en su mayor parte con las opiniones y las políticas de la CAPI.

54. En lo relativo al uso del factor de ajuste por diferencias en el costo de vida entre Washington, D.C., y Nueva York, la oradora señala que al establecerse el intervalo de valores actual de 110 a 120, la Asamblea tuvo en cuenta un conjunto de factores, entre ellos, la diferencia en el costo de vida entre las dos ciudades. Por consiguiente, si cambiara uno de los factores fundamentales habría que ajustar el intervalo del margen. En consecuencia, están de acuerdo en que la actual metodología para calcular el margen de la remuneración neta, con las modificaciones que figuran en la recomendación, debería continuar aplicándose en los próximos tres años.

55. Las delegaciones de los países nórdicos apoyan la intención de la Comisión de tratar de encontrar en 1988 una solución a largo plazo al problema de la inestabilidad del nivel de paga líquida en muchos lugares de destino causado por la volatilidad de los mercados monetarios y reiteran su apoyo a la introducción de un escalón más por servicios prolongados en las categorías P-1 a P-5.

56. Volviendo al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/42/9), la oradora señala que, habida cuenta del aumento del desequilibrio actuarial de un 3,01% a un 4,4%, las delegaciones de los países nórdicos están convencidas de que la tasa de aportaciones a la Caja debe aumentar como recomienda el Comité. Les satisfacen los resultados favorables que se han obtenido en la administración de las inversiones de la Caja.

(Sra. Bogarde, Suecia)

57. Tras observar la gran cantidad de funcionarios de alto nivel procedentes de Europa y el Japón que han decidido jubilarse cuanto antes a fin de evitar reducciones drásticas en sus pensiones como resultado de las fluctuaciones de los tipos de cambio, las delegaciones de los países nórdicos son partidarias de que se busquen soluciones a largo plazo en el marco de la próxima revisión general de las remuneraciones pensionables. No obstante, se requieren medidas provisionales. La propuesta de establecer un límite mínimo para la relación entre el doble cálculo parece una buena solución en la situación actual, y las delegaciones de los países nórdicos apoyan la introducción de esas medidas a partir del 1° de enero de 1988. No obstante, las delegaciones de los países nórdicos tienen presentes las repercusiones financieras de esas recomendaciones en el contexto de la precaria situación financiera de la Organización, y consideran que esas recomendaciones son necesarias.

58. El Sr. Murray (Trinidad y Tabago) ocupa la Presidencia.

59. El Sr. KUBIZNAK (Checoslovaquia), hablando también en nombre de Bulgaria, Hungría, Polonia, la República Democrática Alemana, la República Socialista Soviética de Bielorrusia, la República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, dice que, si bien las delegaciones de los países socialistas están de acuerdo en que las Naciones Unidas deben proporcionar condiciones de servicio capaces de atraer a personas de elevada competencia, la CAPI ha adoptado, como es habitual, un enfoque parcializado en sus informes y ha procurado tergiversar la situación. En consecuencia, esas delegaciones no están en condiciones de aceptar la mayoría de sus recomendaciones y conclusiones. Para comenzar, están en desacuerdo con la metodología que la CAPI recomienda para calcular el margen de la remuneración neta. La CAPI propone suprimir del conjunto de medidas de avenencia que la mayoría de las delegaciones apoyaron en el período de sesiones anterior (A/41/30, párr. 69), el componente más importante, a saber, la recomendación de que las diferencias en el costo de vida entre Nueva York y Washington D.C. no se tomen en cuenta. De hacerlo, se obtendría una reducción brusca y artificial del margen entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada para la comparación, con miras a lograr, evidentemente, un aumento injustificado del nivel de pago en las Naciones Unidas.

60. Estas delegaciones se oponen también, en principio, a las recomendaciones relativas a los lugares de destino con ajuste por lugar de destino bajo o negativo. El establecimiento de un límite mínimo para los sueldos contradice el propósito del sistema de ajustes, por lugar de destino, que es asegurar la igualdad de poder adquisitivo del personal sin distinción de su lugar de destino.

61. Los procedimientos recomendados para reducir al mínimo los efectos de las fluctuaciones monetarias son injustificados y también contradicen el principio fundamental de la igualdad de poder adquisitivo. No cabe duda de que se requiere con urgencia una revisión general del sistema de ajustes por lugar de destino; sin embargo, sería prematuro adoptar los procedimientos recomendados.

(Sr. Kubiznak, Checoslovaquia)

62. No satisface a las delegaciones de los países socialistas de Europa oriental el enfoque adoptado por la CAPI respecto de la recomendación 61 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel. En la práctica, la Comisión ha hecho caso omiso de las preocupaciones de los Estados Miembros. Por consiguiente, sería pertinente preguntar si la Asamblea no debería adoptar una decisión por su cuenta sobre la aplicación de la recomendación 61. El desequilibrio de las decisiones adoptadas por la Comisión en los últimos años ha socavado su autoridad. La CAPI debería entregarse a la tarea de establecer un sistema bien concebido para reglamentar la remuneración que fuera comprensible y aceptable para todos. Se debería considerar también la conveniencia de cambiar los métodos de trabajo de la Comisión y revisar su estatuto de manera que le permita acometer esa tarea.

63. El Sr. OHMURA (Japón) se felicita del elevado rendimiento del 21% de las inversiones, ajustado para tener en cuenta la inflación, que ha logrado la Caja de Pensiones, y apoya los esfuerzos de inversión que hace el Secretario General.

64. Tras examinar la historia del sistema de doble cálculo para el ajuste de las pensiones el orador señala que, habida cuenta del constante descenso del dólar, el sistema actualmente desempeña un papel muy importante. Al mismo tiempo, podría decirse que constituye un drenaje de los recursos de la Caja. A ese respecto es menester tener presente que, aún en caso de que se aplique en su totalidad el aumento propuesto en la tasa de aportaciones, todavía se mantendría el desequilibrio actuarial. Aunque señala que la conclusión del Comité de que la reducción del "tope del 120% produciría actualmente economías mínimas (A/42/9, párr. 46), el orador señala que aun así sería conveniente que el Comité Mixto examinara el sistema de doble cálculo para determinar si la reducción del tope habrá de tener repercusiones en el desequilibrio actuarial a largo plazo.

65. El Comité Mixto ha examinado una vez más la cuestión de las desigualdades de las prestaciones, pero se ha centrado en las desigualdades derivadas de las fluctuaciones rápidas y bruscas de los tipos de cambio. Es muy comprensible la preocupación del personal por la constante depreciación del dólar de los EE.UU. y la situación anómala en la que un servicio más prolongado podría llevar a una caída en el valor de la pensión inicial en la moneda nacional de determinados países de jubilación. En consecuencia, la delegación del Japón apoya la recomendación del Comité Mixto de que se establezca un límite mínimo, siempre y cuando sea una medida provisional que se aplique hasta que se haya terminado el próximo examen general de las remuneraciones pensionables y, por consiguiente, no constituya un derecho adquirido que entorpezca el examen de futuros cambios fundamentales en el régimen de pensiones. El orador señala que el establecimiento de un límite mínimo afectaría seriamente el desequilibrio actuarial, y que no está claro por cuánto tiempo se podría justificar esa medida provisional, ni si sería conveniente, al calcular las pensiones, mantener tipos de cambio mínimos durante un tiempo prolongado en niveles sustancialmente superiores al de los tipos de cambios estipulados para un promedio de 36 meses. El orador espera que esta medida provisional se reexamine teniendo en cuenta las experiencias acumuladas, y que se haga un examen general del límite mínimo para el sistema de doble cálculo junto con la revisión de la remuneración pensionable.

/...

(Sr. Ohmura, Japón)

66. Pese a que abriga dudas sobre la necesidad de ampliar el Comité Mixto de Pensiones en la etapa actual, considera que la ampliación del Comité significaría un aumento considerable en la proporción de asientos asignados al Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y a los representantes de la Quinta Comisión en particular. En consecuencia, la recomendación y la decisión del Comité Mixto de establecer calendarios bienales para sus reuniones se podría considerar una medida acertada.

67. Por último, la delegación del Japón expresa su preocupación por que, a pesar de la serie de medidas de economía adoptadas en los últimos años, en la práctica haya empeorado el desequilibrio actuarial, entre otras cosas, debido a la hipótesis de crecimiento nulo del número de futuros afiliados, la constante acumulación de interés sobre el desequilibrio y el aumento del número de personas que se acogen a la jubilación anticipada. Habida cuenta de esos factores, la delegación del Japón ha llegado a la conclusión de que se debe seguir examinando la cuestión del restablecimiento del equilibrio entre los ingresos de la Caja de Pensiones y los desembolsos a largo plazo, y pide al Comité Mixto que continúe estudiando esas medidas.

68. El Sr. Amneus (Suecia) vuelve a ocupar la Presidencia.

69. El Sr. KASTOFT (Dinamarca), hablando en nombre de los Doce Estados miembros de la Comunidad Europea, dice que esos países han observado con preocupación que la evaluación anual de la Caja de Pensiones al 31 de diciembre de 1986 mostró una inversión de la tendencia a las reducciones progresivas en el desequilibrio actuarial. A ello han contribuido diversos factores, y su repercusión negativa ha superado con creces el efecto positivo de los resultados de las inversiones del Comité Mixto. Como consecuencia de ello, el desequilibrio actuarial ha aumentado de un 3,01% a un 4,40% con la hipótesis de crecimiento nulo del número de afiliados, y en el informe del Comité Mixto figura una recomendación unánime de aumentar la tasa de aportaciones al 22,5% a partir del 1° de enero de 1988. A juicio de los Doce, los activos actuales y las estimaciones futuras de activos de la Caja deberían corresponder en líneas generales a sus pasivos previstos. Los Doce han tomado nota de que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto también ha recomendado ese aumento de la tasa de aportaciones. Pese a la actual situación financiera y a la necesidad de restricciones financieras, los Doce reconocen las razones del Comité Mixto para formular esa recomendación. Habida cuenta de los efectos del aumento en la tasa de aportaciones, tal vez posteriormente decidan si se requieren aumentos, y de qué monto.

70. Los Doce podrían apoyar la recomendación del Comité Mixto y la Comisión Consultiva de que se mantenga el "tope del 120%" para ajustar las pensiones locales y de que se siga vigilando esa situación. Los Doce también apoyan la recomendación del Comité Mixto, aprobada por la Comisión Consultiva, de que, como medida provisional aplicable a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, se establezca un "límite mínimo" para la relación entre el monto básico de la pensión en dólares de los EE.UU. y la pensión inicial en la moneda local en los lugares donde el promedio de los tipos de cambio en 36 meses haya experimentado

(Sr. Kastoft, Dinamarca)

un descenso general en los dos años anteriores, a saber, 1986 y 1987. Los Doce señalan también que esa medida aumentaría el desequilibrio actuarial y expresan la esperanza de que, reduciendo el número de jubilaciones anticipadas, se puedan lograr economías compensatorias.

71. Los Doce toman nota con satisfacción de que en el documento A/C.5/42/13 y en el informe actualizado presentado por el Sr. Foran se señala que, pese a los acontecimientos recientes en el mercado de valores, la administración de las inversiones de la Caja ha alcanzado éxitos notables en los últimos cinco años. Hay que felicitar calurosamente al equipo de inversionistas por esos resultados. No obstante, los Doce han observado que es improbable que continúen las condiciones favorables que han prevalecido hasta el presente y que en el futuro cabe prever un crecimiento más lento y tasas de rendimiento inferiores.

72. Los Doce han observado que la revisión de las estimaciones de los gastos de la Caja para 1986-1987 arrojó 472.900 dólares más que las estimaciones aprobadas al principio. Ese aumento se debe a obligaciones contractuales relacionadas con honorarios de consultoría o de custodia, razón por la cual los Doce no están en desacuerdo con la recomendación de la Comisión Consultiva de que se aprueben las estimaciones revisadas. Los Doce están dispuestos a aprobar esa estimación de los gastos para 1988-1989, pero coinciden con la Comisión Consultiva en que se deben asignar sólo 100.000 dólares para consultores.

73. Los Doce han tomado nota de la recomendación del Comité Mixto de que se aumente su número de miembros a 33 y están dispuestos a dar consideración favorable a la sugerencia del Comité Mixto de que la Quinta Comisión adopte una decisión en 1987 para aprobar ese aumento y que se asignen puestos adicionales como sugiere el Comité.

74. Para concluir, los Doce no tienen objeciones a la recomendación del Comité Mixto de que se le autorice a contribuir al Fondo de Emergencia con un monto no mayor de 200.000 dólares en el bienio 1988-1989.

75. La Sra. YIN Shichang (China) dice que su delegación está de acuerdo en que la metodología empleada para calcular el margen de la remuneración neta no requiere modificaciones y que, en el futuro, se utilicen los sueldos medios para calcular ese margen.

76. En cuanto a la concesión de una nueva clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York, la oradora señala que si los cálculos de la Comisión son correctos y el margen de la remuneración neta está por debajo de 112 en enero de 1988 (115 es el índice medio conveniente), se podría conceder la próxima clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York a partir de enero de 1988.

77. Es imprescindible que no disminuya la paga líquida del personal ni las prestaciones por concepto de pensión de los jubilados, como resultado de las fluctuaciones de los tipos de cambio. Por consiguiente, la delegación de China aprueba las medidas adoptadas por la Comisión para proteger los sueldos del

(Sra. Yin Shichang, China)

personal fuera de las Naciones Unidas y aprueba la recomendación del Comité Mixto, en calidad de medida provisional, de que en los años venideros se calcule la cuantía básica de la pensión en moneda local para los futuros jubilados, y que se establezca el tipo de cambio anual medio de 1987 como límite mínimo. Asimismo espera que el Comité Mixto siga estudiando el problema a fin de hallar la manera de evitar fluctuaciones excesivas de las pensiones de los jubilados que no residan en los Estados Unidos.

78. En relación con las recomendaciones para eliminar las clases negativas de ajuste por lugar de destino, pese a que está de acuerdo en que se deben establecer incentivos para el personal que trabaja en las oficinas exteriores, la delegación de China apoya el principio de igualdad de poder adquisitivo de los funcionarios en todo el mundo. En consecuencia, considera que no se debe adoptar decisión alguna sobre esa recomendación hasta que se haya hecho un examen general de las condiciones de servicio en esas oficinas.

79. La oradora está de acuerdo con la recomendación de la CAPI de que no se modifiquen el subsidio de educación ni el derecho a vacaciones anuales, pese a la recomendación en contrario del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel; esos beneficios han estado en vigor durante decenios y, por consiguiente, sería preferible mantenerlos.

80. La delegación de China observa que el desequilibrio actuarial de la Caja de Pensiones aumenta a pesar de las medidas de economía que se han adoptado en los últimos años, cuyo efecto ha recaído en el personal. Por consiguiente, apoya la recomendación del Comité Mixto de que aumente la tasa de aportaciones al 22,25% a partir de enero de 1988.

81. Por último, la oradora encomia al Comité de Inversiones y al equipo de inversiones de la Secretaría por los ingresos favorables que arrojaron las inversiones de la Caja de Pensiones y expresa la esperanza de que se adopten medidas oportunas para evitar o reducir cualquier efecto desfavorable que pudiera derivarse de las fluctuaciones económicas y financieras mundiales.

Se levanta la sesión a las 18.25 horas.