

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGÉSIMO NOVENO PERÍODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISIÓN
23ª sesión
celebrada el miércoles
23 de noviembre de 1994
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 23ª SESIÓN

Presidente: Sr. TEIRLINCK (Bélgica)

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

SUMARIO

- TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)
- TEMA 114 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
- TEMA 115 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES 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 DC2-794, 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.5/49/SR.23
8 de junio de 1995
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.20 horas.

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)
(A/C.5/49/5; A/49/527; A/C.5/49/6 y Corr.1 y Add.1, A/C.5/48/37 y Add.1,
A/C.5/49/14, A/C.5/49/13, A/C.5/49/32; A/49/406, A/49/445; A/C.5/48/45, A/49/176
y Add.1, A/49/587 y A/49/219 y Add.1)

1. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) indica las modalidades que desea seguir la Comisión Consultiva para proceder al examen de las estimaciones revisadas que figuran en el documento A/C.5/49/5, en el que se expone una nueva estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización. Recuerda que se necesitan recursos adicionales para dotar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una verdadera capacidad de planificación, para mejorar todos los aspectos de la política de gestión de recursos humanos (párrs. 125 a 127) y para establecer un sistema de evaluación del desempeño profesional (párrs. 128 y 129). El importe neto que debe figurar en la sección 25C es de 879.900 dólares (párr. 133).
2. La Comisión Consultiva propone que la Comisión examine en primer lugar las cuestiones de fondo que plantea la estrategia propuesta, y que luego el Secretario General calcule las consecuencias financieras de las decisiones cuya adopción desea recomendar la Comisión a la Asamblea General. La Comisión Consultiva examinará entonces los importes propuestos para dar su parecer a la Comisión, de conformidad con las disposiciones por las que se rige la utilización del fondo para imprevistos (resolución 42/211 de la Asamblea General). Por este motivo todavía no se ha pronunciado sobre la propuesta del Secretario General que figura en la parte III del informe.
3. El Sr. DIMOV (Bulgaria) considera que la estrategia de gestión de los recursos humanos es un elemento importante de las reformas que se están llevando a cabo. Convendría que la planificación de esos recursos estuviese vinculada más estrechamente al plan de mediano plazo, al presupuesto por programas y a los mandatos formulados por los órganos deliberantes. Por otra parte, la descentralización de determinados aspectos de la gestión de recursos humanos y la delegación de más autoridad en los directores de programas concuerdan con las medidas encaminadas a fortalecer el sistema de rendición de cuentas. Finalmente, la adopción de un estilo de gestión basado en la transparencia y en promover las buenas relaciones entre el personal y la administración representa una ventaja decisiva. Bulgaria espera que la nueva política contará con la adhesión de todos los funcionarios y el apoyo de todos los Estados Miembros.
4. Las estadísticas relativas a los puestos sujetos a distribución geográfica que figuran en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/49/527), no son tan malas como las de 1992: el número de Estados insuficientemente representados o demasiado representados ha disminuido, mientras que ha aumentado el de los Estados comprendidos dentro de los límites convenientes. No obstante, los progresos conseguidos no son suficientes. Como ya han señalado otros oradores, no hay ningún país en el que la Secretaría no pueda contratar funcionarios idóneos, y el principio de diversificación debe alcanzar a todos los puestos y no sólo a los que están sujetos a distribución geográfica.

5. Del informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (A/49/587) surge que los progresos realizados han sido mínimos. Sería preciso actuar con más firmeza y resolución para conseguir los objetivos fijados en cuanto a la proporción de mujeres en los diversos niveles de la Secretaría. El programa de 10 puntos de la Dependencia Común de Inspección y las medidas formuladas en el informe del Secretario General deberían ser de mucha utilidad a ese respecto.

6. Bulgaria acoge complacida la aprobación por la Sexta Comisión de un proyecto de Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado, que debería contribuir a reducir los riesgos a que están expuestos los numerosos funcionarios que participan en misiones peligrosas.

7. El Sr. BIRENBAUM (Estados Unidos) celebra el conjunto de profundas reformas de la gestión de la Organización que ha propuesto el Secretario General y considera muy prometedoras las que se refieren a la gestión de los recursos humanos. La nueva dirección del Departamento de Administración y Gestión ha estado acertada al adoptar un criterio global e integrado para elaborar la estrategia general que se presenta en el documento A/C.5/49/5. No se ha contentado con fijar objetivos y proponer medidas concretas: ha indicado incluso, para cada uno de los componentes, qué indicadores permitirán medir los resultados obtenidos.

8. Esta estrategia se adapta a la nueva mentalidad que debe primar en la Organización. La primera preocupación del funcionario no debe consistir en cumplir el reglamento, ni éste debe ser una cadena. Es preciso contratar a los mejores, darles medios para actuar, hacerles responsables de los resultados, estimularlos y recompensarlos o sancionarlos según criterios claramente determinados. Se trata de un programa ambicioso, de cuyo éxito dependerá la eficacia misma de la Organización en los próximos decenios.

9. Uno de los elementos clave de la nueva estrategia es la capacidad de planificación que debe darse a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que pueda adaptar su actuación a la evolución prevista de los recursos y de las necesidades en lugar de limitarse a reaccionar de día en día. Más aún, se trata de modificar desde su base la relación entre el funcionario y la Organización. La labor se concentrará sobre todo en alcanzar el equilibrio entre los funcionarios de ambos sexos en la contratación, así como en la capacitación, la rendición de cuentas, el nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional y la promoción de las perspectivas de carrera. La adopción de un nuevo estilo de gestión dependerá en gran medida de que se aplique el nuevo sistema de evaluación: es preciso hacer comprender que la evaluación de los resultados es la contrapartida inevitable de la asignación de responsabilidades y que sirve para compensar a los funcionarios tanto como para sancionarlos, en todos los niveles sin excepción.

10. La mejora de la situación de la mujer en la Secretaría es un elemento fundamental de las reformas previstas. A este respecto, es lamentable comprobar que no se alcanzará ninguno de los objetivos fijados para el quincuagésimo aniversario de la Organización. A finales de 1993, los porcentajes previstos de participación de la mujer sólo se habían alcanzado en la categoría P-3. Las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección podrán contribuir a acelerar el proceso, pero nada puede substituir a la determinación de que deben

dar muestra en este aspecto los funcionarios responsables de la Organización y los Estados Miembros. Queda asimismo mucho por hacer para acabar con todo tipo de acoso sexual. La única solución consiste en que los funcionarios responsables recurran a los medios más enérgicos: seminarios de sensibilización, aplicación rigurosa de medidas disciplinarias, etc. Cabe también esperar grandes beneficios del establecimiento de una red de encargados de las cuestiones relativas a la mujer, cuyas iniciativas en este aspecto serán bienvenidas. Es preciso que cuando se celebre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer no se pueda acusar a las Naciones Unidas de no aplicar lo que predica.

11. Puesto que la capacitación es uno de los medios fundamentales de transformar la mentalidad de la Organización, es desafortunado que, al leer el informe del Secretario General sobre la capacitación del personal (A/49/406), se advierta la insuficiencia de los recursos dedicados a sectores distintos de la informática y la enseñanza de idiomas: 5 millones de dólares en dos años, lo que equivale a 75 dólares al año para cada funcionario. Hay que invertir más en la capacitación, si es necesario transfiriendo recursos de otros sectores. Asimismo, la evaluación de los cursos de lenguas prevista para 1995 debe brindar una oportunidad de garantizar que los programas reporten utilidad directa a la Organización.

12. La delegación de los Estados Unidos quiere recordar algunas de las propuestas que formuló anteriormente y que podrían contribuir sin duda a instituir un nuevo estilo de gestión. Los funcionarios de los niveles superiores y los funcionarios que intervienen en las compras o en el otorgamiento de contratos deben tener la obligación de presentar una relación que contenga todos los datos financieros necesarios para evitar conflictos de intereses o irregularidades. El Secretario General debe imponer esta norma, para lo que ya tiene las atribuciones pertinentes. Igualmente, cuando examine el código de conducta, el funcionario deberá velar por su aplicación a todo funcionario que perciba cualquier tipo de remuneración de la Organización. El Secretario General debería asimismo formular propuestas precisas para facilitar la renovación sistemática de los funcionarios del cuadro orgánico para que la Organización no se sature de elementos improductivos en las categorías superiores.

13. La cuestión del crédito adicional de unos 900.000 dólares destinado a financiar la aplicación de la estrategia para la gestión de los recursos humanos debe examinarse sin prejuicios, pero sin omitir tampoco averiguar si esos gastos no podrían financiarse en alguna medida con cargo a los créditos ya previstos.

14. Hay que reformar el sistema de justicia interno con el fin de hacerlo más rápido y transparente. En su informe sobre la cuestión (A/C.5/49/13), el Secretario General propone medidas que cabe calificar de importantes y constructivas y que, por otra parte, cuentan con la aquiescencia del personal: sustitución de los órganos actuales por grupos de mediadores profesionales y una junta de arbitraje y creación de un comité de disciplina. La aplicación resultará inevitablemente muy delicada. La delegación de los Estados Unidos espera con interés saber los cambios que supondrían en el plano institucional, jurídico y reglamentario, a lo que se referirá el informe que el Secretario General presentará a la Comisión en la continuación del presente período de sesiones.

15. La delegación de los Estados Unidos espera asimismo con interés las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional en cuanto a la modificación del Estatuto y el Reglamento del Personal especialmente por lo que se refiere a los tipos de nombramiento regidos por la serie 300.

16. Los Estados Unidos consideran que no hay motivo para modificar el sistema de límites convenientes que se aplican a la representación de los Estados Miembros (A/49/527, parr. 13). Es demasiado pronto para evaluar la fórmula actual, vigente sólo desde el 1º de enero de 1988, sobre todo teniendo en cuenta la congelación de la contratación, que apenas acaba de dejarse sin efecto.

17. Por lo que respecta al respecto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de las instituciones especializadas y organismos conexos, los Estados Unidos lamentan, lo mismo que los demás Estados Miembros, los peligros cada vez más graves a los que se ven expuestos estos funcionarios, 18 de los cuales han resultado muertos en circunstancias trágicas durante el período al que se refiere el informe (A/C.5/49/6). Los Estados Unidos piden encarecidamente al Secretario General que redoble sus esfuerzos para crear un sistema coordinado que abarque a todos los organismos y garantice la seguridad de todo el personal sobre el terreno, especialmente por lo que se refiere a los funcionarios de contratación local, que hoy más que nunca se ven afectados. La reunión interinstitucional celebrada ha sido un primer paso, pero es preciso adoptar medidas concretas. Por otra parte, los Estados Unidos apoyan el proyecto de Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado y esperan que los Estados Miembros adopten todas las medidas necesarias para su aplicación.

18. Por lo que se refiere a los desplazamientos de funcionarios de las Naciones Unidas en los Estados Unidos (párrs. 11 a 13 del informe), cabe señalar que las disposiciones relativas a los desplazamientos privados no afectan a los viajes autorizados de los interesados ni a su trabajo. A este respecto, los Estados Unidos continúan y continuarán respetando sus compromisos como país anfitrión, y no hay contradicción alguna entre esas obligaciones y el derecho a garantizar la seguridad de su territorio. Esta cuestión debe abordarla también la Sexta Comisión, que es la única competente en la materia, ya que es la que examina el informe del Comité de Relaciones con el País Anfitrión.

19. Los Estados Unidos tienen grandes esperanzas de que el espíritu de reforma que anima hoy a la Organización se dejará sentir en el terreno de la gestión de los recursos humanos y están dispuestos a colaborar estrechamente con la Secretaría y los demás Estados Miembros para que así suceda.

20. El Sr. MIHAI (Rumania) recuerda que más de las tres cuartas partes de los recursos de la Organización se dedican a gastos de personal, lo que pone de relieve la importancia de la estrategia relativa a la gestión de los recursos humanos presentada por el Secretario General en su informe (A/C.5/49/5), que permitirá, si se aplica correctamente, aumentar la eficacia de la Organización, mejorando la gestión y determinando claramente las funciones. La delegación de Rumania espera mucho de la adopción de una política menos restrictiva de planificación de las carreras, que ofrezca sobre todo perspectivas reales y equitativas de promoción y de formación, así como de la introducción de un nuevo sistema de evaluación.

21. El representante de Rumania toma nota de las seguridades que da el Secretario General en el párrafo 7 de su informe sobre la composición de la Secretaría (A/49/527) por lo que se refiere a los principios que rigen la contratación y el empleo de los funcionarios, y apoya las observaciones formuladas por otras delegaciones sobre la necesidad de respetar concretamente los Artículos 7 y 8 de la Carta. En este sentido, la delegación de Rumania concede importancia especial a los concursos nacionales. Aunque tiene conciencia de las dificultades que supone organizarlos, quisiera que se dieran muestras de más flexibilidad para fijar la fecha de dichos concursos y que se redujeran las demoras en la contratación de las personas seleccionadas. Cabe esperar que el concurso que se celebrará pronto en Rumania permitirá contratar personal muy calificado y mejorar la representación de este país, que durante demasiado tiempo ha estado insuficientemente representado en la Secretaría. La delegación de Rumania considera satisfactorio el sistema de límites convenientes en su forma actual y no ve la utilidad de revisarlo. Es especialmente importante velar por una representación equilibrada de las regiones y de los sexos en la Secretaría.

22. La delegación de Rumania comparte las inquietudes expresadas por otras delegaciones en cuanto a la modificación de la distribución de los puestos de P-2 entre los candidatos contratados por concurso interno y los seleccionados mediante concursos externos. Desea, por lo demás, que la descentralización y la delegación de atribuciones que hasta ahora correspondían a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se lleven a cabo con la mayor precaución.

23. Al tratar de la seguridad del personal de las Naciones Unidas, la delegación de Rumania lamenta que un elevado número de funcionarios haya perdido la vida en el ejercicio de sus funciones. Apoya sin reservas el proyecto de Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado y hace un llamamiento a los Estados Miembros para que prevean la adhesión a dicha Convención.

24. El Sr. NKOLOI (Botswana) dice que, ante una situación mundial compleja y en rápida evolución, es absolutamente necesario que la Organización dinamice y modernice la gestión de los recursos humanos. Por este motivo, la delegación de Botswana apoya sin reservas las reformas propuestas en cuanto a responsabilidades, rendición de cuentas y descentralización, y respalda en particular las medidas relativas a la delegación de atribuciones, la capacitación, el establecimiento de un nuevo sistema de evaluación y la reforma del sistema de justicia interno.

25. El representante de Botswana observa que, según el informe sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/49/587), la proporción de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica pasó de 31,3% en junio de 1993 a 32,6% en junio de 1994. A su juicio, debe ponerse más empeño para lograr una representación más equitativa de la mujer.

26. La delegación de Botswana acoge complacida la introducción de un nuevo programa de capacitación previsto para enero de 1995, ya que la capacitación es fundamental para el buen funcionamiento de la Organización a largo plazo. La contratación del personal debe efectuarse de manera justa y transparente, y todas las regiones deben estar representadas según los principios enunciados en la Carta. Es una anomalía que al acercarse el quincuagésimo aniversario de la

Organización no estén representados todos los Estados Miembros de forma equitativa en la Secretaría. La delegación de Botswana ve con satisfacción la propuesta del Secretario General de que se desarrollen en todas las regiones del mundo campañas más activas de contratación en las universidades y mediante anuncios.

27. La reforma del sistema de justicia interno permitirá hacer más transparentes los procedimientos disciplinarios y mejorarlos gracias a la instauración de relaciones sanas entre la Administración y el personal. Es preciso felicitar también por la introducción del nuevo sistema de evaluación del personal, que favorecerá la movilidad de los funcionarios.

28. La delegación de Botswana espera que la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado, según el proyecto aprobado por la Sexta Comisión, permitirá llevar ante la justicia a quienes deliberadamente quebrantan las normas del derecho internacional. La delegación de Botswana exhorta asimismo a otros países a garantizar la seguridad de los mensajeros de paz de las Naciones Unidas.

29. El Sr. YOO (República de Corea) en el convencimiento de que para velar por el buen funcionamiento de la Organización es preciso alentar al personal a que dé lo mejor de sí mismo ofreciéndole condiciones de empleo y perspectivas de carrera satisfactorias, acoge complacido las iniciativas presentadas por el Secretario General como parte de su estrategia para la gestión de los recursos humanos (A/C.5/49/5). El orador comparte el punto de vista del Secretario General, según el cual debe fortalecerse la capacidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en cuanto a planificación, organización de la carrera y evaluación del desempeño profesional. Es de desear que se descentralicen las tareas administrativas, pero por lo que se refiere a las funciones de contratación, debe obrarse con precaución. A este respecto, la idea de recurrir a organismos ajenos para contratar personal es interesante a condición, no obstante, de que se respeten los principios de transparencia y rentabilidad. También habría que esforzarse en difundir con más rapidez entre los Estados Miembros las informaciones relativas a vacantes, no solamente mediante las misiones permanentes sino también de las oficinas de la Organización en todo el mundo.

30. La delegación de la República de Corea acoge complacida la próxima introducción de un nuevo sistema de evaluación que descansa en particular en la planificación conjunta del trabajo por los jefes de oficinas y sus subordinados. Cabe esperar que este nuevo sistema, cuyo éxito dependerá en parte de una evaluación justa y realista del trabajo de cada cual, podrá verdaderamente imponerse en esta ocasión y permitirá crear una atmósfera de trabajo que sea propicio para alcanzar los mejores resultados. Por otra parte, los gastos dedicados a la capacitación deben considerarse como una inversión necesaria y las propuestas relativas a la ampliación del programa de pasantías y el envío en comisión de servicio de jóvenes funcionarios a título gratuito merecen un examen más a fondo.

31. La delegación de la República de Corea es partidaria del fortalecimiento de las funciones del funcionario encargado de las cuestiones relativas a la mujer. Debería introducirse mecanismos de comunicación eficaces entre la Secretaría y

los Estados Miembros a fin de alentar a estos últimos a presentar más candidatas idóneas.

32. El orador observa con satisfacción que la contratación mediante concurso es una práctica que ya se ha establecido firmemente. Es de desear que los concursos nacionales sigan siendo el medio principal de contratación de nuevos funcionarios, y que se hagan extensivos a los funcionarios de la categoría P-3. Estos concursos deberían tener lugar prioritariamente en los países no representados, insuficientemente representados o por debajo de la medida de los límites convenientes; igualmente, debieran gozar de cierta prioridad los candidatos a los puestos de P-4 o de categoría superior originarios de esos países.

33. La delegación de la República de Corea aprueba, en principio, el criterio del Secretario General para reformar el sistema de administración de justicia interno. Finalmente, espera que se conseguirá garantizar a los funcionarios de las Naciones Unidas en todo el mundo la máxima seguridad, a fin de que cese la violencia de que son víctimas.

34. El Sr. ZAINEL (Qatar) espera que la Asamblea General aprueba la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización (A/C.5/49/5), y subraya a este respecto que la selección de funcionarios debe satisfacer los principios de universalidad y de la distribución equitativa entre las regiones geográficas y entre hombres y mujeres, y brindar al mismo tiempo a la Organización la competencia y conocimientos que necesita. Para crear condiciones de trabajo que permitan a los funcionarios dar lo mejor de sí mismos, es preciso también velar por la transparencia y la coherencia de la política de personal, especialmente en materia de promoción y destinos. Un sistema de evaluación eficaz, basado en los resultados y complementado por medidas de estímulo y de sanción, es igualmente importante a este respecto.

35. El orador apoya las medidas que puedan aumentar la movilidad del personal, entre ellas los programas de capacitación y el procedimiento de afectación. Observa que con la reforma del sistema de administración de justicia interno propuesto por el Secretario General se pretende acelerar la resolución de controversias y dar un carácter profesional a los procedimientos disciplinarios y de apelación. Finalmente, señala que la delegación de Qatar, preocupada por los actos de violencia de que son víctima los funcionarios de la Organización, acoge complacida la aprobación por la Sexta Comisión del proyecto de Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado.

36. El Sr. MAIGA (Malí) dice que el logro de los objetivos de las Naciones Unidas depende en buena parte de una gestión rigurosa de sus recursos humanos. La capacitación continua y la introducción de una nueva política de contratación y de planificación de la carrera son indispensables para que la Organización pueda hacer frente a las nuevas tareas que se le encomienden. Las medidas de descentralización y de delegación de atribuciones propuestas por el Secretario General merecen aprobación.

37. El orador observa, por otra parte, que la mujer sigue estando insuficientemente representada en los puestos sujetos a distribución geográfica, especialmente en los de categoría D-1 y superiores, e insiste en la necesidad de respetar el principio de la equidad en la distribución de los puestos entre las

regiones y los países, sugiere que se asigne una proporción mayor de puestos a mujeres africanas, que sólo constituyen el 2,94% del conjunto de las mujeres empleadas en la Secretaría. La cuestión de la contratación, concretamente la creación de listas de candidato en cooperación con los Estados Miembros, así como la mejora de la remuneración y condiciones de empleo, requieren un examen más a fondo. Lo mismo ocurre con la cuestión del arbitraje y de la resolución de controversias en el marco de la reforma del sistema de justicia interno. El orador subraya, para terminar, que la Organización no podrá cumplir bien sus funciones por lo que se refiere a la paz y el desarrollo si su personal no cuenta con condiciones de seguridad satisfactorias.

TEMA 114 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/49/30, A/49/480; A/C.5/49/10, A/C.5/49/7 y A/C.5/49/33)

TEMA 115 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/49/9; A/C.5/49/3 y A/C.5/49/7)

38. El Sr. TURNQUEST (Bahamas), hablando en nombre de los países miembros de la Comunidad del Caribe y de Suriname, expresa su certidumbre de que, como lo ha hecho anteriormente, la Comisión de Administración Pública Internacional sabrá orientar a la Asamblea General en cuanto a las decisiones que debe adoptar en relación con los sueldos y condiciones de empleo de los funcionarios. Las recomendaciones y decisiones presentadas por la CAPI en su informe correspondiente a 1994 (A/49/30) son satisfactorias, pero es de lamentar que la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) haya decidido suspender nuevamente su participación en los trabajos de la Comisión. Cabe esperar que el diálogo se restablezca y que el Presidente de la CAPI celebre las consultas necesarias para que en el futuro puedan figurar las opiniones de todos en el informe anual de la Comisión. El orador lamenta que la CAPI no haya terminado todavía sus estudios sobre la aplicación del principio Noblemaire y acepta que se haga una excepción al carácter bienal del programa de trabajo de la Quinta Comisión y ese informe se presente a más tardar en 1995. Señala también que aprueba las recomendaciones de la CAPI sobre la escala de sueldos básicos/mínimos y las prestaciones por familiares a cargo.

39. El orador aprueba asimismo los nuevos criterios recomendados por la CAPI para el empleo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico (A/49/30, anexo VI). Toma nota de las recomendaciones de la Comisión en relación con los contratos de plazo fijo y dice que, teniendo en cuenta el carácter cada vez más habitual de este tipo de contratación y las inquietudes que suscita entre los Estados Miembros, confía en que serán objeto de un examen a fondo en 1995, especialmente cuando se trate el problema de la seguridad del personal en cuestión.

40. El orador observa complacido que las directrices relativas a la evaluación del desempeño profesional guardan un justo equilibrio entre las sanciones y las recompensas y conceden un lugar importante a la capacitación, y que la evaluación se considera como un simple elemento del conjunto. Confía en que esas directrices serán favorablemente acogidas por las organizaciones del régimen común.

41. Finalmente, el orador señala que las recomendaciones propuestas por el Secretario General en su informe sobre las decisiones de los Tribunales

Administrativos (A/49/480) no responden enteramente a las preocupaciones expresadas por la Asamblea General en la sección VI de su resolución 48/224 y expresa en consecuencia su deseo de que se vuelva a examinar la cuestión.

42. El Sr. CHINVANNO (Tailandia) dice que la Organización necesita funcionarios competentes, pero que también estén motivados, lo que implica remuneraciones y condiciones de empleo adecuadas. Apoya la recomendación de la CAPI de que se eleve en un 4,1% la escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, mediante la incorporación a esos sueldos de una parte del ajuste por lugar de destino con efecto a partir del 1º de marzo de 1995. Observa, no obstante, que este incremento es inferior al propuesto por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas. Apoya también las propuestas de la CAPI en relación con la prestación por familiares a cargo, el subsidio de educación y el pago por condiciones de trabajo peligrosas.

43. La delegación de Tailandia ha tomado nota de las preocupaciones expresadas por el Comité Administrativo de Coordinación en el documento A/C.5/49/10 y pide encarecidamente a la CAPI que concluya lo antes posible los estudios sobre la aplicación del principio Noblemaire pedidos por la Asamblea General en la resolución 47/216. Es inquietante la falta de competitividad del régimen común de las Naciones Unidas, que explica las dificultades experimentadas para hallar personal y conservarlo. Aunque es imposible determinar el número de posibles candidatos que no se presentan a optar a un puesto determinado a causa de lo deficiente de la remuneración, el CCCA, sin embargo, ha comprobado en el estudio que ha realizado sobre esa cuestión que el régimen de las Naciones Unidas no atrae suficientes candidatos idóneos. Es pues indispensable que la Organización ofrezca sueldos competitivos.

44. Por lo que se refiere a la remuneración de los funcionarios del cuadro de servicios generales y del personal de contratación local, el representante de Tailandia observa que la CAPI ha organizado una nueva serie de encuestas sobre las mejores condiciones prevaletientes. Le preocupa que en determinados lugares de destino el personal se haya negado a participar. Ante las amenazas de la FICSA de retirarse, pide a ambas partes que reanuden el diálogo constructivo. El orador reafirma el apoyo de su delegación al régimen común de las Naciones Unidas.

45. El Sr. ORLOV (Federación de Rusia) dice que su delegación aprueba en general el procedimiento seguido por la CAPI en su examen de la aplicación del principio Noblemaire. Toma nota a ese respecto de que la CAPI ha decidido desvincular la fase II del estudio de las administraciones públicas mejor remuneradas y la reunión de datos sobre otras organizaciones internacionales. El principio Noblemaire no tiene por objeto garantizar a los funcionarios de las Naciones Unidas los sueldos más elevados del mundo, sino permitir a las organizaciones internacionales contar con una contratación geográficamente representativa del conjunto de los Estados Miembros.

46. La delegación de la Federación de Rusia no se opone a que se comparen los sueldos del sistema de las Naciones Unidas con los de otras organizaciones internacionales que son, por definición, sus competidoras. Sin embargo, esas comparaciones deben fundarse en el conjunto de las condiciones de empleo, y no sólo en la cuantía de la remuneración, y debieran guiarse por el principio Flemming más que por el principio Noblemaire.

47. La delegación de Rusia comprende las razones objetivas que han impedido a la Comisión concluir el estudio sobre otras posibles administraciones públicas de referencia y, dada la complejidad de los factores en juego, no ve la necesidad de acelerar ese estudio para presentar sus resultados en 1995, en lugar de 1996 como se había previsto. Por lo demás, como se deduce del párrafo 160 del informe de la CAPI, no parece que los problemas de contratación que se han planteado sean insuperables, tanto más cuanto que el aumento de sueldos previsto en la administración federal de los Estados Unidos debiera contribuir a resolver algunas de las dificultades mencionadas.

48. Por lo que se refiere al margen entre las remuneraciones de los funcionarios de las Naciones Unidas y las de los funcionarios de la administración federal de los Estados Unidos, la delegación de la Federación de Rusia siempre ha sostenido que sería de desear que se mantuviera el promedio del margen en torno al punto medio del 15% durante cinco años, como recomienda la CAPI en el inciso f) del párrafo 79 de su informe. En cualquier caso, no hay por qué modificar esta norma hasta que la Ley de comparabilidad de la remuneración de los funcionarios de la administración federal de los Estados Unidos (Federal Employees Pay Comparability Act) haya entrado en vigor plenamente, es decir en el año 2002, o se haya cambiado la administración pública utilizada en la comparación.

49. Sin poner en tela de juicio el aumento recomendado de la escala de sueldos básicos/mínimos, la delegación de la Federación de Rusia se opone, sin embargo, a que se establezca una relación sistemática entre esa escala y el importe de la prima de movilidad y condiciones de vida difíciles.

50. La delegación de la Federación de Rusia apoya los esfuerzos de la CAPI por introducir un sistema de evaluación que dé una mejor cuenta de los resultados efectivamente logrados, y comparte la opinión, formulada en el párrafo 320 del informe de la Comisión, de que la estructura actual de las remuneraciones, basada en teoría en el desempeño profesional, en la práctica se funda en la antigüedad. Este es un hecho que habrá que tener en cuenta al considerar los nuevos regímenes de remuneración de la administración pública utilizada en la comparación para el cálculo del margen.

51. La delegación de la Federación de Rusia apoya también las decisiones de la CAPI sobre los funcionarios del cuadro orgánico de contratación nacional y los métodos que han de seguirse en las encuestas sobre las condiciones de empleo aplicables a los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas. Por el contrario, tiene reservas que formular a propósito de las recomendaciones relativas al aumento del subsidio de educación, ya que el método es diferente del que se siguió en el ajuste precedente. En particular, no puede aprobar los aumentos aplicables a los Estados Unidos y al Reino Unido ni la elevación del límite máximo de los gastos de internado. Por lo que se refiere a la prestación por familiares a cargo, desearía saber en qué datos concretos se fundan las recomendaciones de la Comisión y por qué España, Italia, el Reino Unido y Suecia figuran entre los países en los que esa prestación se pagará en dólares de los Estados Unidos.

52. Para finalizar, la delegación de la Federación de Rusia considera que las decisiones de la CAPI relativas a las medidas especiales de clasificación con respecto al ajuste por lugar de destino correspondiente a Roma son plenamente

conformes al párrafo c) del artículo 11 de su Estatuto. De manera más general, desea reiterar su apoyo a la Comisión y lamenta la posición adoptada por la FICSA y las asociaciones de personal de determinados lugares de destino, que considera contraria a los intereses de los funcionarios.

53. El Sr. HANSON (Canadá), hablando también en nombre de Australia y Nueva Zelandia, dice que las delegaciones de estos países apoyan el conjunto de las recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/49/576) y por la Junta de Auditores Externos con relación al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Observan con satisfacción que, como había pedido el grupo técnico del Grupo Común de Auditores Externos, los resultados de la evaluación actuarial se presentan a la vez en dólares y en forma de porcentaje de la remuneración pensionable y van acompañados de datos complementarios. El informe del Comité Mixto contiene asimismo información sobre la adecuación de los fondos de la Caja para atender sus obligaciones con arreglo al artículo 26 de los Estatutos, así como sobre la situación actuarial de la Caja al 31 de diciembre de 1993. Por lo que se refiere a las inversiones de la Caja, los documentos al respecto se limitan a indicar la tasa de rendimiento de esas inversiones, sin indicar cómo se sitúan en relación con las carteras de otras cajas de pensiones. Para poder evaluar mejor el rendimiento de las inversiones de la Caja, sería de desear que figurara sistemáticamente en los informes una comparación de ese tipo. Existe un estudio preliminar sobre la posibilidad de establecer indicadores de referencia a ese efecto. En cualquier caso los elementos de comparación facilitados en el informe de la Comisión Consultiva no son suficientes.

54. Las nuevas disposiciones sobre la custodia de los títulos, que se confiará a partir de ahora a varios depositarios, contribuirán a fortalecer la seguridad del patrimonio de la Caja y permitirán además ahorrar 1 millón de dólares de gastos de custodia en 1994, por lo que cabe felicitar. No obstante, será preciso seguir atentamente la aplicación de las nuevas disposiciones e indicar en el próximo informe el importe de los ahorros conseguidos realmente comparando los gastos de custodia con los de otros fondos de pensiones análogos. Por lo demás, tal vez sería de desear que, como han sugerido varios miembros del Comité Mixto, se recurriese a varios consultores sobre inversiones y no a uno solo.

55. Dada la magnitud de las operaciones de la Caja, habría que realizar una auditoría interna periódica, tarea que podría confiarse a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones o a un mecanismo creado especialmente a ese efecto. Las tres delegaciones apoyan la recomendación formulada en ese sentido por la Junta de Auditores Externos y piden, como la Comisión Consultiva, que el Comité Mixto presente, en el marco del proyecto de presupuesto para el bienio 1996-1997, una exposición de las consecuencias financieras de cada una de esas opciones.

56. Para solucionar el problema de las prestaciones pagadas indebidamente, mencionado en los párrafos 30 a 41 del informe de la Junta de Auditores Externos, sería preciso, como recomienda la Junta, pedir a los viudos y viudas que presentaran cada dos años una certificación autenticada ante notario para demostrar que no se han vuelto a casar. Esta medida contribuiría a evitar el fraude, y por eso convendría que la Administración, que rechazó esta recomendación, reconsiderara su posición. Por otra parte, es importante que los estados financieros de la Caja Común se ajusten rigurosamente a todas las normas

contables del sistema de las Naciones Unidas, concretamente en lo que se refiere a los elementos enunciados en el párrafo 29 del informe de la Junta de Auditores Externos.

57. Por lo que se refiere al régimen común, nunca se insistirá demasiado en el papel decisivo que debe desempeñar la Comisión de Administración Pública Internacional en la reforma de la gestión de recursos humanos que se está llevando a cabo. No obstante, es preciso que sea considerada como un órgano independiente e imparcial y que merezca la confianza de todos. Por eso es lamentable que la FICSA haya decidido suspender su participación en los trabajos de la CAPI, y no lo es menos que algunas intervenciones ante la Quinta Comisión hayan terminado en polémica. Uno de los principales escollos es evidentemente la cuestión del método general empleado para determinar los sueldos de los funcionarios de servicios generales. Las asociaciones de personal han puesto en tela de juicio determinados aspectos de ese método y la CAPI debe volverlos a examinar antes de su próximo período de sesiones. Las tres delegaciones invitan encarecidamente a todas las partes a reconocer la validez del método de investigación en el plano técnico, aunque los resultados propiamente dichos pueden, alguna vez, no estar conformes con las esperanzas de todos.

58. Cabe esperar que cuando la CAPI examine nuevamente el método una vez concluida la serie de estudios actuales, comparará los sueldos de los funcionarios de servicios generales con el sueldo medio del mercado de trabajo en cada lugar de destino para determinar si el sistema en vigor es adecuado. Parece, por ejemplo, que los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales de Nueva York están muy por encima del índice máximo del 75% establecido con arreglo al principio Flemming.

59. El Sr. ELZIMAITY (Egipto) dice que el régimen común de las Naciones Unidas continuará funcionando bien si las organizaciones participantes observan escrupulosamente las normas y procedimientos vigentes. Esa es la única garantía que ve para el mantenimiento de condiciones de empleo justas y equitativas para el personal. La escala de sueldos de las Naciones Unidas debe ser competitiva en comparación con las de otras organizaciones internacionales, y por ello cabe lamentar que la CAPI no haya terminado los estudios sobre la administración pública internacional mejor remunerada y sobre la aplicación del principio Noblemaire pedidos por la Asamblea General en su resolución 47/216. La CAPI debe concluir sus trabajos lo antes posible para que la Quinta Comisión adopte las medidas convenientes.

60. Aunque apoya la recomendación de la CAPI sobre el subsidio de educación y aprueba el sistema de ajuste diferenciado, el representante de Egipto observa que el régimen actualmente en vigor, por el que se reembolsa el 75% de los gastos efectivos hasta el primer ciclo de la enseñanza superior, difiere del de la administración pública utilizada en la comparación, en la que los gastos de estudio se reembolsan en un 100% en la enseñanza primaria y secundaria. El orador desearía que se hiciera un estudio comparativo de los costos de ambos sistemas.

61. La delegación de Egipto apoya igualmente el aumento propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos de la categoría de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Por el contrario, formula graves reservas a que se

recurra cada vez más a los contratos de plazo fijo (serie 300 del Reglamento del Personal), aun cuando esta fórmula tenga la ventaja de acelerar la contratación. La delegación espera con interés el estudio detallado que debe presentar la CAPI a la Quinta Comisión sobre este asunto. Por lo que se refiere a la cuestión más general del funcionamiento de la CAPI, cabe insistir en que todas las partes prosigan el diálogo con espíritu abierto y constructivo.

62. Por lo que se refiere al régimen de pensiones de las Naciones Unidas, el representante de Egipto subraya que en muchos países se están examinando a fondo nuevamente los regímenes de pensiones. En este contexto, considera, como la Comisión Consultiva, que es importante vigilar el déficit actuarial de la Caja Común de Pensiones para que el régimen de pensiones de las Naciones Unidas resulte viable a largo plazo.

63. El Sr. DROZDOV (Ucrania) dice que su delegación toma nota con satisfacción de las recomendaciones de la CAPI sobre la gestión de los recursos humanos y, concretamente, de la introducción de un sistema de evaluación objetivo y realista, basado en los resultados, que constituirá uno de los elementos clave del mejoramiento de la gestión.

64. La delegación de Ucrania ha estudiado detalladamente las recomendaciones de la CAPI sobre los contratos de plazo fijo, que se inspiran en modalidades aplicadas a título experimental por el PNUD para actividades de corta duración. Esta fórmula presenta cierto interés y debería ser objeto de un análisis a fondo antes del próximo período de sesiones de la Asamblea General.

65. Es de lamentar que en el informe de la CAPI no se aborde la cuestión de las remuneraciones de los funcionarios de Ginebra que, como se pidió en diversas ocasiones, debieran corregirse teniendo en cuenta los gastos efectivos del personal que vive en Francia.

66. La delegación de Ucrania comparte las preocupaciones formuladas por el Comité Administrativo de Coordinación sobre la falta de competitividad de las condiciones de empleo de los funcionarios de las Naciones Unidas, problema que se refleja en la contratación. Lo mismo que el CAC, lamenta la inacción de la CAPI a este respecto y la invita encarecidamente a concluir los estudios que le había pedido la Asamblea General en su resolución 47/216, con el fin de que puedan servir de base para las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento eficaz del régimen común en su conjunto.

67. La delegación de Ucrania considera que el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, con efecto a partir del 1º de marzo de 1995, no debe traducirse en un aumento de los gastos que deben sufragar los Estados Miembros.

68. En las medidas relativas al régimen común deberían tenerse en cuenta las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección para el mejoramiento de las condiciones de empleo de la mujer en la Secretaría; sería preciso también dar a la participación femenina una base geográfica más amplia, especialmente contratando a funcionarias del cuadro orgánico originarias de nuevos Estados independientes.

69. La seguridad de los funcionarios es otro aspecto importante. La delegación de Ucrania acoge complacida la aprobación por la Sexta Comisión del proyecto de convención relativo a esta cuestión y confía en que gracias a ella se adoptarán medidas concretas que permitirán reducir al mínimo la pérdida de vidas humanas.

70. Por lo que se refiere al régimen de pensiones, la delegación de Ucrania toma nota de la decisión de la CAPI sobre determinados parámetros del cálculo de la remuneración pensionable, así como del informe de la Comisión Consultiva sobre la Caja Común de Pensiones (A/49/576). Cabe esperar que las medidas adoptadas por la Asamblea General de 1983 a 1990 contribuirán a restablecer el equilibrio actuarial de la Caja.

Se levanta la sesión a las 12.25 horas.