

NACIONES UNIDAS  
**Asamblea General**  
QUINCUAGÉSIMO PERÍODO DE SESIONES

*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISIÓN  
28ª sesión  
celebrada el lunes  
20 de noviembre de 1995  
a las 15.00 horas  
Nueva York

---

ACTA RESUMIDA DE LA 28ª SESIÓN

Presidente: Sr. VILCHEZ ASHER (Nicaragua)

más tarde: Sr. ABELIAN (Armenia)  
(Vicepresidente)

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

SUMARIO

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS

---

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.5/50/SR.28  
24 de enero de 1996  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

Se declara abierta la sesión a las 15.10 horas.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (A/50/30 y Corr.1; A/C.5/50/5, A/C.5/50/11, A/C.5/50/23, A/C.5/50/24 y Corr.1 y A/C.5/50/29)

1. El SECRETARIO GENERAL, hablando también en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación (CAC), señala a la atención de los miembros la declaración sobre el régimen común de las Naciones Unidas aprobada por el CAC en su última reunión (A/C.5/50/11).

2. Cinco semanas antes, al presentar su proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1995-1997, el Secretario General reiteró su firme compromiso de reformar y seguir mejorando la eficacia y eficiencia de la Organización. Señaló entonces que las medidas encaminadas a simplificar y racionalizar la gestión de la Secretaría reflejadas en el proyecto de presupuesto deberían considerarse parte integrante de la labor de reforma. Las cuestiones que tiene ante sí la Comisión en relación con el tema que se examina deben verse también como parte de un proceso de reforma más amplio donde, de diferentes maneras, participan todas las organizaciones del régimen común.

3. En este momento de rápidos cambios, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben responder a nuevos problemas y nuevos mandatos. En todo el sistema se está haciendo lo posible por aumentar la eficacia en función de los costos, mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la rendición de cuentas y eliminar la duplicación y el despilfarro. En todo el sistema hay un compromiso renovado de mejorar el efecto colectivo de los programas mediante una mejor división del trabajo que aliente a cada organización a hacer uso de su ventaja comparativa.

4. En una reunión del CAC celebrada el mes anterior en Nueva York, todos los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dieron muestras de estar plenamente conscientes de la necesidad de mejorar la gestión de la actuación profesional e incrementar la productividad en un momento en que aumenta la demanda y escasean los recursos financieros. Al propio tiempo, desde las perspectivas de sus diversas organizaciones, concluyeron que para cumplir plenamente todos esos objetivos era imprescindible adoptar medidas encaminadas a impedir que siguiera disminuyendo la competitividad de las condiciones de servicio del personal del régimen común. Preocupa a todas las organizaciones del régimen común en sus distintas esferas de actividad - telecomunicaciones, energía atómica, patentes, educación, agricultura, salud, aviación, servicios postales o comercio - la pérdida de competitividad en relación con otras organizaciones internacionales y administraciones públicas nacionales. El éxito de la labor de reforma y la capacidad del sistema para ejecutar con eficacia cada vez mayor los programas aprobados por los Estados Miembros depende de la actuación profesional del personal. El sistema debe estar en condiciones de atraer y retener a personal sumamente calificado. Para ello, las condiciones de servicio deben ser competitivas. Al tomar decisiones respecto de las condiciones de servicio dentro del régimen común, la Asamblea General tiene la oportunidad excepcional de fomentar la labor de reforma general.

5. Habida cuenta del papel fundamental de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en el proceso encaminado a determinar las

condiciones de servicio en el régimen común, su contribución a la reforma es crucial. Las organizaciones del régimen común son conscientes de las responsabilidades de la Comisión en ese sentido y han apoyado enérgicamente su labor. El mejoramiento de las condiciones de servicio no podría separarse de la cuestión general de la capacidad del sistema para hacer frente a las prioridades internacionales en constante evolución. La labor de la Comisión debe apuntar a ayudar al sistema en el difícil proceso de gestión del cambio.

6. En los tres años anteriores, la Asamblea General pidió en reiteradas ocasiones a la Comisión que estudiara todos los aspectos de la aplicación del Principio Noblemaire, que constituye, el criterio básico para la remuneración del personal internacional del cuadro orgánico del régimen común. El CAC lamenta mucho la demora de la Comisión en responder a las reiteradas peticiones de la Asamblea General. Las medidas propuestas por la CAPI en relación con los sueldos, aunque muy tardías e insuficientes para lograr que el régimen común de las Naciones Unidas sea realmente competitivo, fueron acogidas con beneplácito por el CAC como un primer paso sumamente necesario para restablecer la competitividad.

7. El Secretario General dice que sus colegas del CAC se suman a él para instar a la Quinta Comisión a que apruebe las recomendaciones de la CAPI, que elevarían los niveles de remuneración del personal internacional y llevarían el margen actual al punto medio del intervalo, de conformidad con la metodología establecida por la Comisión. También piden a la Quinta Comisión que haga suyas las recomendaciones de la Comisión relativas a la reestructuración de la escala de sueldos a fin de corregir los actuales desequilibrios en relación con la administración pública nacional utilizada en la comparación.

8. El Secretario General tiene plena conciencia de los graves problemas financieros que enfrentan las Naciones Unidas, examinados durante el período de sesiones en curso de la Asamblea General. Con todo, destaca que la Asamblea tiene responsabilidades a nivel de todo el sistema en lo que respecta a las condiciones de servicio que no pueden ni deben quedar relegadas por otras consideraciones. Es más, es imprescindible tratar de eliminar las incertidumbres actuales, no sólo respecto de la financiación previsible sino también de las condiciones de servicio, a fin de asegurar la viabilidad a largo plazo de la Organización y del sistema en su totalidad.

9. Desde luego, los jefes ejecutivos tendrán que actuar con flexibilidad, en estrechas consultas con sus órganos rectores, para absorber el costo de un sistema de remuneración competitivo a la luz de la situación actual.

10. Aprobar las medidas recomendadas por la CAPI es una cuestión de prioridad inmediata. Al mismo tiempo, es preciso acelerar el proceso encaminado a introducir una estrategia a largo plazo que permita que las condiciones de servicio en el régimen común reflejen plenamente la realidad del actual mercado laboral mundial.

11. Cuando en 1921 se formuló el Principio Noblemaire para la Sociedad de las Naciones, no existía ninguna otra institución mundial. Innecesario será describir los cambios radicales que se han producido desde entonces en el escenario internacional. Es más, el ritmo de los cambios sigue acelerándose. Las instituciones de Bretton Woods y un número creciente de instituciones

internacionales y regionales compiten cada vez más con las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común por obtener personal calificado. Lograr que la remuneración del personal sea competitiva es necesario no sólo en aras de la equidad, sino también porque es importante preservar la unidad del régimen y el principio de la universalidad.

12. La Quinta Comisión conoce perfectamente la crisis de confianza que se ha venido desarrollando en el régimen con respecto al funcionamiento de la CAPI. Ambas asociaciones del personal han decidido suspender su participación en la labor de la Comisión. La propia Asamblea General ha instado a la Comisión, a las organizaciones y al personal a que examinen la forma de mejorar el proceso de consulta en la Comisión. Si bien la Comisión ha adoptado algunos nuevos procedimientos que cabe elogiar, el Secretario General coincide con sus colegas del CAC en que esos procedimientos no resuelven su preocupación principal, a saber, recibir propuestas de iniciativas y soluciones que realmente puedan ayudarlos en la gestión del cambio. El CAC considera que esos objetivos podrían lograrse sin cambiar el Estatuto de la CAPI y sin afectar la autoridad de la Asamblea General para seleccionar a los miembros de la Comisión. El CAC insta a que se establezcan mecanismos de búsqueda para seleccionar a los candidatos más calificados que posean la capacidad técnica y experiencia administrativa más idóneas para prestar servicios en la CAPI. En ese mismo contexto, el CAC recomienda que se permita a las organizaciones y al personal proponer un número limitado de candidatos para prestar servicios en la Comisión. El CAC también considera que los mandatos de los miembros de la Comisión deben limitarse a dos períodos de cuatro años cada uno y que debe mejorar el equilibrio entre los sexos.

13. Los tiempos que corren son muy difíciles para el régimen común. Las tareas que tiene ante sí la Quinta Comisión son complejas y hay prioridades discrepantes que conciliar, pero, la prioridad suprema que comparten los jefes ejecutivos y los Estados Miembros, es lograr que el sistema de las Naciones Unidas cuente con los medios humanos y financieros necesarios para resolver los problemas que se presentarán. En ese mismo contexto es importante preservar la unidad del régimen y la posición de las Naciones Unidas dentro de él. Es preciso atender a las preocupaciones que existen, no sólo en las secretarías sino también en algunos de los órganos rectores, de que los órganos intergubernamentales centrales de las Naciones Unidas no están respondiendo totalmente a las nuevas necesidades. Es imprescindible que la Asamblea General apruebe en su período de sesiones en curso las medidas recomendadas por la CAPI y que tome medidas para revisar la aplicación del principio Noblemaire y reforzar la capacidad y la contribución de la CAPI.

14. Para concluir, el Secretario General dice que no será posible seguir avanzando hacia la creación de una Organización más productiva y eficiente hasta tanto se restablezca su estabilidad financiera. Las cuotas pendientes de pago suman en estos momentos 2.800 millones de dólares y es absolutamente imprescindible que los Estados Miembros que no lo hayan hecho paguen las cuotas que adeudan. El éxito de todo el esfuerzo de reforma depende de la solución a largo plazo de la crisis financiera. El Secretario General está convencido de que la Quinta Comisión sabrá ponerse a la altura de las circunstancias.

15. El Sr. BEL HADJ AMOR (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) dice que la CAPI difiere del resto de los órganos del sistema de

las Naciones Unidas. Como órgano del régimen común, prácticamente todo lo que hace se aplica no sólo a las propias Naciones Unidas sino a un régimen que abarca cinco órganos y programas afiliados a las Naciones Unidas y otras 14 organizaciones. Los mandatos, las estructuras, las operaciones y las necesidades de los miembros del régimen común son muy diversos. Algunas organizaciones son relativamente nuevas, mientras que otras datan del siglo XIX. Los mandatos de algunas se están ampliando, mientras que otros se están reduciendo. Algunas son fundamentalmente normativas u orientadas a la investigación, mientras que otras cuentan con redes operacionales en docenas de países en desarrollo. Esa diversidad hace que el concepto de un "régimen común" sea a la vez crucial y delicado. Entre los motivos de su existencia cabe mencionar la necesidad de mantener la equidad en las condiciones de servicio y evitar la competencia en la contratación de personal. En resoluciones aprobadas año tras año, los Estados Miembros siempre han destacado la importancia del régimen común. No obstante, todos los interesados, y especialmente la propia CAPI, reconocen la necesidad de cierto grado de flexibilidad. La CAPI fue creada hace 20 años por la Asamblea General en un intento por lograr un equilibrio, por una parte, entre la reglamentación y la coordinación y, por la otra, la flexibilidad y la capacidad de responder a los problemas. La CAPI sigue siendo un concepto excepcional y novedoso, pues no sólo abarca a todo el régimen común, sino que en su labor participan también las organizaciones comprendidas en su mandato y el personal. Es un órgano integrado por expertos técnicos independientes e imparciales que, sin inclinarse por ningún mandato en particular, debe oír a todos y rendir cuentas al régimen en su totalidad.

16. Al presentar el informe de la Comisión (A/50/30 y Corr.1), el orador destaca que éste se aplica a todo el régimen común, que ha tomado en cuenta los criterios de los diversos interlocutores y que es fruto de la labor de un órgano técnico independiente.

17. La CAPI dio fin a su estudio de todos los aspectos de la aplicación del principio Noblemaire solicitado en la resolución 47/216 de la Asamblea General. Bajo ese epígrafe, combinó un conjunto de solicitudes conexas de la Asamblea General relativas a la remuneración del cuadro orgánico: el funcionamiento de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA); la gestión del margen; los sistemas especiales de remuneración de los Estados Unidos; el uso de verificaciones periódicas para la determinación de la administración pública mejor remunerada y la corrección de los desequilibrios en la estructura de la escala de sueldos. El conjunto de estudios se ha prolongado por más de dos años, y el año anterior se presentó un informe provisional.

18. La Comisión destacó la necesidad de distinguir entre el principio Noblemaire propiamente dicho y su aplicación. A lo largo de los años principio ha sido objeto de interpretaciones divergentes, pero en general se acepta que exige que las condiciones de servicio del personal internacional sean tales que atraigan a personas del país con los niveles de sueldos más altos, lo que significa, para el sistema de las Naciones Unidas, los niveles de sueldos del sector público y, concretamente, de la administración pública nacional. Por consiguiente, en lo que respecta a la aplicación del principio, la práctica ha sido comparar los sueldos del sistema de las Naciones Unidas con los del país con la administración pública mejor remunerada.

19. A partir de una reevaluación del principio y su aplicación, la Comisión ha concluido que el principio Noblemaire sigue siendo aplicable y que la fórmula del "país con la administración pública mejor remunerada", combinada con verificaciones de referencia con organizaciones internacionales, es apropiada, a condición de que el proceso se desarrolle dentro de un marco cronológico razonable y el intervalo del margen refleje efectivamente las prestaciones de expatriación concedidas por la administración pública utilizada en la comparación y dé por resultado una remuneración global competitiva. La Asamblea General tal vez desee examinar la posibilidad de confirmar la aplicabilidad permanente del principio Noblemaire en esas circunstancias.

20. Al examinar la aplicación del principio Noblemaire, la Comisión hizo estudios de equivalencia y de comparación de la remuneración total con dos posibles administraciones públicas: Alemania y Suiza. En el caso de la administración pública utilizada actualmente en la comparación (los Estados Unidos), la Comisión actualizó las equivalencias de categoría y revisó la metodología para la comparación. Además, hizo verificaciones de referencia con dos organizaciones internacionales: el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Los resultados de esos estudios muestran que la administración pública de Alemania ofrece condiciones superiores a la administración pública utilizada actualmente en la comparación y hubo una fuerte tendencia en favor de cambiar la administración pública utilizada para la comparación. Habida cuenta de las dificultades técnicas planteadas por las autoridades alemanas con respecto al posible uso de su administración pública para la comparación (A/50/30, párrs. 157 a 161), la Comisión entendió que en las circunstancias actuales no se reunían las condiciones necesarias para cambiar de administración pública. Con todo, decidió seguir observando la remuneración total de la administración pública de Alemania. También reconoció que las condiciones más favorables de esa administración pública podrían considerarse como punto de referencia para la gestión del margen.

21. La Comisión pasó a examinar la cuestión de la gestión del margen. En la actualidad el margen se mantiene en 105,7, o sea, más de cuatro puntos por debajo del límite establecido por la Asamblea General hace 10 años. Para volver a situar el margen en el punto medio conveniente de 115, la CAPI recomienda que la remuneración neta aumente en alrededor de 9,2%. Sin embargo, no pide un aumento general, ya que la Asamblea General había pedido a la CAPI que tratara de eliminar los desequilibrios acumulados con el tiempo en la estructura de la escala de sueldos del cuadro orgánico. La Comisión también recomienda que el aumento se aplique en dos fases y de dos maneras diferentes: que a partir del 1º de marzo de 1996 se aumente la escala de sueldos básicos/mínimos en un 4,1% y que aproximadamente el 1% de esa suma se use para resolver los desequilibrios estructurales en la escala de sueldos; y que a partir del 1º de julio de 1996, la segunda parte del aumento, un 5,1%, se efectúe aumentando todos los índices del ajuste por lugar de destino. Se estima que la combinación de ambos aumentos dé un margen de alrededor de 115 para 1996.

22. Con respecto al aumento de marzo, ningún funcionario en ningún nivel recibiría menos del 3,1% como resultado del procedimiento de ajuste de sueldos básicos/mínimos y, aunque se han propuesto mayores aumentos en las categorías superiores para rectificar los desequilibrios acumulados durante años, los niveles de remuneración seguirían siendo superiores en las categorías inferiores, como puede observarse en el párrafo 222 del informe.

23. Con respecto a los niveles del margen, su actual nivel es el resultado de un conjunto de modalidades de medición actualizadas y de la adopción de decisiones metodológicas justificadas. A ese respecto, es importante destacar que en 1990 los Estados Unidos promulgaron leyes destinadas a eliminar la diferencia de remuneración de un 30% existente entre los sectores federal y no federal, medida que todos esperaban que redujera el número de tasas especiales de remuneración en la administración pública federal de los Estados Unidos. No obstante, la ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales no se ha aplicado de la manera prevista y los sistemas especiales de remuneración han seguido proliferando. En un intento anterior por resolver la situación, la Comisión estipuló el uso de tasas especiales de pago en función de las ocupaciones en el régimen común, si bien las organizaciones consideraron que esa no era una opción viable. Por consiguiente, es importante encontrar la forma de reflejar adecuadamente los sistemas especiales de remuneración de los Estados Unidos en el margen. Conforme al anterior procedimiento de medición, el sistema más numeroso y peor pagado, el Cuadro General, anulaba los esfuerzos hechos en relación con esos sistemas. El procedimiento revisado corrige esa anomalía. Esos y otros perfeccionamientos técnicos de las mediciones del margen aprobados por la Comisión han disminuido el margen, pero no están encaminados a lograr ningún margen determinado.

24. Los estudios de referencia con las organizaciones internacionales han mostrado que el régimen de remuneración de las Naciones Unidas está muy a la zaga del Banco Mundial y la OCDE. Si bien la Comisión no recomienda que se empleen esas organizaciones para la comparación, no se pueden dejar de lado diferencias de esa magnitud. Si bien muchos de los miembros de la Comisión están a favor de que se reconozcan algunas de las deficiencias adicionales en cuanto a la competitividad, que muestran esos diversos indicadores, otros no comparten ese criterio. Tras concesiones mutuas entre las dos escuelas de pensamiento se llegó a la conclusión de restablecer el margen al punto medio conveniente a fin de reflejar algunas de las deficiencias.

25. Habrá quien piense que las recomendaciones no fueron suficientes y también quien piense que rebasaron la medida. La CAPI las considera razonables. La aprobación de las propuestas contribuiría a restablecer el nivel de competitividad del sistema de las Naciones Unidas. En momentos en que la mayor organización del sistema conmemora su cincuentenario y muchos Jefes de Estado y de Gobierno han aprovechado la ocasión para instar a la revitalización de las Naciones Unidas, no se debe dejar de insistir en las normas de calidad de la fuerza de trabajo.

26. En lo que respecta a las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión (A/50/30 párr. 267), el orador dice que, si bien las medidas encaminadas a aumentar la eficiencia son responsabilidad de la administración y no de la CAPI, ésta está convencida de que el mejoramiento de las condiciones de servicio debe ir acompañado de un mejor desempeño profesional. Para que el régimen cuente con la fuerza de trabajo altamente motivada que necesita para hacer frente a los nuevos problemas que se plantean, es preciso invertir la espiral descendente de frustración y pérdida de moral que ha desembocado en un descenso en la calidad del desempeño profesional, que a su vez conduce a la disminución del apoyo de los Estados Miembros. El orador destaca que en todos los estudios de la CAPI sobre el particular se han aplicado estrictamente las

metodologías aprobadas, y está dispuesto a proporcionar las explicaciones adicionales que puedan ser necesarias.

27. Con respecto al proceso de consulta en la Comisión, el orador señala que aproximadamente desde mediados del decenio de 1980 la CAPI ha venido examinando sus procedimientos y métodos de trabajo, lo que ha llevado a una serie de reformas encaminadas a aumentar la transparencia. Durante el actual período, la CAPI ha introducido o se ha comprometido a introducir numerosas mejoras de fondo en particular, cambios encaminados a racionalizar el proceso de sus períodos de sesiones en correspondencia con el mecanismo bienal de la Quinta Comisión. Si bien el orador reconoce que corresponde a los Estados Miembros decidir si desean que la CAPI conserve su forma actual, la Comisión, sobre la base de 20 años de experiencia, está convencida de transformarla en un órgano representativo de grupos de intereses, lejos de mejorar un proceso de consultas, lo perjudicaría. Habida cuenta de las enormes responsabilidades que recaen sobre la Comisión, es imprescindible que sus miembros estén altamente calificados, sean independientes y no tengan intereses creados.

28. En 1995, la CAPI, de conformidad con los deseos de los representantes del personal, inició un examen de la metodología revisada para los estudios de sueldos del cuadro de servicios generales. El examen inicial se efectuó en un clima muy favorable, y el examen final se efectuará al finalizar la actual serie de estudios de las sedes. En lo que respecta a la investigación de la Comisión sobre las relatividades del costo de la vida en Ginebra (A/50/30, párr. 319), el orador señala que la Comisión ha creado un Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino a fin de examinar la forma de mejorar el funcionamiento de dicho sistema.

29. Con respecto a la cuestión del ajuste por lugar de destino, el orador reconoce que el procedimiento revisado para actualizar el índice de los ajustes por lugar de destino ha hecho que se subestimen ligeramente esos índices y añade que, tras un análisis pormenorizado de la situación, la Comisión adoptó medidas encaminadas a corregir el trato de las aportaciones a los planes de pensiones en los ajustes periódicos de esos índices.

30. Para concluir, el orador dice que la CAPI siempre ha sido receptiva a las críticas constructivas y ha tratado de darles respuesta. Como órgano independiente, es lógico que a veces una u otra de las partes desapruében su actuación, que puede ser mal interpretada. La Comisión ha hecho progresos, aunque tal vez no tantos como habría querido, y cabe esperar que, si existe la voluntad de lograr que el régimen funcione bien, lo que no depende únicamente de la CAPI, pueda lograr mejores resultados en el desempeño de su mandato destinado a salvaguardar, fortalecer y racionalizar el régimen común.

31. El Sr. Abelian (Armenia), Vicepresidente, asume la Presidencia.

32. El Sr. ANDEMICAEL (Organismo Internacional de Energía Atómica), hablando en nombre del Director General del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), dice que el OIEA es miembro del régimen común de las Naciones Unidas, razón por la cual, las decisiones de la Quinta Comisión y de la Asamblea General relativas al régimen común y a las condiciones de empleo repercuten directamente sobre su capacidad para contratar y retener personal altamente calificado. Al igual que muchos otros organismos situados fuera de Nueva York, preocupa cada



vez más al OIEA que el régimen común no responda a sus problemas particulares. Esa deficiencia fue reconocida explícitamente por la Asamblea General, que, en su resolución 46/191, alentó a la CAPI a que aumentara su capacidad de atender a las preocupaciones y necesidades de las diferentes organizaciones que participan en el régimen común. El sistema de las Naciones Unidas no está concebido para ser monolítico; el OIEA y cada uno de los organismos especializados tienen sus propios mandatos, programas y recursos financieros y humanos. Sin embargo, a la hora de determinar las condiciones de empleo, apenas se ha tomado en cuenta esa diversidad. Las necesidades de los organismos técnicos, especialmente los que están fuera de Nueva York, podrían comprenderse mejor si, como propone el CAC, la CAPI estuviese integrada por algunos miembros seleccionados de entre los órganos rectores de esos organismos.

33. El Organismo apoya la propuesta del CAC de que en el futuro tres miembros de la Comisión sean designados por la Asamblea General a partir de una lista de por lo menos seis candidatos presentada por los órganos del personal. Si se introdujera una estructura tripartita, la composición futura de la Comisión cumpliría a la vez los requisitos de competencia y conocimiento de los problemas del régimen común.

34. Sobre la cuestión de la remuneración, el OIEA es consciente de las limitaciones financieras de la mayoría de los Estados Miembros. Al igual que muchas otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el OIEA ha atravesado por un decenio de grandes limitaciones financieras al tiempo que ha tenido que encarar nuevos e importantes problemas, como la elaboración, tras el accidente de Chernobyl, de nuevos convenios internacionales, la prestación de servicios relacionados con la seguridad nuclear y la protección contra las radiaciones y, después de las revelaciones en el Iraq, el fortalecimiento del sistema de salvaguardias para detectar instalaciones nucleares clandestinas. Esos problemas se han resuelto con recursos extrapresupuestarios aportados por los gobiernos miembros, los esfuerzos permanentes del OIEA por mejorar la eficiencia, y la lealtad, capacidad, creatividad y flexibilidad del personal del Organismo.

35. No hay una relación directa entre la remuneración y la productividad. Para la mayoría de los funcionarios, trabajar en el medio pluricultural del OIEA es de por sí una recompensa personal y representa una valiosa contribución a la seguridad nuclear en todo el mundo. No obstante, suele ser difícil vivir en una cultura ajena. Por otra parte, pese a sus atractivos, los viajes frecuentes constituyen una carga para la vida familiar de los funcionarios. Otra característica del OIEA es la política de rotación del personal mediante la contratación de expertos por un período máximo de cinco a siete años, política que ha sido ideada para proporcionar una corriente permanente de especialistas procedentes de laboratorios de investigación, instalaciones nucleares y otras instituciones. Pero cabe señalar que los expertos nacionales suelen tener dificultades para encontrar trabajo al regresar a sus países, o no consiguen la licencia necesaria de sus empleadores en su país de origen. La contratación por períodos más cortos plantearía menos dificultades, pero no sería una solución satisfactoria para el OIEA.

36. El actual sistema de remuneración ya no satisface las necesidades de una fuerza de trabajo altamente especializada ni proporciona suficientes incentivos para hacer que un número suficiente de especialistas con las calificaciones

necesarias quieran interrumpir sus carreras en sus países para trabajar en el extranjero durante un período limitado. En Viena, por ejemplo, el sueldo de un funcionario del cuadro de servicios generales de la categoría superior es igual al de un oficial del cuadro orgánico de categoría P-3, escalón 5, cuestión que suscita grandes problemas de equidad, igualdad y moral entre el personal. De hecho, muchos candidatos no solicitan trabajo en el OIEA porque en otros lugares les ofrecen mejores condiciones.

37. La respuesta de todo el sistema a esos problemas ha sido lenta. Se han hecho muchísimos estudios técnicos, pero sin resultados concretos. Las conclusiones de la CAPI han confirmado la experiencia del Organismo de que el sistema de remuneración de las Naciones Unidas no es competitivo con respecto a la OCDE ni el Banco Mundial y que al menos una administración pública nacional está mejor remunerada que la administración pública utilizada actualmente en la comparación. El Organismo acoge con beneplácito la recomendación de la CAPI de que se aumenten los sueldos en dos etapas en 1996, con lo que la remuneración de las Naciones Unidas llegaría al punto medio del intervalo del margen aprobado por la Asamblea General. Ahora bien, esa medida debe ser complementada con una estrategia a más largo plazo encaminada a restablecer la competitividad, como propone el CAC. A menos que las organizaciones puedan contratar personal del cuadro orgánico del calibre necesario en cualquier lugar del mundo, lo que sólo puede lograrse si la remuneración es competitiva a nivel internacional, les resultará difícil seguir aumentando permanentemente la calidad y la eficacia, objetivo que es lógico que deseen lograr las secretarías de las organizaciones de las Naciones Unidas.

38. El Sr. OUMMIH (Presidente del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA)) dice que las recomendaciones de la CAPI sobre la remuneración del personal del cuadro orgánico son el resultado de un proceso largo y decepcionante durante el cual la Comisión renunció a las responsabilidades emanadas de su mandato, con lo que impidió que el CCISUA siguiera participando en la labor de la Comisión. La principal razón para que el CCISUA se retirara no fue como se ha dicho, el hecho de que la Comisión se hubiera negado a aceptar las peticiones de los representantes del personal, sino su negativa a cumplir sus obligaciones reglamentarias. En vista de que esas razones, que se expusieron detalladamente en la declaración del representante del CCISUA ante la Comisión y en una carta dirigida al Presidente de la CAPI, se omitieron en el informe de la Comisión, los textos de que se trata se han distribuido por separado en el documento A/C.5/50/5.

39. El rechazo, políticamente motivado, de la Comisión a recomendar un cambio de la administración pública utilizada en la comparación equivale a dejar de cumplir su mandato técnico y ha permitido que prevalezcan las opiniones de una minoría de sus miembros. Ese criterio es lamentable, tanto más cuanto que la Comisión ha demorado seis años en hacer un estudio sobre la administración pública nacional mejor remunerada. Además, las recomendaciones de la CAPI se están examinando en el contexto de la crisis financiera que afecta a la Organización y, a ese respecto, el orador señala que, mientras que los sueldos de muchas administraciones públicas nacionales se han mantenido a la par del alza del costo de la vida, la remuneración en las Naciones Unidas se ha congelado y sus funcionarios han perdido por lo menos un 18% de su poder adquisitivo.

40. El orador lamenta que no se hayan resuelto los problemas existentes entre la Comisión y todos sus interlocutores incluidos en su mandato. Como era previsible, la principal propuesta de la CAPI sobre su funcionamiento es simplemente de procedimiento: no sólo es poco probable que mejore el funcionamiento de la Comisión, sino que es posible que provoque un aumento de los costos.

41. El CCISUA sostiene que la cuestión de la reforma o la sustitución de la CAPI debe ser abordada por la Quinta Comisión y no por la propia CAPI. Cualesquiera sean los arreglos a que se llegue para mejorar o reemplazar a la Comisión, se debe velar por que su funcionamiento - incluido el funcionamiento de su secretaría - sea plenamente transparente para todas las partes. A esos efectos, las reuniones deben ser de participación abierta y la distribución de toda la documentación debe ser general; ello establecería un sistema de contrapesos y salvaguardias que no existe actualmente y garantizaría una transparencia comparable a la que se logra en virtud de los mecanismos existentes en la administración pública que se utiliza actualmente en la comparación. Por otra parte, una comisión reformada o la entidad que la sustituya debe ser un órgano verdaderamente técnico, establecido con la finalidad de elaborar recomendaciones técnicas a la Asamblea General, que adoptaría las decisiones financieras y políticas del caso.

42. Si se decide mantener la Comisión en su forma actual, al menos una tercera parte de sus miembros deberían ser funcionarios de alta categoría procedentes de oficinas nacionales de estadísticas con una preparación sólida en materia de comparación del costo de la vida a nivel internacional y en cuestiones de remuneración. Únicamente un mecanismo de ese tipo permitiría abordar adecuadamente los complejos problemas que encara el régimen común. El orador señala que, si las decisiones de la Asamblea General han de adoptarse únicamente sobre la base de consideraciones financieras, no será necesario contar con un mecanismo tan costoso, al servicio solamente de objetivos políticos.

43. En vista de que la Comisión renunció a las responsabilidades que le incumbían en cumplimiento de su mandato y cedió ante la presión política, el CCISUA considera que la CAPI ya no es una entidad válida y, por consiguiente, pide a la Asamblea General que decrete una moratoria en el examen de las cuestiones relacionadas con la remuneración pensionable, programado para 1996, hasta que se resuelva la cuestión del proceso consultivo.

44. El orador señala que, aunque la Comisión ha confirmado su interpretación tradicional del principio Noblemaire, todavía no ha recomendado que se utilice otra administración pública para la comparación, aun cuando los nacionales de Estados Miembros con niveles elevados de vida están recibiendo pagos complementarios. El orador se pregunta si en el actual sistema existe una política de pagos basada en otras consideraciones que no sean puramente financieras.

45. Sin embargo, el problema básico va más allá de la cuestión de la existencia o la desaparición de la CAPI y tiene que ver con la adhesión a la Organización y sus objetivos. Una organización que se ve constantemente afectada por problemas financieros y en la que las normas de dotación de personal a menudo se determinan por presión política difícilmente puede funcionar con eficacia, con

independencia de las reestructuraciones o las reducciones presupuestarias que se lleven a cabo.

46. En ese contexto, el orador destaca la necesidad de proceder con cautela al reestructurar cualquier parte del régimen común, en cualquier lugar del mundo. El personal sigue plenamente consagrado al logro de las metas de la Organización. Al mismo tiempo, confía en que haya justicia y equidad en todo el sistema y espera orientación del Secretario General y del CAC y de los Estados Miembros, solución a las cuestiones que sólo pueden abordarse en la Quinta Comisión. El CCISUA espera que la Asamblea General adopte decisiones que permitan que el personal vuelva a considerar la posibilidad de participar en el proceso de deliberaciones sobre las condiciones de servicio en las organizaciones del régimen común.

47. El Sr. DIXON (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales) dice que, en respuesta a la solicitud de la Asamblea General en su resolución 49/223 de que los órganos del personal, las organizaciones y la Comisión examinen con urgencia la forma de mejorar el proceso de consulta de la Comisión, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) ha propuesto la formulación de un acuerdo negociado, de carácter obligatorio, concertado por consenso mediante un mecanismo tripartito. El mecanismo estaría integrado por 21 miembros, siete de los cuales serían elegidos o designados por los órganos rectores; de esos siete miembros, tres procederían de la Asamblea General de las Naciones Unidas y cuatro de los órganos rectores de los organismos especializados, en régimen de rotación. Siete miembros serían designados por las administraciones, tres de ellos por administraciones que rindan cuentas directamente a la Asamblea General, mientras que cuatro serían designados por las administraciones de los organismos especializados, también por rotación. Siete miembros serían elegidos por los órganos del personal sobre la base de la representación proporcional, utilizando las estadísticas sobre el personal elaboradas anualmente por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA). Los órganos rectores del régimen común seguirían adoptando las decisiones definitivas sobre las cuestiones importantes en materia de compensación. La secretaría de la CAPI sería reemplazada por una oficina técnica más pequeña que reflejaría la índole tripartita del nuevo mecanismo.

48. La FICSA, que reconoce que su propuesta representa un cambio radical en relación con la estructura actual de la Comisión, cree que no basta con efectuar cambios menores, ya que en su forma actual la Comisión no responde como debería a las cuestiones que se le plantean, es demasiado política y resulta demasiado costosa.

49. La metodología revisada para los estudios de sueldos del cuadro de servicios generales sigue produciendo resultados inaceptables para el personal. La Federación denuncia la manera en que la Comisión lleva a cabo los estudios y la forma en que los resultados del estudio de Ginebra fueron promulgados unilateralmente por un organismo sin consultar previamente con los demás organismos de ese lugar de destino. La Federación expresa también su insatisfacción con la parte del informe anual de la CAPI que se refiere al estudio de Ginebra, en que se señala que los representantes del personal amenazaron con hacer pública cualquier situación anómala que apareciera en el estudio, con lo que violaban el carácter confidencial de los datos proporcionados por los empleadores participantes. Aunque es cierto que los

representantes del personal establecieron contacto con los empleadores externos para disuadirlos de participar en un estudio deficientemente organizado, al mismo tiempo comunicaron a los empleadores que se había tramitado un recurso y que cualesquiera resultados desfavorables darían lugar a un recurso adicional, en virtud de los cuales los datos y resultados tendrían que examinarse, con lo que cualquier anomalía se expondría al escrutinio público.

50. El Presidente de la CAPI consideró que la actuación de la Federación constituía una obstrucción de la labor de la Comisión y una grave violación del código de conducta por el que se rigen los funcionarios públicos internacionales. Su recomendación fue llevada a la práctica por la administración de las Naciones Unidas en Nueva York, que reprendió a un representante del personal de Ginebra y pidió a los jefes ejecutivos de los organismos con sede en Ginebra que hicieran lo mismo.

51. La Federación considera que esas medidas constituyen una violación manifiesta del derecho de asociación de sus integrantes. La representación independiente del personal es un derecho inalienable incluido en los diversos instrumentos de las Naciones Unidas y en los convenios y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo. La injerencia de la Comisión en cada organización del régimen común y la microgestión de esas organizaciones constituye una violación de su mandato.

52. La Federación presentó anteriormente al Secretario General una resolución en la que se pedía un aumento general del 25% de los sueldos del cuadro orgánico en todo el régimen común. Pese a la actual crisis financiera, esa petición se justifica por la evidencia incontestable y la necesidad de restablecer la competitividad del régimen común y sus organismos especializados. Es irónico que la propia Comisión haya llegado a la conclusión de que los sueldos del Banco Mundial son un 50% más elevados que los de sus contrapartes en el régimen común de las Naciones Unidas.

53. De cualquier manera, la FICSA opina que los estudios entre ciudades, el examen de la remuneración pensionable y los restantes estudios de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales deben suspenderse hasta que se resuelva la cuestión del proceso consultivo. La Comisión ya no goza del apoyo ni la confianza de ninguno de sus asociados porque se ha politizado y ha dejado de ser un órgano técnico.

54. En 1993, la CAPI indujo a la Quinta Comisión, mediante declaraciones engañosas, a aprobar una resolución por la que se le asignaba por mandato que velara por que el ajuste por lugar de destino de Ginebra reflejara en cierta medida el costo de la vida en zonas vecinas de Francia. La Comisión no fue capaz de cumplir el mandato de la Quinta Comisión. Su tarea consiste en hacer recomendaciones a la Asamblea General sobre los principios generales que se deben aplicar para determinar las condiciones de servicio del personal, pero, en lugar de ello, ahora solicita orientación de la Asamblea General. La Federación considera que cualquier decisión tendiente a modificar los ajustes por lugar de destino de Berna, Ginebra, Lausana y Zurich constituirían una grave violación técnica de la metodología relativa a los ajustes por lugar de destino.

55. Un número demasiado elevado de integrantes de la Federación encara la perspectiva sombría de ser despedidos con muy breve plazo de preaviso, víctimas

inocentes de las políticas internas de uno de los principales países donantes. La Federación no puede aceptar que se ponga en la calle de esa forma a funcionarios que han servido lealmente a sus organizaciones durante muchos años. Aunque el personal está dispuesto a seguir prestando su cooperación para reformar la gestión, hay un límite. Ese límite se alcanzó en Ginebra el 9 de noviembre de 1995, cuando más de 2.000 funcionarios internacionales manifestaron contra la politización del régimen común, los recortes presupuestarios políticamente motivados y el retraso en el pago de las cuotas por parte de un solo Estado Miembro. Los manifestantes también pidieron la abolición inmediata de la CAPI y tienen la firme intención de declararse en huelga si la Asamblea General acepta la totalidad de las recomendaciones que figuran en el informe anual de la CAPI.

56. El personal de los organismos especializados y los programas técnicos cree que su destino es fundamentalmente diferente del destino del "hermano mayor" de Nueva York. Ya no pueden seguir tolerando un sistema que dicta normas que van en detrimento de su bienestar y son impuestas por poderes que apenas reconocen su existencia. Sólo hay dos soluciones: una sería modificar radicalmente el sistema actual de manera que se incorpore a los organismos especializados como actores principales en la determinación de las condiciones de servicio del personal; la otra sería permitir que el personal de los organismos especializados y los programas técnicos elaborara su propio sistema de manera de poder seguir llevando adelante las importantes tareas que deben abordarse con carácter urgente.

57. El Sr. DEINEKO (Federación de Rusia), refiriéndose a las propuestas de la Comisión sobre un aumento en la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, dice que a su delegación le resulta difícil aceptar las recomendaciones, no sólo porque tienen consecuencias financieras sin precedentes, sino también porque no hay una justificación sólida para ese aumento. Al adoptar una decisión sobre la cuestión, la Comisión debe prestar especial atención a tres aspectos.

58. En primer lugar, aunque el aumento de sueldos propuesto parece ser consecuente con la metodología, ello no se debe a una modificación de las condiciones relativas de servicio del régimen común, sino a modificaciones efectuadas en la propia metodología con el único propósito de reducir el margen entre las remuneraciones netas. De ahí que, aunque la Asamblea General ha aprobado todos los aumentos recomendados por la CAPI desde 1991, el margen se haya reducido en más del 13% durante el mismo período. El único acontecimiento sobre el que ha informado la CAPI en 1995 ha sido un aumento del 3,22% de los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos, lo que ha reducido el margen del 113 al 110 aproximadamente, cifra que todavía está en el intervalo aprobado por la Asamblea General.

59. La caída adicional de más del 4% en el margen, que lo sitúa por debajo de los límites, se debió a modificaciones introducidas por la CAPI en 1995 en la metodología para efectuar el cálculo. Entre las numerosas innovaciones introducidas, de las que aún no se ha dado parte a la Asamblea General, la más importante es la decisión de reducir el predominio del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación para asignar igual importancia a varios sistemas de pago de la administración federal de los Estados Unidos, independientemente del número de empleados abarcados en cada uno

de esos sistemas. La delegación de la Federación de Rusia considera que esa decisión no se justifica, pues vincula el nivel básico de remuneración del régimen común a niveles de remuneración no representativos de determinados subsectores de la administración pública federal de los Estados Unidos. La Quinta Comisión debe ser plenamente coherente en su enfoque, y su proceso de adopción de decisiones no debe basarse en una premisa de dudosa validez.

60. En segundo lugar, la delegación de la Federación de Rusia no está convencida de que las Naciones Unidas no sean un empleador competitivo. Recordando las conclusiones de la Comisión en 1994 en el sentido de que las dificultades existentes en determinadas categorías respecto de algunas ocupaciones y nacionalidades no demostraban convincentemente que los problemas de retención y contratación en el régimen común fueran generalizados ni agudos, el orador señala que la opinión de su delegación respecto de la competitividad de la remuneración en el régimen común es compartida por la mayoría abrumadora de los propios funcionarios de las Naciones Unidas. De un total de 4.252 empleados interrogados en el estudio efectuado a escala mundial con ocasión del cincuentenario de las Naciones Unidas, sólo el 3,5% expresó la opinión de que el nivel de remuneración constituía un impedimento para la contratación de los candidatos más calificados.

61. En tercer lugar, la administración pública federal de los Estados Unidos sigue siendo la base de comparación para las Naciones Unidas, y la Comisión no ha recomendado un cambio de administración pública para la comparación. Por consiguiente, cualquier referencia a otras posibles bases de comparación es totalmente inaceptable y, a juicio de su delegación, constituye un primer paso hacia el peligroso precedente de utilizar una canasta de bases de comparación.

62. Por consiguiente, es evidente que no existe la necesidad urgente de aumentar la remuneración del personal del cuadro orgánico: la recomendación de restablecer el punto medio fijado en 115 es incorrecta. Debe recordarse que el punto medio se dejó de lado cuando su aplicación amenazó con provocar una congelación de los sueldos. Sin embargo, en el cuadragésimo noveno período de sesiones, cuando la Asamblea General señaló que el margen estaba por debajo del punto medio, no adoptó medidas correctivas. Además, la forma en que la Comisión propone que se aumente el margen hasta 115 es cuestionable: por ejemplo, la propuesta de aumentar la escala de sueldos básicos/mínimos sin una consolidación equivalente del ajuste por lugar de destino no tiene precedentes, como no lo tiene la recomendación absurda de aumentar los índices de los ajustes por lugar de destino. Esa última recomendación contradice la propia idea del ajuste por lugar de destino, cuya finalidad es compensar las diferencias del costo de la vida en los diversos lugares de destino.

63. La propuesta de que el aumento de la remuneración se efectúe en dos etapas refleja indirectamente el reconocimiento por la Comisión de que el aumento recomendado es excesivo. De concederse exclusivamente mediante la escala de sueldos básicos, alejaría la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas de la de la administración pública utilizada en la comparación y daría lugar a aumentos en las prestaciones, que ya son inaceptablemente generosas. La delegación de la Federación de Rusia también se opone a vincular rígidamente la movilidad y la escala de prestaciones por lugar de destino "difícil" a la escala básica.

64. En el contexto general de la crisis financiera y los esfuerzos encaminados a reducir los costos, la única propuesta que la delegación de la Federación de Rusia puede aceptar sería la de ajustar los sueldos exclusivamente en el marco de la metodología existente, de manera que se reflejen solamente los cambios reales que han tenido lugar durante el año, a saber el aumento del 3,22% en la remuneración bruta de la administración pública utilizada en la comparación, que se otorgó en enero de 1995. El incremento neto apropiado en la escala del 3,1% debe efectuarse mediante una consolidación del ajuste por lugar de destino.

65. La delegación de la Federación de Rusia apoya la recomendación de la CAPI de que se siga aplicando el principio Noblemaire, que debe basarse exclusivamente en la administración pública nacional mejor remunerada. Sin embargo, la interpretación del principio es excesivamente generosa. El orador no excluye la posibilidad de que se utilice otra administración pública para la comparación, pero hasta que eso no suceda es importante que se sigan todos los aspectos de la metodología existente. En cuanto a una posible reforma de la CAPI, su delegación comparte las conclusiones de la Comisión y no apoya la idea de transformarla en un órgano tripartito.

66. Aunque la delegación de la Federación de Rusia acoge con beneplácito las medidas encaminadas a fortalecer la cooperación con las organizaciones y el personal, cree que se debe proceder con cautela para no dar señales equivocadas a los interlocutores de la Comisión. La petición de que se revise el proceso consultivo de la Comisión ha sido mal interpretada por los órganos del personal, que han decidido retirarse de las deliberaciones de la Comisión. Debe examinarse la posibilidad de adoptar medidas para proteger a la CAPI de la presión externa. Por último, el orador señala que le ha sorprendido la forma y el contenido de las declaraciones de los representantes del personal en relación con la CAPI, que es un órgano intergubernamental.

67. EL Sr. MUÑOZ (España), hablando en nombre de la Unión Europea, dice que las delegaciones de Bulgaria, Chipre, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Checa, Eslovaquia y Rumania se alinean con el contenido de su declaración. El buen funcionamiento y la consecución de los objetivos que la Organización persigue se basan en la existencia de un equipo humano motivado, competente, eficiente, responsable y que rinda cuentas de su gestión. El régimen común tiene una importancia capital. Sin duda, ofrece ventajas a las organizaciones que en él participan, ya que establece el marco de referencia que promueve la coherencia y cohesión del sistema.

68. Los Estados Miembros deben asegurar que las condiciones de trabajo del personal sean competitivas y tener siempre presente que debe respetarse lo establecido en el Artículo 101 de la Carta, referente a la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad de ese personal.

69. La Unión Europea concede gran importancia al principio Noblemaire como base de la remuneración del personal del cuadro orgánico. El orador reconoce el avance conseguido en el estudio realizado para determinar cuál es la administración mejor pagada, pero lamenta que la CAPI no esté aún en posición de presentar los resultados finales de ese estudio. Es importante superar las dificultades con que se tropieza para determinar qué otra administración pública pudiera utilizarse como base de la comparación para una aplicación más adecuada del principio Noblemaire, pues de lo contrario podrían derivarse problemas de



orden práctico para el funcionamiento del sistema común. La Unión Europea espera que se obtengan resultados concretos antes de que se inicie el quincuagésimo primer período de sesiones.

70. Por lo que se refiere a la propia CAPI, debe tenerse presente que se trata de un órgano de expertos independientes y que sus miembros no pedirán o recibirán instrucciones de gobiernos, organizaciones o asociaciones del personal. El carácter técnico de la CAPI debe conservarse mediante la elección de candidatos que sean verdaderamente técnicos en esas materias y que no estén en absoluto sometidos a ninguna influencia de carácter político. En ese contexto, la Unión Europea es consciente de la existencia de críticas a la CAPI.

71. Con respecto a la recomendación de la Asamblea General de que se examinara la forma de mejorar el proceso de consulta de la Comisión, el orador señala que si no se pudiera llegar a acuerdos en la mejora de ese proceso, o se viera claramente que ni los órganos representativos del personal y de las organizaciones ni los Estados Miembros aprueban las recomendaciones de la Comisión, entonces la Unión Europea estaría dispuesta a examinar nuevas formas para el proceso de consultas.

72. La Unión Europea quisiera recibir más información sobre la utilización de otra administración pública como base de la comparación y sobre el cambio de la metodología utilizada para llevar a cabo las comparaciones con el sistema de los Estados Unidos, así como su relación con el margen. La Unión Europea también considera que deberían estudiarse otras formas de llevar a cabo los estudios del costo de la vida que fueran menos costosas, incluyendo la posibilidad de contratar estos servicios externamente y de esa forma conseguir ahorros sin que por ello se afecte la calidad de los estudios.

73. La Unión Europea, que sigue apoyando el principio Noblemaire, ve la necesidad de asegurar que las condiciones de trabajo del sistema de las Naciones Unidas sean competitivas. Aunque pueden existir diferentes puntos de vista sobre el nivel apropiado de sueldos, la Unión Europea no puede aceptar que las condiciones de servicio se vean influenciadas por la falta de pago de las cuotas de algunos Estados Miembros. La Unión Europea espera que respecto de las recomendaciones de la CAPI se adopten decisiones justas y técnicamente correctas que respeten los principios establecidos en los Artículos 100 y 101 de la Carta.

74. El Sr. BRISEID (Noruega) dice que, aunque hay amplio consenso en que el régimen común ha sido de beneficio para las Naciones Unidas y debe mantenerse, el sistema no puede funcionar a menos que se respeten algunos principios básicos. En primer lugar, el sistema debe ser competitivo de manera que las Naciones Unidas puedan atraer a empleados altamente calificados capaces de encarar los nuevos problemas que enfrenta la Organización. Ese no es el caso en la actualidad. La remuneración del personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas se está quedando a la zaga en comparación con la de funcionarios de organizaciones regionales, como la OCDE y organizaciones mundiales como las instituciones de Bretton Woods. En segundo lugar, toda vez que se ha establecido la metodología para el cálculo de los ajustes de los sueldos, las prestaciones y las pensiones, la CAPI debe aplicar esos principios coherentemente de una manera puramente técnica, mientras que los Estados Miembros deben respetar plenamente el carácter técnico de la Comisión y velar por que sus miembros hagan aportaciones al caudal técnico de la Comisión. En

tercer lugar, el régimen común no puede ser estático, sino que debe revisarse y modernizarse periódicamente.

75. Es necesario mejorar la gestión de la actuación profesional y la eficacia en función de los costos, pero eso no es posible sin contar con administradores y funcionarios de elevado profesionalismo. Existe un vínculo estrecho entre la reforma y la calidad de los recursos humanos en la Organización, y deben restablecerse las condiciones competitivas del servicio. No debe permitirse que las actuales incertidumbres en torno a la situación financiera y las condiciones de servicio paralicen el importante trabajo de ejecución de los programas que se realizan en cumplimiento de mandatos de las Naciones Unidas.

76. A corto plazo, la reforma tiene un precio, pero a largo plazo se pueden obtener ganancias. Las recomendaciones de la CAPI no deben verse aisladamente de la reforma administrativa y de la gestión. Deben hacerse las inversiones necesarias para contar con una Organización más eficaz; ello significa que hay que invertir en la esfera de los recursos humanos con miras a atraer y mantener al personal calificado y dedicar algunos recursos financieros a los programas de capacitación y a la planificación de las carreras profesionales. La delegación de Noruega apoya el aumento de la remuneración propuesto por la CAPI.

77. El Sr. PÁLIZ (Ecuador), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que el tecnicismo y la independencia son dos características fundamentales de la CAPI que deben ser mantenidas y robustecidas. La Comisión recordará que la CAPI fue el resultado de la recomendación formulada en 1974 por el Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, que determinó la necesidad de crear un organismo técnico independiente para que asesorara a la Asamblea General. Es evidente que un organismo de esa naturaleza, en el cumplimiento estricto de su mandato, puede dar lugar a críticas, pero ello no afecta la necesidad de preservar su imparcialidad y su objetividad.

78. El orador elogia los esfuerzos de la CAPI por perfeccionar sus métodos de trabajo con el objetivo de proporcionar a la Quinta Comisión opciones técnicas a fin de permitir a los Estados Miembros adoptar las decisiones políticas más correctas. Las propuestas de que se la reemplace por un foro de negociación privarían a la Asamblea General del indispensable asesoramiento técnico imparcial. La CAPI debe continuar formulando las propuestas que, a su criterio, deban ser adoptadas por la Asamblea General y no debe condicionar su actuación a las opiniones de las partes interesadas.

79. En relación con la aplicación del principio Noblemaire, el orador señala que se han establecido comparaciones con las administraciones públicas de los Estados Unidos, Alemania y Suiza y con otros organismos internacionales para determinar el grado de competitividad del régimen común de las Naciones Unidas. Las conclusiones a las que llegó la Comisión son técnicamente correctas. Para aceptar total o parcialmente las propuestas de la CAPI se deberán esperar los resultados de las consultas oficiosas.

80. El orador señala que el Grupo de Río aguarda con interés las recomendaciones del Grupo de Trabajo (de la Secretaría) sobre el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino que se ha establecido con el objeto

de eliminar anomalías. La Comisión debe seguir trabajando en esa esfera para lograr mayor transparencia y justicia.

81. El orador espera que la CAPI concluya pronto los estudios sobre las mejores condiciones de empleo y que se individualicen los cambios que haya que hacer en la metodología actual.

82. El Grupo de Río expresa preocupación por el hecho de que los organismos representativos del personal hayan suspendido su participación en las deliberaciones de la CAPI. Su insatisfacción con algunas de las recomendaciones formuladas por la CAPI no debe ser un obstáculo para el proceso normal y democrático de consulta. Sin el asesoramiento de las organizaciones sindicales, la CAPI no puede conocer cabalmente todas las facetas de los temas que más preocupan al personal. En consecuencia, el Grupo de Río invita a los sindicatos a reanudar su participación en los trabajos de la Comisión, lo que redundará en beneficio de todos.

Se levanta la sesión a las 17.30 horas.