



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/51/25
12 de noviembre de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
QUINTA COMISIÓN
Tema 121 del programa

RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir adjunta, para su examen por la Asamblea General, una declaración aprobada por el Comité Administrativo de Coordinación en su segundo período ordinario de sesiones de 1996.

ANEXO

Declaración del Comité Administrativo de Coordinación

El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) decidió aprobar la siguiente declaración, para su ulterior presentación a la Asamblea General:

"Los principios fundamentales enunciados en la Carta de las Naciones Unidas con respecto a la administración pública internacional son inequívocos:

'La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones de servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad' (art. 101, párr. 3).

Las transformaciones de vasto alcance que se están produciendo en el mundo, y las exigencias sin precedentes impuestas al sistema de las Naciones Unidas, han conferido una amplitud mucho mayor a las misiones de las organizaciones de las Naciones Unidas y han dado lugar a una expansión extraordinaria de las responsabilidades de su personal. La labor actual de la administración pública internacional se caracteriza fundamentalmente por tareas nuevas, con frecuencia muy complejas, y en condiciones de vida y de trabajo inseguras, en especial para el personal de los organismos humanitarios, y por la movilidad de las funciones y los lugares en que se desempeñan.

Ahora más que nunca, para que puedan atenderse las crecientes exigencias de la comunidad internacional hacia el sistema de las Naciones Unidas, es imprescindible contar con una administración pública internacional revitalizada, integrada por personal de la máxima competencia. El CAC ha destacado reiteradamente, en este fin, la urgente necesidad de restablecer condiciones de servicio competitivas, que permitan a las organizaciones del sistema, sin merma de su diversidad, atraer y retener a personal con el nivel de competencia necesario.

En la actualidad, la mayoría de las organizaciones se encuentran en una situación de grave incertidumbre y de fuertes restricciones financieras. Muchas de ellas han emprendido importantes procesos de reforma y de reestructuración. El restablecimiento de la competitividad en las condiciones de servicio debe verse como parte integrante de este necesario proceso de reforma, y como un requisito fundamental para conseguir una mayor productividad y rentabilidad.

En su declaración a la Asamblea General del pasado año, en relación con su examen del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el CAC destacó que los actuales elementos de incertidumbre, tanto en lo que se refiere a los medios de financiación como a las condiciones de servicio, podían dificultar la introducción de reformas importantes en las organizaciones y la mejora de la aplicación de programas y de la prestación de servicios para los Estados Miembros. El CAC solicitó a la Asamblea General que hiciera suyas las recomendaciones de la CAPI para que se aumentaran los niveles de remuneración a fin de situar el actual margen en el punto medio del intervalo, y se reestructurara la escala de sueldos con objeto de corregir los actuales desequilibrios. Al propio tiempo, como parte de una estrategia a más largo plazo para restablecer la competitividad, los miembros del CAC recomendaron que

se actualizara la aplicación del principio Noblemaire a fin de adaptarlo a las actuales realidades del mercado mundial de trabajo y que se introdujesen innovaciones que contribuyeran a incentivar al personal, permitieran recompensar la calidad del servicio y correspondieran mejor a la dinámica de las reformas de organización.

Si bien el CAC lamenta la decisión de la Asamblea General de aplazar la adopción de medidas, con respecto a esas recomendaciones, comprende las circunstancias que la motivaron y acoge con agrado la intención expresada de volver a considerarlas en la continuación del período de sesiones. La CAPI ya ha terminado el reexamen de sus recomendaciones de 1995, como pidió la Asamblea General, y ha confirmado de nuevo sus recomendaciones técnicas relativas a la medición del margen y a la administración pública nacional utilizada en la comparación. Los jefes ejecutivos de las organizaciones que son miembros del CAC respaldan plenamente dichas conclusiones y, asimismo, apoyan enérgicamente la decisión consiguiente de la Comisión de mantener su recomendación para que en 1996 se restablezca a su punto medio deseable el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de los Estados Unidos. Conforme a la metodología aprobada por la CAPI, este es el segundo año consecutivo en que la remuneración neta sigue estando por debajo del límite inferior del intervalo de valores de 110 a 120 establecido por la Asamblea General en su resolución 40/244, de 18 de diciembre de 1985.

Parece cada vez más importante que, en el período que se avecina se logren avances simultáneos en dos frentes: uno, la promoción activa y permanente de la eficiencia, una mejor actuación profesional, incluido el personal directivo, y la reforma estructural y de gestión; y el otro, una búsqueda igualmente activa por parte de la CAPI de las medidas necesarias para restablecer condiciones de servicio competitivas, mediante la reconstitución del principio Noblemaire. Esos dos objetivos son parte de la política determinada por la Asamblea General y deben perseguirse vigorosamente y de manera sinérgica.

La grave situación financiera que atraviesa el sistema sigue preocupando en extremo a los jefes ejecutivos. Los miembros deben atribuir la máxima prioridad a la búsqueda de soluciones a la crisis financiera. Entretanto, a nivel de las secretarías no se escatiman esfuerzos para mejorar la gestión y limitar los costos, dadas las prolongadas restricciones presupuestarias. A este respecto, el sistema tiene una actuación de sobras conocida, y en el futuro inmediato no cesará en sus esfuerzos con ese fin. El éxito dependerá en lo esencial de la flexibilidad y la innovación en la gestión de personal, y de la capacidad de atraer, motivar y retener al personal más competente, con objeto de seguir observando los principios de la Carta respecto de la administración pública internacional. El CAC confía en que los miembros, representados en la Asamblea General, darán prueba de una dedicación y un apoyo renovados a estos esfuerzos esenciales.

Los miembros del CAC, al insistir en que en el actual período de sesiones se tomen medidas acerca de las recomendaciones de la CAPI, reafirman su responsabilidad en cuanto a la gestión de la estructura de costos de sus organizaciones, como se expresa en la declaración hecha por el CAC sobre este tema en el quincuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General. Asimismo, como se indica en la declaración, es posible que las diversas

organizaciones tengan que adoptar modalidades y arreglos propios de aplicación, en consulta, cuando proceda, con sus respectivos órganos rectores, teniendo en cuenta las limitaciones de recursos y salvaguardando plenamente, al propio tiempo, los recursos de los programas.

Al tomar una decisión sobre las medidas inmediatas recomendadas por la CAPI, y apuntar claramente hacia la necesidad a largo plazo de restablecer la competitividad de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, la Asamblea General enviaría una visible señal de aliento y apoyo a los esfuerzos que se están llevando a cabo, en el marco del régimen común, para retener al personal de la máxima competencia y aumentar la motivación y el rendimiento de los funcionarios, así como al proceso más amplio destinado a reformar la gestión y aumentar al máximo la eficiencia, la productividad y la rentabilidad, con el que todos los jefes ejecutivos están firmemente comprometidos.

Otra condición del progreso en esos frentes es la plena participación de todos los interlocutores en el proceso consultivo de la CAPI. En un período caracterizado por los recortes presupuestarios y otras medidas que afectan la seguridad en el trabajo y a las condiciones de servicio, en el que se hacen reformas de alcance cada vez mayor y los jefes ejecutivos tratan de introducir cambios significativos de organización, es particularmente importante que el personal dé a conocer sus preocupaciones a todos los niveles, incluso en la CAPI. La falta de un diálogo con el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas y con la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales en la CAPI crea un importante vacío en este sentido, y constituye un grave obstáculo para mejorar la dirección y la gestión del cambio en el régimen común.

El CAC desea aprovechar la oportunidad para reiterar sus recomendaciones previas sobre otros aspectos del funcionamiento de la CAPI."
