

ACTA RESUMIDA DE LA 37ª SESIÓN

Presidente: Sr. SENGWE (Zimbabwe)

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

SUMARIO

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 122 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS  
(continuación)

TEMA 120 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)

- a) APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL SECRETARIO GENERAL PARA LA GESTIÓN DE  
LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN Y OTRAS CUESTIONES DE GESTIÓN  
DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)
- b) COMPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA (continuación)
- c) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS  
NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES  
AFINES (continuación)

TEMA 153 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN  
BOSNIA Y HERZEGOVINA (continuación)

TEMA 154 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE TRANSICIÓN DE LAS  
NACIONES UNIDAS EN ESLAVONIA ORIENTAL, BARANJA Y SRIJEM OCCIDENTAL  
(continuación)

TEMA 155 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA FUERZA DE DESPLIEGUE PREVENTIVO DE  
LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL  
A/C.5/51/SR.37  
28 de octubre de 1997  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.20 horas.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/50/30 y Add.1 y A/51/30; E/1993/119 y Add.1; A/C.5/51/23, A/C.5/51/24 y A/C.5/51/25 y Corr.1)

TEMA 122 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/51/9 y Corr.1 y A/51/644; A/C.5/51/4)

1. El Sr. JONAH (Sierra Leona) dice que en el actual ambiente, sumamente politizado, nunca se apreciará bastante el valor de un órgano imparcial como la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Es esencial despolitizar el proceso de determinación de las remuneraciones utilizando un mecanismo equilibrado de revisión, pues si las condiciones de servicio no son adecuadas, será imposible atraer a funcionarios del más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad, y las Naciones Unidas no podrán realizar sus propósitos. Las probabilidades de éxito de la Organización aumentarían si pudiera competir en el difícil mercado de personal calificado. Las recomendaciones de la CAPI constituyen un importante paso en ese sentido, a pesar de que en su formulación se tuvo plena conciencia de las limitaciones derivadas de la situación financiera.

2. Las recomendaciones son equilibradas, pues contienen a la vez mejoras y reducciones de las condiciones de servicio. Ya se hicieron reducciones de sueldos en varios lugares de destino mediante la nueva metodología adoptada por la CAPI en 1992. Ahora la Comisión tiene ante sí una recomendación de que se vuelva a reducir la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales en 1997. Como la recomendación se funda en una equitativa aplicación del principio Fleming, debe ser apoyada. Sin embargo, el constante reexamen de los principios básicos y de su aplicación parecen haber creado un ambiente inestable en los cinco últimos años. En particular, el cuadro de servicios generales ha estado sujeto a un constante asedio. Ahora se necesita un período de estabilidad durante el cual el personal del cuadro de servicios generales pueda contar con un sistema previsible y transparente de determinación de su remuneración.

3. Las recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI correspondiente a 1996 (A/51/30) de que se mantengan las condiciones de servicio relativas a las prestaciones por familiares a cargo para el personal del cuadro orgánico y al subsidio de educación para el personal de contratación internacional se fundan en la metodología aceptada y sólo costarían aproximadamente 0,6 millones de dólares. Dichas recomendaciones merecen el apoyo de la Comisión. Las medidas adoptadas por la CAPI con respecto al sistema de ajustes por lugar de destino para los funcionarios del cuadro orgánico y el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles entrañarán un apreciable empeoramiento de las condiciones de servicio de los funcionarios afectados. Los cambios técnicos descritos en el párrafo 188 del informe producirían economías netas por valor de 11 millones de dólares por año, y en el párrafo 296 la CAPI indica que se prevén economías por valor de 1,7 millones de dólares como consecuencia de los cambios relativos al componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. La Comisión no debería pretender saber más que el órgano técnico que

/...

tomó esas medidas, en la inteligencia de que todas las recomendaciones análogas se tratarán de manera análoga.

4. En 1985 la Asamblea General aceptó el establecimiento de un sistema de regulación de los sueldos del cuadro orgánico en torno a un punto medio conveniente, con un mecanismo concreto para la aplicación del principio Noblemaire, que produjo una congelación de remuneraciones para todos los funcionarios del cuadro orgánico. La fijación del punto medio conveniente tuvo algunos costos para la competitividad de la Organización como empleadora. Ahora que la aplicación del mecanismo determinaría un aumento de sueldos, la CAPI, por segundo año consecutivo y frente a claras presiones políticas, ha recomendado que se modifique la remuneración básica del cuadro orgánico a fin de restablecer "el punto medio conveniente de 115 para el margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos". La recomendación, formulada a pedido expreso de la Asamblea General, tendría un costo de 15 millones de dólares, se han cumplido los criterios del margen, y la CAPI ha demostrado que algunos competidores pagan una remuneración sensiblemente superior a la de las Naciones Unidas. Por consiguiente, las Naciones Unidas deberían cumplir con los principios de justicia consagrados en la Carta y reconocer las realidades presentadas por la CAPI.

5. Si no se hiciera nada sobre esta cuestión, y al mismo tiempo se mantuvieran los ajustes negativos aplicados por la CAPI a las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y al sistema de ajustes por lugar de destino, se produciría un desequilibrio del conjunto de tales condiciones y se atentaría contra los conceptos aceptados en materia de juego limpio. Por consiguiente, la delegación de Sierra Leona apoyará las recomendaciones que figuran en el párrafo 155 del informe, así como todas las demás recomendaciones de la CAPI, pues de no procederse así se atentaría contra el propósito para el cual se creó la CAPI. Además, dichas recomendaciones son de capital importancia para el mantenimiento de la competencia y la imparcialidad de la administración pública internacional.

6. El Sr. BOND (Estados Unidos de América) dice que los Estados Unidos son firmes sostenedores de la eficacia de las Naciones Unidas y reconocen la necesidad de contar, incluso con mayor razón ahora que antes, con funcionarios internacionales capacitados. Según el principio Noblemaire, los sueldos deben ser suficientes para atraer candidatos de todos los Estados Miembros y consiguientemente se establecen en un nivel que supera entre un 10% y un 20% el de la administración pública utilizada en la comparación –la administración federal de los Estados Unidos. Una vez más, la CAPI ha utilizado una metodología engañosa para determinar el margen entre la administración pública internacional y la administración pública utilizada en la comparación. Aparentemente se adoptó esa metodología con la sola finalidad de justificar un aumento de remuneraciones y la CAPI interpretó la resolución 47/216 como un pedido de que se aumentaran los sueldos, aunque por cierto ésa no fue su intención. Para que un empleador sea competitivo, los sueldos son un factor fundamental, pero no único.

7. El Gobierno de los Estados Unidos rechaza la metodología por dos razones: la ponderación de los diversos sistemas de remuneración y la aplicabilidad de las gratificaciones. Anteriormente la CAPI ponderaba los datos para reflejar la cantidad de personas comprendidas en cada sistema de remuneración, pero ahora pretende ponderar igualmente todos los sistemas, lo cual distorsiona los niveles

/...

de remuneración neta de modo que el margen parezca menor. Además, en los niveles de remuneración neta de los Estados Unidos se incluyeron primas de rendimiento y gratificaciones discrecionales y no pensionables. Al aplicarse al régimen común de las Naciones Unidas, el valor de esos pagos se vuelve pensionable. Además, no constituye una buena práctica gerencial introducir elementos de gratificación en los sueldos de las Naciones Unidas cuando la Organización ha comenzado a aplicar sus propios sistemas de reconocimiento de la actuación profesional sobresaliente. No existían razones imperiosas para que la CAPI modificase su metodología. Según la metodología anterior, el margen sería de 114 y no sería necesario un aumento de sueldos. A ese respecto, la delegación de los Estados Unidos desearía saber cómo afecta el cálculo del margen la reclasificación del ajuste por lugar de destino para Nueva York a partir del 1º de noviembre.

8. La delegación de los Estados Unidos también discrepa con la afirmación del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) que figura en la nota del Secretario General (A/C.5/51/25) según la cual es necesario "restablecer" condiciones de servicio competitivas. No parece haber problemas significativos para contratar o retener funcionarios públicos internacionales.

9. En su exposición sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones de la CAPI (A/C.5/51/24), el Secretario General indicó que incrementarían el presupuesto vigente en casi 16 millones de dólares. Como los Estados Unidos consideran que el nivel máximo presupuestario de 2.608 millones de dólares es inviolable, todo incremento debe ir acompañado de una disminución equivalente. Aproximadamente el 70% de los gastos de las Naciones Unidas se relacionan con el personal, y todo nuevo aumento reducirá las sumas disponibles para programas. Los recortes programáticos perjudicarán a las personas a las que dichos programas se proponen ayudar, y numerosos Estados Miembros no podrán hacer frente a un incremento de las cuotas. Los Estados Unidos no podrán aceptar que se gaste dinero para fines no justificados, especialmente sobre la base de una metodología inadecuada. Rechazan el aumento de sueldos propuesto por considerarlo injustificado.

10. Según su informe, la CAPI no ha logrado avanzar en la cuestión de un sistema unificado de ajuste por lugar de destino para Ginebra. Debería proceder sin demora a poner en práctica tal sistema, y merece apoyo su decisión de incrementar la proporción de la remuneración neta correspondiente a gastos efectuados fuera del lugar de destino para el cálculo del ajuste por lugar de destino. La recomendación de la CAPI de que se adopte una escala común de contribuciones del personal para la determinación de la remuneración pensionable constituye un paso en el sentido correcto y también merece apoyo.

11. En la declaración que formuló ante la Comisión, el Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) planteó algunas cuestiones relacionadas con la flexibilidad en el régimen común, en particular la necesidad de que los gerentes de los organismos especializados actúen con responsabilidad fiscal. La delegación de los Estados Unidos concuerda con el Director General de la UNESCO en que es preciso lograr que el régimen común y la CAPI tengan en cuenta en mayor grado las necesidades especiales de las distintas organizaciones y confía en que pueda lograrse cierta flexibilidad.

12. Pasando al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal (A/51/9 y Corr.1), el orador dice que la delegación de los Estados Unidos ha centrado la atención en la adecuación y la repercusión de las recomendaciones y decisiones del Comité, pues es importante mantener un equilibrio entre la salud de la Caja de Pensiones y la satisfacción de las necesidades de sus afiliados. Es encomiable la labor de las personas responsables de la gestión de las inversiones de la Caja. En un mercado financiero volátil, es importante que la cartera de inversiones se mantenga ampliamente diversificada, a fin de reducir los riesgos y mejorar los rendimientos a largo plazo. Los Estados Unidos concuerdan con el Comité Mixto de Pensiones y con la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) en que los resultados de la valoración actuarial de la Caja son satisfactorios.

13. El Gobierno de la Federación de Rusia y el Comité Mixto de Pensiones han logrado alentadores progresos en lo tocante a la solución del problema de los ex afiliados de la Caja que son ciudadanos rusos. Sin embargo, el acuerdo propuesto debe ser autónomo y estipular claramente que los derechos que en él se concedan no emanan de los estatutos de la Caja de Pensiones ni de obligación alguna a cargo de ésta. Como no se ha podido lograr una solución comprensiva que abarque a todos los antiguos afiliados afectados procedentes de la ex Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, será necesario seguir haciendo esfuerzos por resolver sus reclamaciones. Los gobiernos interesados deberían continuar el diálogo y resolver la cuestión bilateralmente.

14. La delegación de los Estados Unidos es partidaria de un enfoque más contemporáneo de la cuestión del derecho a las prestaciones de familiares supervivientes e insta al Comité a que la resuelva equitativamente pero sin consecuencias actuariales.

15. El Sr. DEINEKO (Federación de Rusia) dice que deben preservarse la unidad y la integridad del régimen común de las Naciones Unidas y que la CAPI debe seguir siendo su órgano técnico principal para regular las condiciones de servicio. La CAPI ha demostrado frecuentemente su pericia y está capacitada para cumplir las funciones que se le han asignado. Sin embargo, genera gran preocupación la situación de la UNESCO en relación con la aplicación de las recomendaciones del Presidente de la CAPI sobre el nivel del ajuste por lugar de destino en París. La rápida solución de la controversia redundaría en interés de todas las partes, y especialmente del propio régimen común. Debe resolverse equitativamente sobre la base de las decisiones pertinentes de la Asamblea General, los estatutos de la CAPI y los poderes que dicho estatuto asigna al Presidente de la CAPI.

16. El año anterior, la CAPI logró avances, en particular en relación con las cuestiones de la remuneración pensionable y los ajustes por lugar de destino. La delegación de la Federación de Rusia tiene ciertas dudas acerca de algunas de las recomendaciones, especialmente las relativas a la matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles, pero en conjunto constituyen una buena base para la labor de la Quinta Comisión. Sin embargo, la CAPI no estuvo a la altura de lo esperado en lo tocante a la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, pues sus conclusiones al respecto adolecen de incongruencias lógicas y técnicas.

17. Con respecto al principio Noblemaire, por ejemplo, la Asamblea General, en su resolución 50/208, pidió a la CAPI que resolviera con las autoridades de la

administración pública interesada los problemas pendientes en materia de comparación de administraciones públicas diferentes. El resultado de las conversaciones entre la CAPI y los representantes de las administraciones públicas que podrían utilizarse para la comparación es evidente: como en la comparación se sobreestiman los niveles de remuneración total de la administración pública federal alemana, dicho servicio no podría pasar a utilizarse con fines de comparación en el régimen común. Tal vez en el programa de la CAPI se pueda incluir el perfeccionamiento de la metodología de comparación a fin de encontrar un denominador común entre el régimen común y las administraciones públicas que podrían utilizarse para la comparación. La CAPI no ha recomendado que se cambie a la administración pública utilizada en la comparación, pero al indicar que los niveles de remuneración total de la administración pública alemana eran más beneficiosos mencionó una cifra concreta. Dicha cifra es totalmente arbitraria, porque se basa en una comparación de elementos no comparables. Sin embargo, debe reconocerse que la CAPI sólo mencionó a dicha cifra y a la posibilidad de utilizar para la comparación a la administración pública alemana en la parte descriptiva de su informe, pero no en las decisiones. La delegación de la Federación de Rusia reitera su opinión de que en lo tocante a la administración del margen es inaceptable que se haga referencia a una administración pública distinta de la que actualmente se emplea para la comparación, porque ello llevaría a crear una "cesta de administraciones públicas utilizables en la comparación", y quizás a una revisión del propio principio Noblemaire, que no está incluida en el mandato asignado a la CAPI por la Asamblea General. Con algunas reservas, la delegación de la Federación de Rusia podría aceptar la conclusión principal relacionada con la administración pública utilizada en la comparación, pero las conclusiones relativas a las "innovaciones metodológicas" que la Asamblea General devolvió a la CAPI para que las siguiera estudiando simplemente son ajenas a toda lógica.

18. La frase "teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión", a que se hace referencia en la adición 1 al informe de la CAPI correspondiente a 1995 (A/50/30) no puede ser más simple de entender. Sin embargo, la lectura del párrafo 10 en conjunción con el párrafo 11 indica que lo que la CAPI tuvo en cuenta fueron las opiniones no expresadas por los Estados Miembros. Por consiguiente, la CAPI se está negando abiertamente a aplicar las instrucciones de la Asamblea General.

19. La delegación de la Federación de Rusia siempre ha estado dispuesta a considerar las propuestas de aumento de sueldos que sean técnicamente correctas o procuren solucionar los problemas que plantea la competitividad de la Organización como empleadora. Sin embargo, la Asamblea General no debe aprobar automáticamente propuestas con fallas técnicas que se funden en manipulaciones metodológicas y tengan consecuencias multimillonarias en dólares. Igual que en 1995, la delegación de la Federación de Rusia sigue creyendo que las innovaciones metodológicas de la CAPI no se justifican y no deberían utilizarse para calcular el margen.

20. En relación con el tema 122 del programa, la delegación de la Federación de Rusia desea expresar que el elemento fundamental para evaluar la viabilidad de la Caja de Pensiones es su valoración actuarial, es decir, la determinación de la capacidad de la Caja para cumplir sus obligaciones con respecto a los jubilados actuales y futuros. La valoración realizada con arreglo a la metodología actual de la Caja ha indicado que el déficit asciende al 1,46%,

/...

cifra un poco menor que el déficit calculado según la valoración anterior. La evolución del déficit del balance actuarial durante los últimos 16 años también confirma que se ha logrado cierta estabilidad. Sin embargo, es necesario adoptar un enfoque excepcionalmente cauteloso a ese respecto. Pese a la relativa estabilidad de la situación de la Caja, también debería prestarse mucha atención a las tendencias de la evolución de la situación actuarial. Por consiguiente, el Gobierno de la Federación de Rusia apoya la decisión adoptada por el Comité Mixto de Pensiones de mantener la tasa de interés vigente del 6,5% aplicable a los años de afiliación con respecto a la conversión de pensiones en sumas globales, principalmente para evitar un nuevo incremento del déficit del balance actuarial.

21. La delegación de la Federación de Rusia encomia el desempeño de la Caja en materia de inversiones. Sin embargo, es preciso aplicar los principios de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad para asegurar un mayor éxito. Es necesario continuar con la política de amplia diversificación de las inversiones en distintos países y monedas, siempre que se reduzcan al mínimo los riesgos de inversión. A ese respecto, la Caja debe considerar seriamente la posibilidad de invertir en los mercados de valores de las economías en transición en que se hayan señalado tendencias de estabilidad y crecimiento.

22. El examen completo de la remuneración pensionable tiene importancia fundamental para el funcionamiento del sistema de pensiones de las Naciones Unidas. El objetivo principal del examen fue calcular la escala común de contribuciones del personal a fin de reducir la anomalía en materia de inversión de los ingresos. La delegación de la Federación de Rusia comparte las opiniones del Comité Mixto de Pensiones acerca de la necesidad de limitar los posibles gastos adicionales para los Estados Miembros que podrían derivar de las propuestas que se están examinando.

23. La delegación de la Federación de Rusia apoya las recomendaciones del Comité Mixto de Pensiones acerca del enfoque en materia de sustitución de ingresos y la utilización de los factores de cálculo de cifras brutas en relación con los sueldos pensionables de los funcionarios del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

24. La metodología para registrar los datos tributarios de los empleados en los siete lugares de destino en que hay sedes es técnicamente más exacta y estadísticamente más confiable que la metodología utilizada para registrar los datos de los jubilados.

25. La metodología de ajuste de las pensiones es un elemento de suma importancia. No obstante, y sin perjuicio de admitir que debe adoptarse una medida especial en el marco del sistema doble de ajuste de pensiones en los países que recientemente establecieron nuevas unidades monetarias, la delegación de la Federación de Rusia tiene la preocupación de que dicha medida constituya un precedente inconveniente. Esa preocupación está centrada en la disposición según la cual durante un plazo de dos años es posible retirarse de la posición en dólares y pasar a la posición en moneda local. Al examinar el proyecto de resolución correspondiente, la Quinta Comisión debería examinar las formas de reducir al mínimo el posible efecto negativo de dicha disposición.

26. El acuerdo entre la Federación de Rusia y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas se ha celebrado en respuesta a la resolución 49/224 de la Asamblea General, y en consecuencia el Gobierno de la Federación de Rusia lamenta que algunas delegaciones estén tratando de exagerar la gravedad de la cuestión en la Quinta Comisión. El orador exhorta a todas las delegaciones a adoptar una actitud profesional y evitar los ataques personales a los funcionarios de la Caja de Pensiones cuando dichos funcionarios actúan de conformidad con los mandatos determinados por la Asamblea General y las decisiones adoptadas por el Comité Mixto de Pensiones.

27. Asimismo, la delegación de la Federación de Rusia desea señalar que el arreglo para el restablecimiento parcial de los derechos jubilatorios de algunos antiguos afiliados de la Caja de Pensiones, que está a consideración de la Asamblea General, no puede considerarse un acuerdo de transferencia inversa con arreglo a los estatutos de la Caja. El arreglo es un gesto de buena voluntad por parte del Gobierno de la Federación de Rusia y se financia totalmente con cargo al presupuesto nacional de la Federación de Rusia. La delegación de la Federación de Rusia estima que la cuestión de las sumas que la Caja de Pensiones transfirió al fondo de protección social de la ex Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas debe ser abordada por los Estados Miembros interesados.

28. En lo tocante a la posibilidad de que la Comisión Interina de la Organización Internacional de Comercio/Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio se retire de la Caja, la delegación de la Federación de Rusia desea expresar su apoyo al fortalecimiento del régimen común y hace suya la recomendación dirigida a la Organización Mundial del Comercio por la Comisión Consultiva en el sentido de que se tengan en cuenta las consecuencias potencialmente graves de su retiro de la Caja.

29. El Sr. ARMITAGE (Australia) dice que su país reconoce la obligación de los Estados Miembros, con arreglo al Artículo 101 de la Carta, de garantizar las condiciones de servicio necesarias para lograr el objetivo de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad de la administración pública internacional. Sin embargo, el régimen común de las Naciones Unidas, pese a constituir el marco indispensable para la administración de dichas condiciones de servicio, dista de ser perfecto, y sus detalles técnicos han adquirido una importancia tan grande que reduce y oscurece sus principios básicos y su marco conceptual. Se pregunta si las metodologías se aplican siempre en forma puramente objetiva y técnicamente congruente, o si a veces se utiliza su complejidad para disfrazar intentos de lograr resultados predeterminados. El régimen común debe ser transparente y de fácil comprensión. Habida cuenta de las consecuencias negativas para la viabilidad futura del régimen común que produjo la imposibilidad de lograr el año anterior un consenso en la Asamblea General respecto de las cuestiones relacionadas con dicho régimen, es preciso llegar a un consenso en el período de sesiones en curso.

30. El orador comparte las preocupaciones de otras delegaciones acerca de algunos aspectos de la metodología actual de cálculo del margen. El enfoque de la ponderación igualitaria tiene fallas conceptuales, y no resulta claro el motivo por el cual a los arreglos especiales en materia de remuneración que se aplican a una muy pequeña proporción del personal de la administración pública utilizada en la comparación se les asigna la misma ponderación que a las escalas de remuneración aplicables a la mayor parte de dicho personal. Además, la

inclusión de las gratificaciones y primas de rendimiento en los cálculos del margen distorsiona la práctica de la administración pública utilizada en la comparación, porque no todos los funcionarios los reciben. Esos elementos de la metodología se apartan del principio Noblemaire, porque representan un intento de adoptar los mejores elementos del sistema utilizado en la comparación, aun cuando dentro de las Naciones Unidas no existan prácticas equivalentes.

31. La cuestión de la remuneración no puede separarse de la del incremento de la productividad. Los sueldos básicos/mínimos deben vincularse con las mejoras logradas por cada organismo en materia de eficiencia administrativa. Entonces, el incremento de la productividad podría utilizarse para recompensar la excelencia individual dentro de la estructura mejorada. El orador conviene con el representante de Irlanda, que habló en nombre de la Unión Europea, en que los aumentos de sueldos en el régimen común deben estar vinculados con la intensificación de los esfuerzos por mejorar la rendición de cuentas en la Secretaría.

32. El orador duda de que la Organización pueda costear la aplicación de un aumento de remuneraciones en el momento actual. Si bien su crisis financiera se debe en gran medida a que algunos de los Estados a los que corresponden las mayores cuotas no cumplen con las obligaciones que les impone la Carta, los recursos de que disponen los organismos especializados están descendiendo y es imprescindible actuar con disciplina presupuestaria. El orador no está convencido de que haya pruebas adecuadas de la existencia de problemas de contratación y retención en relación con la mayor parte del personal de las Naciones Unidas. Apoya la idea de una mayor diferenciación en las escalas de remuneraciones de los especialistas, y señala que la Asamblea General ya aprobó el principio del establecimiento de cuadros separados para los especialistas.

33. A pesar de las reservas indicadas, la delegación de Australia está dispuesta a demostrar flexibilidad en relación con la cuestión de un aumento de sueldos. Sin embargo, es preciso fijar un tope a la cantidad total de dinero destinada a financiar dicho aumento, que debe reflejarse en la resolución pertinente. Para prevenir cualquier clase de repercusión en los programas, la Asamblea General debería abstenerse de aplicar un incremento de la cantidad total de sueldos durante el bienio. Por último, el orador concuerda con la delegación del Canadá en que las condiciones de servicio sólo son una parte de una estrategia eficaz de gestión de los recursos humanos. La necesidad de atraer, motivar y retener al personal debe abordarse asimismo en el contexto de la gestión de los recursos humanos.

34. La Sra. SIMON (Guyana) dice que su delegación desea rendir homenaje a los funcionarios jubilados de las Naciones Unidas que sirvieron fielmente a la Organización en el pasado y merecen que se protejan plenamente las prestaciones que les corresponden.

35. Debe felicitarse a los funcionarios de la Organización encargados de las inversiones por haber logrado rendimientos positivos para la Caja durante los 14 años anteriores. La oradora espera que se considere favorablemente la recomendación de la Junta de que se aprueben puestos adicionales para el Comité de Inversiones y se conviertan puestos de personal temporario en puestos de plantilla, de modo que el Comité pueda funcionar más eficientemente y hacer frente a los desafíos futuros.

/...

36. La Asamblea General ha tomado nota de la falta de medidas eficaces en relación con las obligaciones financieras de un jubilado para con su cónyuge o ex cónyuge. El Comité Mixto de Pensiones examinó la cuestión varias veces, la última de ellas en su anterior período de sesiones. Se ha reconocido que la estricta exigencia de confidencialidad impuesta por las normas administrativas es un factor que obstaculiza los intentos de los tribunales nacionales de administrar justicia en relación con las obligaciones de los ex cónyuges en materia de pensiones alimenticias o acuerdos de divorcio. El Comité de Actuarios estima que es razonable esperar que la Caja brinde información sobre las pensiones cuando la solicite el tribunal nacional competente, siempre que se notifique de la solicitud al jubilado de que se trate. En su anterior período de sesiones, el Comité Mixto de Pensiones convino en principio en modificar sus exigencias en materia de confidencialidad y estudiar la posibilidad de establecer un arreglo para el pago de pensiones alimenticias cuando un jubilado esté jurídicamente obligado a pagar una pensión alimenticia a un ex cónyuge o un cónyuge legalmente separado. La delegación de Guyana espera que se sigan examinando todas las cuestiones mencionadas. También sería conveniente que se aprobara una resolución en la que se incorporasen todas las decisiones adoptadas por el Comité Mixto en su anterior período de sesiones, y asimismo merece que se considere la propuesta de reformar algunos artículos de los estatutos.

37. El Sr. BOGAYEVSKIY (Ucrania) dice que desea objetar las observaciones inaceptables formuladas por otra delegación en relación con la delegación de Ucrania. El tono de dichas observaciones pone en tela de juicio la independencia de su país porque retrotrae las cosas a las relaciones que en otra época existían entre las repúblicas integrantes de la URSS.

38. El PRESIDENTE dice que si el representante de Ucrania desea ejercer su derecho de contestar, las normas de procedimiento indican que debe esperar hasta la conclusión del debate.

39. El Sr. DROZDOV (Ucrania) dice que su delegación asigna gran importancia al régimen común y comparte la opinión de que el personal de las Naciones Unidas tiene gran valor para la Organización. La existencia de condiciones de servicio adecuadas es el requisito principal para que el personal cumpla eficientemente sus funciones.

40. La delegación de Ucrania reitera su apoyo al principio básico de determinación de la remuneración y las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico. Sin embargo, no está en condiciones de apoyar cambios ni innovaciones que supuestamente se dirijan a aplicar adecuadamente dicho principio, especialmente cuando se basan en hipótesis técnicas de naturaleza algo dudosa.

41. La delegación de Ucrania cree que el enfoque de ponderación igual distorsiona inaceptablemente el panorama. Las gratificaciones y las primas por rendimiento no deberían incluirse en los cálculos del margen, porque no están incluidos en la remuneración básica de la administración pública utilizada en la comparación. El sistema de ajustes por lugar de destino debería funcionar exclusivamente para compensar las diferencias de precios entre los distintos lugares de destino.

42. Las últimas recomendaciones de la CAPI en relación con una propuesta de aumento de los sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico parecerían haberse formulado sobre la base de hipótesis dudosas. La CAPI demostró falta de realismo en lo tocante a la repercusión financiera de sus recomendaciones. La sugerencia de que se absorbieran los costos adicionales pertinentes en 1997 no haría más que agravar la aguda crisis de liquidez por la que están atravesando la Organización y los organismos del sistema de las Naciones Unidas. Además, la aplicación de la propuesta de la CAPI debería formar parte integrante de todo un proceso de reforma que comprendiera el incremento de la eficiencia del personal y el establecimiento de un sistema eficaz de rendición de cuentas y responsabilidad.

43. En Ucrania y en otros Estados Miembros hay numerosos expertos sumamente calificados que estarían dispuestos a incorporarse a la Secretaría con la convicción de que el régimen común es suficientemente competitivo y atractivo.

44. La delegación de Ucrania ha tomado debida nota de la decisión del Director General de la UNESCO de suspender la aplicación de la clasificación revisada para el ajuste por lugar de destino en París. Es hora de que la Asamblea General envíe a la UNESCO una señal clara en relación con la función y el mandato de la CAPI.

45. El Gobierno de Ucrania lamenta que el proceso de consultas entre la CAPI y las asociaciones de funcionarios no esté funcionando adecuadamente. Los progresos dependen de la buena voluntad y la flexibilidad de todas las partes interesadas. El adecuado funcionamiento del proceso de consultas contribuiría a incrementar la atracción y la competitividad del régimen común.

46. La Sra. ZONICLE (Bahamas) dice que, en relación con las recomendaciones sobre los sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores derivadas del cambio del margen entre la remuneración neta de la administración pública de los Estados Unidos y la del régimen común de las Naciones Unidas, la CAPI está defendiendo con celo su mandato de regular y coordinar las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas. Si acogiera las recomendaciones de la CAPI, la Asamblea General daría una clara señal de aliento y apoyo a los esfuerzos por retener al personal de mayor capacidad, y consiguientemente incrementar su motivación y su desempeño. Entre tanto, el personal ha demostrado que su poder adquisitivo ha descendido en un quinto durante los 10 últimos años.

47. En relación con la decisión de la CAPI de promulgar una clasificación incrementada para el ajuste por lugar de destino en París aplicable a los funcionarios de la UNESCO, se ha señalado que, en su carácter de organización intergubernamental independiente y soberana, la UNESCO no debería estar obligada por la aplicación de decisiones relativas a las condiciones de servicio del personal en otras partes.

48. Para que la Quinta Comisión pueda ayudar a la Asamblea General a impartir directrices constructivas a la CAPI, tiene que dar una respuesta objetiva y clara a los conflictos. Los Estados Miembros deben reconocer que realmente son significativos el monto y el ámbito de aplicación de las gratificaciones y las primas por rendimiento otorgadas en la administración pública utilizada en la comparación que según se ha determinado deberían incluirse en las comparaciones

relacionadas con el margen. Además, la brecha entre la propia escala de remuneraciones de la administración pública utilizada en la comparación y su punto de referencia en el sector privado sigue siendo grande. Asimismo se debería recordar a la CAPI que su mandato no se refiere sólo a las actividades técnicas o cuantitativas, sino que su estatuto le comete, entre otras cosas, la evaluación del personal.

49. A las organizaciones que integran el régimen común se les debería recordar que, con arreglo a los Artículos 58 y 63 de la Carta, las Naciones Unidas tienen competencia para hacer recomendaciones con el objeto de coordinar las normas de acción y las actividades de los organismos especializados. Por último, es preciso recordar a los propios Estados Miembros que el régimen común no es más que un medio para lograr un fin. Por más eficiente que sea el instrumento, carecería de rumbo si no existiera un mecanismo convenido de determinación de prioridades encargado de elaborar las estrategias para realizar la visión consagrada en la Carta de la Organización.

50. Sobre la cuestión de la Caja Mixta de Pensiones del Personal, la delegación de las Bahamas desea elogiar al Comité de Inversiones por su excelente gestión fiduciaria con respecto al crecimiento sostenido de los activos de la Caja, que comprende la diversificación en los Estados en desarrollo. Asimismo debe elogiarse al Comité Mixto de Pensiones por su conciencia social al considerar algunas enmiendas limitadas a diversos artículos de los estatutos con el objeto de reducir las dificultades a que se enfrentan los cónyuges divorciados y los hijos de los jubilados.

51. El Sr. IRAGORRI (Colombia) dice que apoya plenamente la declaración sobre el tema 121 formulada en la Quinta Comisión por la delegación de Bolivia el 27 de noviembre de 1996. Como sólo se han previsto otras dos sesiones sobre este tema (una oficial y una oficiosa), el orador duda de que la Comisión pueda adoptar una decisión sustantiva al respecto en el período de sesiones en curso. Las cuestiones en juego son de importancia fundamental, pues no se refieren sólo a la Secretaría de las Naciones Unidas, sino que abarcan también a los organismos especializados, y la Comisión debe asignarles la consiguiente prioridad en la continuación del período de sesiones. Los informes de los representantes del personal dan la impresión de que en el personal no hay consenso acerca de la política de remuneraciones. La aparente falta de motivación del personal, que no es injustificada, es un problema grave que debe resolverse.

52. El orador pide información acerca de los costos de la CAPI y pregunta si se ha analizado la posibilidad de cambiar el sistema vigente. Parece que en las recomendaciones de la CAPI no se ha tenido en cuenta la crisis financiera de la Organización, y esa omisión determinó un problema relacionado con el cumplimiento de dichas recomendaciones en el caso de la UNESCO, que podría afectar a todo el régimen común. Es importante respetar el régimen común, pero también lo es tener en cuenta las circunstancias financieras concretas de cada organismo especializado al formular recomendaciones y al determinar el grado de flexibilidad necesario. Sería irresponsable que el director de un organismo especializado cumpliera las recomendaciones de la CAPI si de tal modo pudieran verse afectados los programas del organismo. Tales recomendaciones deben formularse de modo de reflejar plenamente las opiniones de los organismos especializados. La Quinta Comisión debería considerar a fondo esas cuestiones

administrativas en la continuación de su período de sesiones, pues en el período de sesiones en curso ha centrado su atención principalmente en las cuestiones financieras, y no en las cuestiones relacionadas con el personal.

53. El Sr. BLUKIS (Letonia), refiriéndose al tema 122 del programa, dice que Letonia tiene especial interés en el acuerdo proyectado entre la Federación de Rusia y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, porque por lo menos uno de los cesionarios en cuestión vive en Letonia. Como Letonia recién pasó a ser Miembro de las Naciones Unidas cuando se restauró su independencia en 1991, no es parte en el acuerdo de transmisión de los derechos de pensión aprobado por la Asamblea General en 1980. Por consiguiente, el interés del Gobierno de Letonia se limita a la protección de los derechos de pensión de los cesionarios que viven en su territorio, independientemente de si son o no ciudadanos de Letonia. Es necesario seguir estudiando algunas cuestiones, como por ejemplo los motivos para discriminar entre cesionarios que generaron análogos derechos de pensión simplemente en razón de su ciudadanía o del país en que residan después de haber terminado sus servicios con las Naciones Unidas; el motivo por el cual el acuerdo propuesto no abarca la financiación de todas las pensiones comprendidas en el acuerdo original de transmisión de los derechos de pensión entre el Comité Mixto de Pensiones y el Gobierno de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, pues en el acuerdo proyectado se reconoce que la Federación de Rusia ha asumido la responsabilidad por los derechos y las obligaciones de la URSS luego de la disolución de ésta, y la forma de salvaguardar los derechos de los cesionarios no comprendidos en el acuerdo propuesto luego de la entrada en vigor de éste, pues en ese momento quedaría terminado el acuerdo de transmisión de los derechos de pensión.

TEMA 120 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)  
(A/C.5/51/34)

54. El Sr. HALLIDAY (Subsecretario General de Gestión de los Recursos Humanos) presenta el informe del Secretario General sobre la relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo (A/C.5/51/34), elaborado en cumplimiento del párrafo 5 de la parte II de la resolución 49/222 A de la Asamblea General. Es importante tener presente que la Organización adoptó el concepto de servicio de carrera para sus funcionarios como medio esencial para asegurar la independencia del personal internacional con arreglo al Artículo 100 de la Carta. Sin embargo, también deben tenerse en cuenta otras consideraciones que se entrecruzan. En el anexo del informe figura un análisis de la evolución a lo largo de los años de los objetivos de la Organización con respecto a los nombramientos de carrera y los nombramientos de otro tipo.

55. Como se indica en la primera parte del informe, la utilización de los nombramientos de plazo fijo ha ido variando en tan alto grado que ya no es posible contraponer a los nombramientos de ese tipo con los nombramientos de carrera. Consiguientemente, las propuestas que se formulan están centradas en la categoría más estable de nombramientos de carrera y tienen el objetivo de ayudar a la Asamblea General a determinar la proporción de funcionarios que deberían tener nombramientos de esa índole. Además, las propuestas no se ajustan a la tradición de considerar la cuestión exclusivamente en relación con los puestos sujetos a distribución geográfica, pues actualmente dichos puestos sólo representan el 17% del total de puestos de la Secretaría.

56. En el informe se presentan tres enfoques generales para su consideración por la Asamblea General. El primer enfoque consiste en establecer un límite global del número de nombramientos de carrera, sobre la base de una proporción de los puestos de plantilla financiados con cargo al presupuesto ordinario, como forma de asegurar el equilibrio entre los recursos financieros y los compromisos a largo plazo asumidos ante los funcionarios con nombramientos de carrera. Para determinar esa proporción, la Asamblea General debe tener en cuenta factores limitantes y consideraciones tales como la necesidad de mejorar la distribución geográfica, permitir la renovación de capacidades y ajustarse a los cambios de las funciones de la Organización. Por otro lado, si la proporción fuera demasiado baja, incrementaría la erosión de la moral del personal y pondría en tela de juicio el concepto mismo de servicios de carrera en la Secretaría. Consiguientemente, en el informe se indica que la proporción no debería ser inferior al 75% de los puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario vigente.

57. El segundo enfoque consiste en aclarar la resolución 37/126 de la Asamblea General, que dio a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo el derecho a ser considerados para recibir un nombramiento de carrera tras cumplir cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios. El tercer enfoque consiste en introducir un régimen con una trayectoria profesional de carrera y una trayectoria profesional que no configura una carrera. La trayectoria de carrera se aplicaría a los funcionarios que cumplen funciones básicas que exigen una continuidad de conocimientos y experiencia dentro de la Organización. Dichos funcionarios recibirían un nombramiento prepermanente de dos años de duración máxima, con posibilidad de renovación por otros tres años, siempre que su actuación profesional fuese satisfactoria, y deberían prestar servicios en por lo menos dos asignaciones distintas, preferentemente variando de departamento o lugar de destino, o de ambas cosas. El nombramiento prepermanente podría luego convertirse en nombramiento de carrera. La trayectoria profesional que no configura una carrera se aplicaría a los funcionarios contratados para cumplir funciones no permanente o servicios de duración limitada por razón de su financiación o que pudiesen terminarse dentro de un plazo determinado. Mediante este tercer enfoque se reforzaría el concepto de servicio de carrera y se podría mejorar la gestión de los recursos humanos a largo plazo y obtener la flexibilidad suficiente para tener en cuenta las necesidades y limitaciones actuales y futuras, así como los derechos adquiridos de los funcionarios actuales.

58. Parecería que los Estados Miembros, el personal y el Secretario General estuvieran de acuerdo acerca de la conveniencia del servicio de carrera en la Secretaría. Una vez que la Asamblea General decida cuál es el enfoque o la combinación de enfoques más adecuado a las necesidades de la Organización en el futuro, se diseñará un sistema apropiado para poner en práctica esa decisión.

59. El Sr. DEINEKO (Federación de Rusia) dice que su delegación concuerda en que una interpretación literal del pedido contenido en el párrafo 5 de la sección II de la resolución 49/222 A de la Asamblea General habría llevado a centrar la atención exclusivamente en la cantidad de funcionarios que prestan servicios en virtud de "nombramientos de plazo fijo". En cambio, se ha hecho hincapié en el establecimiento de una proporción conveniente de nombramientos de carrera, teniendo en cuenta el principio básico de que los contratos a largo plazo exigen compromisos de recursos financieros a largo plazo. Asimismo es

importante que las funciones que hayan de cumplirse sean de carácter continuo. Desde luego, los nombramientos de carrera deberían utilizarse como poderoso instrumento para atraer y retener funcionarios calificados, a condición de que demuestren tener los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad.

60. En la práctica, empero, suele ocurrir que los nombramientos de carrera se otorgan automáticamente, frecuentemente bajo presión del Consejo del Personal o del Tribunal Administrativo. La delegación de la Federación de Rusia cree que se debería modificar la redacción de la parte de la resolución 37/126 de la Asamblea General relativa a los criterios para la conversión en nombramientos de carrera.

61. En el informe del Secretario General (A/C.5/51/34) se dan cifras que sugieren que la proporción de nombramientos de carrera es aproximadamente igual a la de nombramientos de plazo fijo, pero en el informe no se tienen en cuenta todas las categorías de funcionarios que prestan servicios con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, incluido el personal de idiomas, el personal del servicio móvil y el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

62. La delegación de la Federación de Rusia cree que el debate debería centrarse en torno a los puestos sujetos a distribución geográfica. Dicha categoría contiene la mayor cantidad de contratos permanentes. Es difícil conciliar los reclamos de las delegaciones tendientes a lograr una distribución geográfica equitativa con una situación en la cual la gran mayoría de los funcionarios, incluidos muchos cuyas calificaciones profesionales no alcanzan los altos niveles exigidos en la administración pública internacional, tienen la condición de funcionarios permanentes. La Administración debería tener un mayor margen de maniobras, que le permitiese exigir el cumplimiento de las normas que rigen la selección del personal.

63. A ese respecto, parece conveniente que en la resolución relativa a la gestión de los recursos humanos se establezca un límite global a la proporción de nombramientos de carrera sujetos a distribución geográfica. Ese límite máximo debería ser inferior al nivel actual. La delegación de la Federación de Rusia también apoya el establecimiento de una relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo en todas las demás categorías de funcionarios.

64. El sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos que no fueran de carrera resulta de interés para el Gobierno de la Federación de Rusia. Sin embargo, en todo nombramiento, en especial si es de carrera, debería incorporarse un sistema de verificaciones periódicas del rendimiento profesional. Debería disponerse de un medio jurídico para prescindir de los funcionarios cuyo rendimiento no alcanzase un elevado nivel profesional, sin que ello tuviese consecuencias administrativas o financieras para la Organización.

65. El Sr. STOCKL (Alemania) celebra que el Secretario General haya reafirmado la necesidad del servicio de carrera en la Secretaría. Para la delegación de Alemania son aceptables la primera y la tercera de las propuestas formuladas en el informe. Actualmente, los funcionarios seleccionados mediante concursos nacionales tienen la posibilidad de obtener nombramientos de carrera después de dos años, mientras que quienes tienen nombramientos de plazo fijo tienen la

posibilidad de conversión en nombramientos de carrera sólo después de cinco años; tal diferenciación debería mantenerse en el nuevo sistema.

66. En el informe no se aborda el problema de los funcionarios promovidos mediante el concurso para el ascenso al cuadro orgánico, que actualmente mantienen sus contratos permanentes luego de ser asignados a funciones del cuadro orgánico. Como obtuvieron la condición de funcionarios permanentes en funciones del cuadro de servicios generales, no deberían obtener automáticamente nombramientos de carrera en el cuadro orgánico, sino que deberían recibir el mismo tratamiento que los funcionarios contratados mediante concursos nacionales.

67. El orador pide que se le aclare el párrafo 14 del informe, según el cual el número total de funcionarios de la Secretaría ascendía a 15.178 al 30 de junio de 1996. Anteriormente el orador había recibido la información de que la cifra era de 14.188 al 7 de febrero de 1996, y tiene entendido que la cantidad de funcionarios no aumentó, sino que disminuyó.

68. El Sr. BOND (Estados Unidos de América) dice que su delegación también tuvo dificultades para conciliar las cifras que figuran en el informe y espera obtener una aclaración. Apoya la propuesta de la Federación de Rusia en relación con la reducción de la relación entre los nombramientos de plazo fijo y los nombramientos de carrera financiados con cargo al presupuesto ordinario, al presupuesto de operaciones de mantenimiento de la paz y a los recursos extrapresupuestarios.

69. El Sr. GODA (Japón) dice que su delegación celebra el compromiso del Secretario General en relación con la protección de la administración pública de carrera como factor fundamental para asegurar la independencia del personal internacional exigida por la Carta.

70. Lamentablemente, en el informe no se hace un análisis completo. En relación con la afirmación de que 7.486 funcionarios, sobre un total de 15.178, tienen nombramientos permanentes, de prueba o de duración indefinida, el orador señala que ambas cifras comprenden los puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios; en el informe también se cita una cifra de 10.021 puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario. Habida cuenta de que tales cifras se fundan en bases diferentes, es difícil comprender los fundamentos de la sugerencia de que la cantidad de puestos de carrera sea equivalente al 75% de los puestos del presupuesto ordinario. La delegación del Japón tiene dudas en lo tocante a la fijación de límites a los nombramientos de carrera sobre la base de las proporciones actuales. La Comisión necesita un análisis en el que se brinden detalles de las funciones y la condición del personal.

71. La propuesta del doble sistema de nombramientos de carrera y nombramientos que no sean de carrera es interesante, pero el informe no contiene un análisis adecuado, por ejemplo, en relación con las funciones para las cuales no serían apropiados los nombramientos de carrera. La lista de nombramientos de carrera comprende una serie de esferas en las cuales, en realidad, serían apropiados los nombramientos de plazo fijo para permitir la introducción de los conocimientos y capacidades técnicas actuales. Se necesita un mayor estudio.

72. La propuesta de realizar nombramientos prepermanentes exigiría una gestión centralizada del personal con nombramientos de carrera y tendría que conciliarse con el concepto de delegación de autoridad.

73. El Sr. HALLIDAY (Subsecretario General de Gestión de los Recursos Humanos) dice que hay 14.162 funcionarios con contratos de un año o de mayor duración, financiados con cargo a diversas fuentes. La cifra de 15.178 que figura en el informe es mayor únicamente porque comprende a los contratos de menos de 12 meses.

74. Del total de 14.162 contratos de un año o de mayor duración a octubre de 1996, 8.572 eran puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, de los cuales 5.736 eran nombramientos de carrera; 3.271 tenían financiación extrapresupuestaria, y 830 de ellos eran nombramientos de carrera; y en las operaciones de mantenimiento de la paz había 2.319 puestos, de los cuales 762 eran nombramientos de carrera.

TEMA 153 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN BOSNIA Y HERZEGOVINA (continuación) (A/C.5/51/L.12)

TEMA 154 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE TRANSICIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN ESLAVONIA ORIENTAL, BARANJA Y SRIJEM OCCIDENTAL (continuación) (A/C.5/51/L.11)

TEMA 155 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA FUERZA DE DESPLIEGUE PREVENTIVO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/C.5/51/L.13)

Proyecto de resolución A/C.5/51/L.12

75. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/51/L.12.

Proyecto de resolución A/C.5/51/L.11

76. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/51/L.11.

Proyecto de resolución A/C.5/51/L.13

77. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/51/L.13.

78. La Sra. RIECK (Alemania) dice que su delegación se ha sumado con reservas al consenso acerca de la financiación de los tres presupuestos de mantenimiento de la paz, pues el monto total de cada uno de los presupuestos de mantenimiento de la paz no podrá sufragarse con las contribuciones de los Estados Miembros porque un Estado Miembro anunció su intención de reducir la cuota que se le ha asignado hasta el monto que estima conveniente. Esa medida unilateral contribuirá a empeorar la ya difícil situación en materia de liquidez y pondrá en peligro la realización de todas las operaciones de mantenimiento de la paz. Consiguientemente, será necesario reducir la facultad del Secretario General para contraer compromisos respecto de cada uno de los presupuestos de mantenimiento de la paz hasta el nivel previsible de los ingresos. La delegación de Alemania no está dispuesta a aceptar la falta de pago de otros Estados Miembros ni a admitir cambio alguno en su parte efectiva de la escala vigente de contribuciones.

## ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS

79. El PRESIDENTE dice que está previsto que la Asamblea General concluya sus trabajos el 17 de diciembre. Se ha circulado un programa provisional de trabajo.

80. El Sr. FATTAH (Egipto) señala que el programa provisional no comprende el 16 de diciembre, y consiguientemente debería ser revisado.

81. El Sr. MOKTEFI (Argelia) destaca el gran volumen de trabajo y dice que debe tenerse en cuenta la necesidad de consultas oficiosas, pues algunas delegaciones sólo tienen un representante. Debe evitarse la práctica de años anteriores, cuando a algunas delegaciones les fue imposible participar en las conversaciones relativas a algunos proyectos de resolución.

82. La Sra. INCERA (Costa Rica), hablando en nombre de los Estados miembros del Grupo de los 77 y de China, dice que la Comisión debería centrar la atención en el presupuesto por programas, el esbozo de proyecto de presupuesto por programas, la planificación de los programas, la escala de cuotas y el plan de conferencias.

83. El Sr. MAZEMO (Zimbabwe) dice que le preocupa que algunas delegaciones parecen no tener interés en llegar a decisiones sobre los proyectos de resolución sobre esferas fundamentales cuya rápida consideración es vital para el funcionamiento de la Organización. La Comisión ha aprobado programas provisionales de trabajo con frecuencia más o menos semanal desde el comienzo del período de sesiones, entre otras razones a efectos de adoptar decisiones en el momento debido. Sin embargo, algunas delegaciones que hablan mucho de la necesidad de eliminar la incompetencia y el derroche aparentemente se han dedicado a esa actividad costosa y que insume mucho tiempo, al paso que están dispuestas a dejar que se pierdan tres meses de trabajo y tres meses de utilización de servicios de conferencia, lo cual es el colmo de la irresponsabilidad y el derroche. En lugar de aprobar programas de trabajo con los que no se sienten comprometidas, esas delegaciones deberían haber aclarado sus posiciones, lo que habría permitido que se informara de ellas al Presidente de la Asamblea General.

84. Sin embargo, el orador confía en que la Comisión pueda llegar a un consenso sobre la mayoría de los temas. Tiene la obligación de hacerlo para estar a la altura de las expectativas de quienes le dieron su mandato.

85. La Sra. BUERGO RODRÍGUEZ (Cuba) conviene en que la Comisión debe centrar la atención en los temas respecto de los cuales deben adoptarse urgentes decisiones, y, dentro de ellos, en las cuestiones respecto de las cuales estén más avanzadas las negociaciones. Si bien la oradora celebra el hincapié en los temas relacionados con el presupuesto por programas, es necesario considerar el plan de conferencias y la gestión de los recursos humanos, temas a los que parece haberse prestado escasa atención.

86. El Sr. KELLY (Irlanda) dice que la Comisión necesitaría más tiempo para consultas oficiosas sobre el régimen común y el régimen de pensiones. Además, se han proyectado consultas oficiosas para temas sobre los que aún no se dispone

de los informes de la Comisión Consultiva, lo cual no parece un procedimiento realista.

87. La Sra. PEÑA (México) dice que tal vez la Comisión pueda determinar los temas que podrían aplazarse hasta la continuación del período de sesiones, a fin de concentrarse en los que son más urgentes. Las consultas oficiosas deben organizarse de modo de no coincidir con otros elementos del programa de trabajo.

88. El PRESIDENTE dice que la Comisión jamás eludió sus responsabilidades. Confía en que todas las delegaciones se esfuercen por llegar a un acuerdo sobre los temas asignados a la Comisión. La Mesa ha tomado nota de las preocupaciones expresadas y las tendrá en cuenta.

Se levanta la sesión a las 13.20 horas.