

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISIÓN
32ª sesión
celebrada el viernes
21 de noviembre de 1997
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 32ª SESIÓN

Presidente: Sr. CHOWDHURY (Bangladesh)

más adelante: Sra. DAES (Grecia)
(Vicepresidenta)

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 138 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN
BOSNIA Y HERZEGOVINA (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.5/52/SR.32
10 de marzo de 1998
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)
(A/52/30, A/52/439 y A/C.5/52/18)

1. El Sr. BOND (Estados Unidos de América) recuerda que es indispensable que los miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) tengan un elevado nivel de competencia y puedan trabajar con total independencia. Por lo tanto, los Estados Miembros deben asegurarse de que sus candidatos tengan las competencias técnicas necesarias.

2. En el informe de la CAPI se considera extensamente el índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra. Las organizaciones con sede en Ginebra pusieron de relieve que el sistema actual no puede ni debe ser cambiado. Sin embargo, la Asamblea General tomó una clara posición sobre esta cuestión en su resolución 48/224, y sobre todo en su resolución 50/208 (párrafo 2 de la sección I.B), en la que pidió a la CAPI que en 1966 estableciera, para el personal destinado en Ginebra, un solo índice de los ajustes por lugar de destino que tuviese plenamente en cuenta el costo de la vida de todo el personal de ese lugar de destino y le garantizase la igualdad de trato con el personal de otros lugares de destino en que hay sedes; reiteró dicho pedido en su resolución 51/216. Desde luego, se trata de una cuestión muy delicada. Pero es preciso recordar que la aplicación del índice de ajustes por lugar de destino debe garantizar el mismo poder adquisitivo a todos los funcionarios, cualquiera sea su lugar de destino. Ahora bien, se comprueban diferencias inaceptables, pues el sistema no refleja el costo de la vida efectivo para una importante cantidad de funcionarios destinados en Ginebra. En consecuencia, se impone un cambio.

3. En lo tocante a las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, el representante los Estados Unidos lamenta que la CAPI no se haya pronunciado sobre la cuestión de las dietas por misión y espera que a la brevedad presente un informe sobre dicho tema. En lo tocante a las condiciones de viaje, la CAPI estimó que cuando un vuelo durara por lo menos seis horas sería razonable plantearse el paso de la clase económica a la clase intermedia. El representante de los Estados Unidos manifiesta su desacuerdo y se declara particularmente escéptico en relación con las observaciones de los servicios médicos en la materia.

4. En lo tocante a las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay, el representante de los Estados Unidos apoya las recomendaciones del grupo de trabajo encargado de la cuestión, así como las decisiones de la CAPI. Los estudios previstos deberían realizarse con arreglo a las metodologías propuestas, y a partir del 1º de enero de 1998, sin esperar la próxima reunión del grupo de trabajo, aun cuando los representantes del personal hayan anunciado que esta vez tenían la intención de participar en tales estudios. Las decisiones tomadas por la CAPI se ajustan al principio Flemming y a las prácticas de otros empleadores internacionales de los sectores público y privado.

5. El Sr. DEINEKO (Federación de Rusia) no piensa que sea oportuno rever el mandato ni la composición de la CAPI. En cambio, es inaceptable la actitud de

/...

las asociaciones del personal que se niegan a participar en los trabajos de la CAPI en el marco del mecanismo consultivo establecido. Frente a tal boicot, tal vez convenga reexaminar la práctica consistente en autorizar a los representantes de las asociaciones a hacer uso de la palabra ante la Quinta Comisión. En todo caso, cabe esperar que el diálogo se reanude a la brevedad, pues es indispensable para que la CAPI pueda cumplir de la mejor manera su función de reguladora de las condiciones de servicio en las organizaciones que aplican el régimen común.

6. El establecimiento de un solo índice de ajustes por lugar de destino para Ginebra que tenga en cuenta el costo de la vida en dicha ciudad y en las localidades francesas vecinas es una solución lógica, aun cuando plantee dificultades de índole administrativa, técnica y jurídica. Sería bueno que la Asamblea General tomase una decisión de principio sobre este tema durante el período de sesiones en curso, estableciendo disposiciones transitorias y velando por obtener la aprobación de las organizaciones con sede en Ginebra.

7. La Asamblea General pidió a la CAPI que estudiase la metodología para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales, examinando la posibilidad de asignar una mayor ponderación a los empleadores del sector público, a fin de resolver la cuestión de la superposición entre las remuneraciones de dicho cuadro y las del cuadro orgánico. El Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) parece haber interpretado que ese pedido no implica automáticamente que deban tenerse en cuenta las administraciones públicas nacionales, lo cual es sorprendente. Por su parte, la delegación de la Federación de Rusia estima que las decisiones de la CAPI permitirán una mejor conciliación entre los principios Noblemaire y Flemming, pero piensa que la CAPI debe seguir estudiando detenidamente la cuestión.

8. En lo tocante a los nombramientos de duración limitada, la delegación de la Federación de Rusia considera que ese tipo de nombramientos permite una mayor flexibilidad y consiguientemente facilita la gestión de los recursos humanos. Desde luego, es indispensable que haya un núcleo de funcionarios permanentes, pero una dosificación racional de nombramientos permanentes y nombramientos de duración limitada es la solución más aceptada actualmente, y por otra parte se ajusta al sentido de las resoluciones adoptadas recientemente por la Asamblea General, en particular la resolución 51/226. Habida cuenta de la crisis financiera por la que atraviesan actualmente numerosas organizaciones que aplican el régimen común, esa solución debería adoptarse con carácter prioritario, y sería importante estudiar detenidamente la experiencia adquirida en la materia por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT).

9. La delegación de la Federación de Rusia hace suyas en conjunto las recomendaciones formuladas por la CAPI en relación con otras cuestiones, a las que volverá a referirse durante las consultas oficiosas.

10. El Sr. SKJOSBERG (Noruega), refiriéndose a la cuestión de la remuneración de la administración pública internacional, comprueba que determinadas organizaciones multilaterales, como las instituciones de Bretton Woods, pagan remuneraciones considerablemente superiores a las de las Naciones Unidas, y que algunos organismos del sistema pueden tener dificultades para contratar personal sumamente calificado. Es preciso que el régimen común tenga suficiente flexibilidad para subsanar esos problemas.

11. No es preciso decir que las Naciones Unidas necesitan un personal competente y que, por consiguiente, el mejoramiento de la gestión de los recursos humanos debe formar parte integrante de los planes de reforma de la Organización. La delegación de Noruega ha tomado nota de la declaración del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) en la que se reclama el establecimiento de un mecanismo interinstitucional en el que estaría representado el personal, para controlar la creación de las casas de las Naciones Unidas y la fusión de diversas entidades sobre el terreno. Se congratula de ver que la CAPI procura lograr un mejor equilibrio entre las diversas esferas comprendidas dentro de su mandato y, en tal sentido, aprueba muy especialmente la reciente celebración del foro sobre nuevos planteamientos en materia de gestión de recursos humanos.

12. La delegación de Noruega ha tomado nota con interés del párrafo 54 del informe, en el que se consigna que la remuneración de la administración pública de Alemania es 10,5% superior a la de la administración pública federal de los Estados Unidos, lo cual la lleva a pensar que sería necesario utilizar otra administración pública para la comparación, o bien determinar que el intervalo de valores del margen de la remuneración neta, que es de 110 a 120, pase a ser de 120 a 130.

13. La CAPI recomendó que la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores se ajuste en un 3,1% el 1º de marzo de 1998 mediante la aplicación del método habitual. La delegación de Noruega apoya esa recomendación, así como la que se refiere a las tasas revisadas de contribuciones del personal.

14. En lo tocante al índice de ajustes por lugar de destino para Ginebra, la delegación de Noruega observa que no será posible imponer un índice único a más tardar el 1º de enero de 1998, como pidió la Asamblea General en su resolución 51/216. Según el Asesor Jurídico, cualquier modificación de la fórmula actual podría dar origen a largos procedimientos ante los tribunales administrativos. Por ello, sería necesario que, en una primera etapa, la CAPI realizase el estudio mencionado en el párrafo 102 de su informe.

15. En relación con la gestión de la actuación profesional, en particular los sistemas de recompensas, las decisiones de la CAPI que figuran en el párrafo 219 de su informe constituyen un buen punto de partida.

16. Con respecto a la contratación de los funcionarios, la delegación de Noruega, sin dejar de reconocer que los nombramientos permanentes deben seguir siendo la norma, a fin de permitir la planificación de las carreras, estima que los nombramientos de duración limitada tienen la ventaja de la flexibilidad y que es posible alentar a las organizaciones a utilizar tal tipo de nombramientos a título experimental.

17. La delegación de Noruega considera preocupante la evolución de las relaciones entre la CAPI y las asociaciones del personal. Ha tomado debida nota de la declaración de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) en la que se deplora la falta de un proceso consultivo equitativo. Asimismo ha tomado nota de que la primera reunión del Grupo de Trabajo sobre el proceso consultivo y la organización de los trabajos de la CAPI

fue aplazada hasta comienzos de 1998. La delegación de Noruega espera que en esa oportunidad se entable el diálogo sobre bases más saludables.

18. El Sr. MADDENS (Bélgica) interviene en nombre de los países miembros de la Unión Europea, así como de Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia y Rumania. En lo tocante a las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, el orador destaca la importancia que la Unión Europea asigna al respeto del principio Noblemaire y al régimen común, que tiene numerosas ventajas, pero también impone obligaciones, y cuyo funcionamiento actual plantea algunas interrogantes.

19. Con respecto al examen de la administración pública utilizada en la comparación, el Presidente de la CAPI destacó que el estudio de la comparación entre la administración pública de Alemania y la administración pública de los Estados Unidos no había indicado diferencias significativas en relación con el margen de diferencia registrado en 1995. La CAPI debe seguir examinando detenidamente esta cuestión. En relación con la escala de sueldos básicos/mínimos, habida cuenta de que el margen está por debajo del punto medio, no corresponde ajustar la escala en esta etapa.

20. En lo tocante a las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local, la Unión Europea ha tomado nota de la recomendación de la CAPI de que se fijen criterios numéricos para la selección de los empleadores de los sectores público y privado a los efectos de los cálculos necesarios para la aplicación del principio Flemming. En cuanto al propio principio Flemming, las Naciones Unidas no deben tratar de competir sistemáticamente con los mejores empleadores del mercado local, pues el nivel de remuneración no es la única de las ventajas del servicio en la Organización.

21. La metodología adoptada en 1992 para determinar la cuantía del subsidio de educación da resultados bastante insatisfactorios. En lo tocante a la gestión de la actuación profesional, no se puede menos que alentar la implantación de regímenes de premios o gratificaciones por rendimiento. Corresponde a las organizaciones tomar las medidas necesarias o convenientes en la materia.

22. Después de felicitar a la CAPI por las mejoras introducidas en la presentación de su informe, el representante de Bélgica insiste en la necesidad de que la CAPI y las asociaciones del personal restablezcan a la brevedad la confianza en sus relaciones mutuas, para que pueda reanudarse el diálogo sobre el conjunto de cuestiones atinentes al régimen común.

23. La Sra. TACORDA-RABAGO (Filipinas) reafirma la adhesión de su país a un régimen común y homogéneo, y a la función que desempeña la CAPI en materia de reglamentación y armonización de las condiciones de servicio del personal de la Organización. La delegación de Filipinas otorga gran importancia al diálogo entre la CAPI, los jefes ejecutivos y los representantes del personal, y se congratula del establecimiento del Grupo de Trabajo sobre el proceso consultivo y la organización de los trabajos de la CAPI. Sin embargo, deplora que los representantes del personal no hayan estado en condiciones de participar en la reunión del Grupo de Trabajo prevista para julio de 1997. Espera que, en la reunión que debe celebrarse a comienzos de 1998, se logre dar a los problemas planteados por el proceso consultivo una solución satisfactoria para todas las partes interesadas.

24. En lo tocante a la competitividad de las remuneraciones ofrecidas por las organizaciones que aplican el régimen común, la representante de Filipinas recuerda que la Asamblea General no aprobó las anteriores recomendaciones de la CAPI tendientes a aumentar las remuneraciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en un 9,2% en 1995 y en un 4,1% en 1996. La delegación de Filipinas aprueba la recomendación de la CAPI de que se eleve en un 3,1% la escala de sueldos básicos/mínimos a fin de armonizarla con la escala correspondiente de la administración pública utilizada en la comparación.

25. La delegación de Filipinas toma nota de los resultados del estudio relativo al cálculo de un índice de ajustes por lugar de destino único para Ginebra, así como de las observaciones del Asesor Jurídico y de las objeciones de carácter jurídico planteadas por las organizaciones con sede en Ginebra. Antes de que la Asamblea General se pronuncie definitivamente sobre ese complejo problema, sería necesario que la CAPI realizase un análisis de costo-beneficio de la aplicación de un índice único en Ginebra.

26. Tomando nota de que aproximadamente 1.100 funcionarios tienen actualmente nombramientos de duración limitada, la representante de Filipinas reconoce que esa fórmula da a la Organización la flexibilidad necesaria cuando contrata personal no permanente para misiones concretas de duración limitada, como las operaciones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno. Sin embargo, destaca que no debería permitirse que tales nombramientos reemplacen, a la larga, a los contratos permanentes de los que se benefician los funcionarios encargados de las funciones esenciales de la Organización. Inquieta por la elevada proporción de nombramientos de duración limitada otorgados a nacionales de países desarrollados, la oradora hace suya la opinión de la CAPI, según la cual sería necesario que los funcionarios con nombramientos de esa índole se seleccionasen con la más amplia base geográfica posible. Por consiguiente, aprueba los principios y directrices propuestos a ese respecto por la CAPI en el anexo XX de su informe. Por otra parte, estima que, mientras la CAPI no haya evaluado las repercusiones a largo plazo de los nombramientos de duración limitada, esos nuevos arreglos contractuales sólo deberían aplicarse con carácter experimental. La oradora pide a la CAPI que mantenga informados de la evolución de la cuestión a los Estados Miembros.

27. El Sr. ATIYANTO (Indonesia) dice que su delegación tiene conciencia de la complejidad de los problemas que plantea el proceso consultivo. A ese respecto, ha tomado nota de las intervenciones de la Presidenta del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y del Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA). El orador reafirma que su delegación asigna gran importancia a los trabajos de la CAPI y espera que la reunión del Grupo de Trabajo sobre el proceso consultivo y la organización de los trabajos de la CAPI permita la reanudación del diálogo. A este respecto recuerda que, en la sección VII de su resolución 51/216, la Asamblea exhortó a los representantes del personal a que volvieran a participar en la labor de la CAPI animados de un espíritu de cooperación. La delegación de Indonesia formulará otras observaciones sobre el informe de la CAPI en ocasión de las consultas oficiosas.

28. El Sr. MANLAN (Côte d'Ivoire) se congratula del carácter democrático y abierto de la CAPI, y apoya globalmente las recomendaciones que figuran en su informe. La delegación de Côte d'Ivoire agradece a la secretaría por haber organizado una reunión de información sobre el funcionamiento de la CAPI, pero desearía que las reuniones de esa índole fueran más frecuentes y no se celebraran en vísperas de la presentación del informe de la CAPI. Asimismo celebra la organización del Foro sobre nuevos planteamientos en materia de gestión de recursos humanos, que refleja la preocupación de la CAPI por lograr un enfoque más dinámico y prospectivo.

29. En lo tocante al índice de ajustes por lugar de destino para Ginebra, la delegación de Côte d'Ivoire ha tomado nota de las dificultades de aplicación del pedido formulado por la Asamblea General en su resolución 51/216. Hace suyas las observaciones formuladas por el Asesor Jurídico y sugiere que la CAPI continúe su examen de la cuestión teniendo en cuenta los distintos puntos de vista expresados. Sin embargo, teme que, cuando se tome una decisión respecto de Ginebra, el problema se plantee asimismo para otros lugares de destino.

30. Con respecto a la propuesta de la CAPI de ajustar en un 3,1% la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, cabe preguntarse si en el proyecto de presupuesto por programas se tuvieron en cuenta las consecuencias financieras de dicha medida.

31. La delegación de Côte d'Ivoire ha tomado nota de las comprobaciones según las cuales la administración pública federal de los Estados Unidos ya no sería la administración pública mejor remunerada, y de la propuesta de determinar que el intervalo de valores del margen de la remuneración neta, que es de 110 a 120, pase a ser de 120 a 130, mientras no se realice un estudio más profundo de la administración pública de Alemania. Señala a la atención que las hipótesis utilizadas a los efectos del estudio comparativo deben emplearse con cuidado y que no se tuvieron en cuenta importantes consideraciones, como la reestructuración de la administración pública de Alemania y la evolución de la Unión Europea. La delegación de Côte d'Ivoire apoya las propuestas relativas al margen, pero, habida cuenta de la crisis financiera y de que la administración pública utilizada en la comparación no ha aplicado siempre integralmente las reformas previstas por la correspondiente ley federal, no tiene inconvenientes en que esta cuestión se reexamine en el período de sesiones siguiente de la Asamblea General.

32. La delegación de Côte d'Ivoire se congratula de los esfuerzos realizados, en el marco de la nueva estrategia de gestión de recursos humanos, con el fin de incrementar la motivación de los funcionarios. A ese respecto, pese a algunas reservas que señalará durante las consultas oficiosas, estima pertinentes las recomendaciones relativas a la gestión de la actuación profesional. Apoya el establecimiento del Grupo de trabajo sobre el proceso consultivo y la organización de los trabajos de la CAPI pues, pese a reconocer que dicha Comisión está debidamente encargada de reglamentar y armonizar las condiciones de servicio a escala de todo el sistema, piensa que un mecanismo tripartito de concertación de esa índole es apto para favorecer el diálogo entre todos los asociados.

33. El Sr. DARWISH (Egipto) dice que su delegación agradece los esfuerzos realizados por la CAPI con el fin de ayudar a las Naciones Unidas y a los

organismos del sistema a superar sus dificultades en materia de personal y a mejorar la gestión de los recursos humanos de la Organización. Es importante solucionar la controversia que existe actualmente entre la CAPI y los representantes del personal, a fin de que en las decisiones de la Comisión se tomen debidamente en cuenta las opiniones del personal.

34. La delegación de Egipto expresa su adhesión al estatuto de la CAPI en su carácter de órgano intergubernamental, y destaca que los proyectos de reestructuración no deberían afectar a dicho estatuto. Estima que las condiciones de servicio deberían permitir que la Organización contase con un personal sumamente calificado y acogerá con beneplácito las recomendaciones que permitan lograr ese objetivo. Reafirma sus declaraciones anteriores según las cuales deben definirse con claridad los derechos y deberes del personal. A este respecto, estima que el Código de conducta propuesto por la CAPI es un buen punto de partida.

35. En lo tocante al índice de ajustes por lugar de destino para Ginebra, la delegación de Egipto es partidaria de que se mantenga el statu quo, pero piensa que, habida cuenta de la complejidad de la cuestión, convendría estudiar todos sus aspectos teniendo en cuenta todos los puntos de vista y todas las propuestas. Con carácter general, la delegación de Egipto apoya las recomendaciones formuladas por la CAPI en su informe.

36. La Sra. DAES (Grecia), Vicepresidenta, ocupa la Presidencia.

TEMA 138 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN BOSNIA Y HERZEGOVINA (continuación) (A/C.5/52/L.18)

37. La PRESIDENTA invita a los miembros de la Comisión a examinar el proyecto de decisión A/C.5/52/L.18, presentado por el Presidente luego de la celebración de consultas officiosas.

38. La Sra. SILOT BRAVO (Cuba) recuerda que, en ocasión de las consultas sobre la cuestión, su delegación preguntó si el inciso c) del proyecto de decisión, relativo a la utilización de funcionarios locales, podría aplicarse efectivamente, y cuáles serían las eventuales consecuencias en cuanto a la calidad del personal.

39. El Sr. YEO (Director Adjunto de la División de Financiación de Operaciones de Mantenimiento de la Paz) responde que la formulación de dicho inciso se elaboró, originalmente, para una resolución relativa a la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola, con la idea de reducir la cantidad de funcionarios del cuadro de servicios generales de contratación internacional en las operaciones de mantenimiento de la paz, y al mismo tiempo dejar al Secretario General cierta libertad de maniobras. El Secretario General rendirá cuentas de la aplicación de esta disposición y de sus eventuales consecuencias en los futuros informes sobre la ejecución del presupuesto de las respectivas operaciones y la tendrá en cuenta en los proyectos de presupuesto para el período comprendido entre el 1º de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999; por otra parte, el orador cree comprender que se dedicará a la cuestión un informe separado, como se pide en el mismo inciso c) del proyecto de decisión.

40. El Sr. MOKTEFI (Argelia), explicando la posición de su delegación, indica que ésta, sin perjuicio de aprobar el proyecto de decisión, incluso el inciso c), desea insistir en que dicha disposición no puede aplicarse sistemáticamente a todas las misiones de mantenimiento de la paz, y que la decisión de incluirla, tomando como modelo al inciso c), debe tomarse caso por caso.

41. La PRESIDENTA dice que, de no haber objeciones, considerará que la Comisión desea aprobar el proyecto de decisión sin votación.

42. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/52/L.18.

43. La PRESIDENTA indica que de este modo la Comisión ha concluido el examen del tema 138 del programa y ruega al Relator que presente directamente a la Asamblea General el informe correspondiente.

ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJOS

44. El Sr. SULAIMAN (República Árabe Siria) señala que la Tercera Comisión está examinando un proyecto de resolución relativo a la protección del personal de las Naciones Unidas (A/C.3/52/L.50), en el que se hace referencia a las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas y a la seguridad del personal, temas que han sido abordados por la Quinta Comisión en relación con el tema denominado "Gestión de los recursos humanos". Debería advertirse al Presidente de la Tercera Comisión, antes de que ésta se pronuncie sobre el texto propuesto, que esas cuestiones han sido encomendadas a la Quinta Comisión, e indicarle asimismo que una de las resoluciones citadas en el preámbulo es una resolución aprobada por recomendación de la Quinta Comisión.

45. La Sra. BUERGO RODRÍGUEZ (Cuba) teme, como el representante de la República Árabe Siria, que las decisiones de ambas comisiones se superpongan. A su juicio, la Mesa debe tomar las medidas necesarias antes de que la Tercera Comisión se pronuncie sobre ese proyecto de resolución. Por otra parte, le preocupa el programa de trabajo sumamente recargado que queda por considerar antes del final del período de sesiones. Desearía saber cuáles son las cuestiones que deben resolverse necesariamente y de qué forma podría la Comisión concentrar su labor en los temas prioritarios.

46. El Sr. MANLAN (Côte d'Ivoire) no considera inconcebible que algunos cuestiones sean tratadas por dos comisiones principales. Por ejemplo, la cuestión de las prerrogativas e inmunidades bien puede interesar a la Tercera Comisión, o a la Sexta.

47. El Sr. ACAKPO-SATCHIVI (Secretario de la Quinta Comisión) indica, en respuesta a la delegación de Cuba, que los dos temas sobre los cuales la Asamblea General debe pronunciarse imperativamente antes de suspender su período de sesiones son la escala de cuotas y el proyecto de presupuesto por programas, que no pueden separarse uno del otro.

Se levanta la sesión a las 11.40 horas.