



Asamblea General

Distr. general
22 de octubre de 1998
Español
Original: inglés

Quincuagésimo tercer período de sesiones

Quinta Comisión

Tema 120 del programa

Régimen común de las Naciones Unidas

Observaciones de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales

Nota del Secretario General

El Secretario General transmite adjunto, para su examen por la Quinta Comisión, un documento presentado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) (véase el anexo). El documento se ha presentado de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 2 de la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980, en el que la Asamblea reiteró que estaba dispuesta a recibir y considerar plenamente las opiniones del personal según las formulase un representante designado por la FICSA en un documento que se debía presentar por conducto del Secretario General.

Anexo

Documento presentado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales

I. Introducción

1. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) agradece la oportunidad de dirigirse a la Quinta Comisión para hacer conocer sus inquietudes a los representantes de los Estados Miembros de las Naciones Unidas y tratar de obtener su apoyo para los problemas existentes en el régimen común.

2. En el apéndice figura un resumen de la posición de la Federación acerca de las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional. A continuación se presenta una explicación más detallada de la posición de la FICSA respecto de varias cuestiones esenciales: el proceso de consultas en la CAPI, el informe de auditoría de la secretaría de la CAPI, de protección y seguridad del personal, la reforma, las condiciones de servicio, el reconocimiento de los conocimientos lingüísticos y la ética de las organizaciones internacionales.

II. El proceso de consulta

3. La FICSA participó de buena fe en el Grupo de Trabajo de la CAPI sobre el proceso de consulta y los arreglos de trabajo, participando en la redacción del mandato, la selección de un facilitador y la preparación del informe. Si bien mantuvo su boicoteo de la CAPI, la FICSA estuvo presente como observadora cuando la Comisión examinó el informe del Grupo de Trabajo.

4. Como puede observarse en el informe del Grupo de Trabajo (véase el documento A/53/30, anexo II), se han conseguido algunos progresos en el fortalecimiento del proceso de consulta mediante revisiones al reglamento que rige el establecimiento de programas, los métodos de trabajo y la presentación de informes. No obstante, la segunda parte del informe, que se refiere al mantenimiento de una Comisión altamente competente y respetada, deberá ser examinada por los Estados Miembros en el período de sesiones en curso de la Asamblea General.

5. La FICSA cree firmemente que el factor primordial para garantizar la competencia, imparcialidad e independencia de la Comisión es su composición. Si ha de mejorar el funcionamiento de la Comisión, la FICSA cree que es esencial que el proceso de selección de los miembros de la Comisión se

amplíe a fin de incluir un mayor número de candidatos para cada puesto vacante; que los Estados Miembros, las administraciones y el personal presenten las candidaturas; que la selección se base en la idoneidad reconocida; y, en la medida de lo posible, que el proceso tenga un carácter menos político. En vista de lo antedicho, las administraciones y el personal presentaron las propuestas que figuran más adelante (véase el apéndice V del informe del Grupo de Trabajo, sobre la selección y el nombramiento de los miembros de la Comisión).

6. La ampliación del artículo 3 del Estatuto de la Comisión, en el que se establece la “competencia reconocida” como primer criterio para integrar la Comisión, las administraciones y el personal convinieron en la necesidad de determinar en qué consistía la competencia básica. Con respecto al proceso de selección, la Federación apoya la modificación del actual estatuto para exigir las candidaturas de las tres partes interesadas, es decir, los Estados Miembros, los jefes ejecutivos y el personal, pero podría aceptar alternativas, como la creación de un comité consultivo integrado por las tres partes para encontrar y proponer candidatos, o la preparación oportuna por el CAC, en consulta con los Estados Miembros y los representantes del personal, de una lista de candidatos que sirviera como única fuente de propuestas para nombrar integrantes de la Comisión. En consonancia con el espíritu de renovación, debería limitarse el número de períodos de servicio de los miembros de la Comisión.

7. Lamentablemente, la experiencia en las deliberaciones de la Comisión sobre esta sección del informe del Grupo de Trabajo fue desalentadora y sirvió para confirmar algunas de las deficiencias que el Grupo de Trabajo había tratado de rectificar. La propuesta de preparar una lista de competencias básicas no fue considerada en forma objetiva. Más bien, se percibió como una crítica a los actuales miembros de la Comisión y a su elección. Esa no fue la intención de la propuesta. Como resultado, la Comisión llegó a la conclusión de que los criterios especificados en el artículo 3 de su estatuto eran suficientes.

8. La FICSA está más convencida que nunca de que para el restablecimiento de la plena confianza en la Comisión hace falta no sólo examinar sus arreglos de trabajo sino también su composición. Por consiguiente, la FICSA toma nota con reconocimiento de la iniciativa del Secretario General de pedir a un grupo de examen reducido, en el que haya equilibrio geográfico, que examine el mandato, la composición y

el funcionamiento de la Comisión; el grupo presentará su informe al Secretario General a más tardar en noviembre de 1999. No obstante, la Federación confía en que el establecimiento del grupo de examen no retrasará el estudio de las propuestas conjuntas del personal y la administración sobre la selección de los miembros de la Comisión. Cada iniciativa se originó con un propósito diferente. Las actividades del Grupo de Trabajo estaban encaminadas a fortalecer el proceso de consulta. La iniciativa del Secretario General consiste en examinar el mandato de la CAPI en el contexto del programa de reforma.

9. En vista de los esfuerzos dedicados por los miembros del Grupo de Trabajo en 1998 a la cuestión de las consultas en el plano internacional, la FICSA solicita a los Estados Miembros que adopten una posición en el quincuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General sobre las propuestas conjuntas del personal y la administración que figuran en el apéndice V del informe del Grupo de Trabajo, relativo a la selección y el nombramiento de los miembros de la Comisión.

III. Examen de auditoría de la secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional

10. En general, la FICSA opina que el informe no es tanto una auditoría del funcionamiento de la secretaría de la CAPI como un examen del régimen de remuneraciones de las Naciones Unidas. No obstante, el informe confirma la opinión de la Federación de que la CAPI no funciona de la manera más eficiente o eficaz. La FICSA observa que en el artículo 8.1 del Estatuto de la CAPI se dispone que “el Presidente dirigirá la labor de la Comisión y su personal”, lo que presuntamente también incluye a la secretaría. La FICSA no puede formular observaciones sobre la labor del personal de la secretaría; la opinión predominante en la Federación es que los problemas están relacionados con la Comisión antes que con la idoneidad del personal de la secretaría.

11. En el documento en que se presenta la posición detallada de la FICSA sobre el informe de auditoría, que se distribuirá a la Quinta Comisión por separado, figuran observaciones técnicas específicas.

IV. Protección y seguridad del personal

12. Las iniciativas de la FICSA en esta esfera incluyen la insistencia en que se publique una versión abreviada del manual de seguridad sobre el terreno para su distribución a

todo el personal, la adopción de medidas en favor de la evacuación del personal de contratación local y la capacitación eficaz en materia de seguridad.

13. La FICSA toma nota con reconocimiento de los esfuerzos del Consejo de Seguridad en el actual período de sesiones por mejorar la protección de los trabajadores humanitarios. Desde 1992 se ha dado muerte a un total de 153 funcionarios de las Naciones Unidas internacionales y locales. En su informe al Consejo de Seguridad, el Secretario General señala que si bien el cumplimiento de las normas del derecho internacional en los conflictos es un problema de larga data, la situación ha empeorado trágicamente en los últimos años debido a los cambios en las modalidades de los conflictos. Por ejemplo, en situaciones de conflicto interno a menudo es muy difícil distinguir entre combatientes y no combatientes. Muchos conflictos se han vuelto particularmente violentos y complejos debido a la participación de milicias irregulares, mercenarios extranjeros, niños soldados y otros con escaso conocimiento del derecho internacional o respeto por él.

14. En este contexto, la FICSA desea señalar a la atención de la Asamblea General la distinción que se hace en el manual de seguridad sobre el terreno entre personal de contratación internacional y nacional y las disposiciones para prestar diferentes grados de protección a cada uno. Según un estudio jurídico independiente encargado por la FICSA sobre los problemas de protección y seguridad que enfrentan los funcionarios públicos internacionales que realizan actividades en cumplimiento de un mandato de las Naciones Unidas, esa distinción es ilegal. No debería existir, porque el peligro que enfrenta el personal de las Naciones Unidas no varía según el tipo de contratación. Por ejemplo, el traslado o la evacuación del personal de contratación local durante las fases 3, 4 y 5 sólo puede llevarse a cabo si esos funcionarios están en peligro en virtud de su empleo en una organización de las Naciones Unidas. No obstante, en tiempos de crisis, es muy difícil y a veces imposible diferenciar entre las distintas categorías de personal. La mayoría del personal es atacado porque se trata de funcionarios públicos internacionales que trabajan en una oficina o conducen un vehículo que ostenta la bandera de las Naciones Unidas. El estudio jurídico se facilitará a la Quinta Comisión en un documento por separado.

15. La FICSA solicita que se elimine la distinción entre personal de contratación local e internacional a los fines de la protección. Esta solicitud se ajusta al artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el que se pide igual protección de la ley y protección contra toda discriminación.

V. Reforma

16. La mayoría de las organizaciones del régimen común, si no todas, han introducido reformas en respuesta a lo que se percibe como una necesidad de aumentar la coherencia y pertinencia en un contexto mundial cambiante. Si bien acoge con beneplácito los esfuerzos por perfeccionar y redefinir los mandatos de las organizaciones, el personal observó con preocupación que la reforma parecía ser sinónimo de recortes de gastos y reducciones de personal. Así pues, la FICSA tomó nota con satisfacción de la declaración del Secretario General de que la reforma no es en sí una tarea de reducción de costos o de personal. Se trata de asegurar la pertinencia de la Organización en un mundo cambiante y cerciorarse de que los mandatos que le den sus 185 Estados Miembros se cumplan en forma eficaz y eficiente dentro de los límites de los recursos asignados para tal fin.

17. A medida que las organizaciones avanzan en el camino a la reforma, la FICSA cree que el cambio debe guiarse por los siguientes conceptos: a) el personal debe recibir un trato justo y equitativo; b) ya que todos pisamos nuevo terreno en lo que respecta a la reforma, debemos avanzar con cautela para velar por que los cambios que tengan una repercusión importante no deban revertirse dentro de algunos años, y c) todos los cambios deben respetar los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Sobre todo, el régimen común no debe perder de vista sus objetivos humanitarios.

18. Preocupa a la FICSA que, bajo la presión de la reforma, las administraciones puedan ir demasiado lejos y demasiado pronto. Por ejemplo, nos preocupa la utilización desacertada de los nombramientos de duración limitada. Nos preocupa el empleo de voluntarios o personal proporcionado gratuitamente para efectuar economías en los gastos de personal. Nos preocupa que los diversos contratos utilizados para aumentar la flexibilidad que se da a las administraciones puedan contravenir el derecho de los empleados a igual remuneración por trabajo de igual valor. Nos preocupa que la utilización de la contratación externa debilite, en vez de fortalecer, la capacidad de las organizaciones de ejecutar programas y no produzca las economías buscadas. Nos preocupa que el ansia de flexibilidad y racionalización provoque una pérdida de los controles necesarios para salvaguardar la misión de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Nos preocupa la independencia de la administración pública internacional a medida que avanza hacia una asociación más estrecha con el sector privado.

VI. Condiciones de servicio

19. Si bien los Estados Miembros han reconocido que los sueldos del cuadro orgánico ya no son competitivos y que la administración pública actualmente utilizada en la comparación ya no es la mejor remunerada, no se han adoptado medidas para corregir esa situación. El ajuste del 2,48% recomendado por la Comisión de Administración Pública Internacional, si se aprueba, sería absorbido mediante la consolidación de los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico sin pérdidas ni ganancias. A juicio de la FICSA, las remuneraciones del cuadro orgánico deberían aumentarse en términos reales en un 25% para compensar la pérdida de poder adquisitivo en los últimos 15 años. La FICSA solicitaría a la Quinta Comisión que aumentara los límites del margen, y que aplicara de inmediato un nuevo punto intermedio de 125, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 52/116 de la Asamblea General de 22 de diciembre de 1997, en la cual la Asamblea reconoció esta opción para la gestión del margen.

20. Con respecto al principio Flemming, las últimas revisiones de la metodología de los estudios de sueldos del cuadro de servicios generales harán más difícil asegurar que los sueldos del cuadro de servicios generales sean equivalentes a las mejores remuneraciones prevalecientes en el lugar de destino. Cabe recordar que en la última serie de estudios, los sueldos del cuadro de servicios generales estuvieron congelados durante varios años en muchos lugares de destino en que hay sedes, lo que tuvo un efecto igualmente devastador sobre las pensiones. Algunos lugares de destino están empujando a recuperarse de esa situación, aunque con arreglo a la metodología revisada corren el riesgo de ser sometidos a otra congelación. Si este fuera el caso, el mensaje para el personal del cuadro de servicios generales será claro: son quienes deberán soportar la mayor parte de la carga de las restricciones financieras de las organizaciones. La FICSA insiste en que el principio Flemming se respete y aplique cabalmente tal como fue originalmente concebido.

21. Con respecto al personal del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que no hay sedes, la FICSA observa que los administradores de las Naciones Unidas en los lugares de destino sobre el terreno reconocen abiertamente que enfrentan dificultades cada vez mayores para contratar y retener personal calificado del cuadro de servicios generales debido a la falta de competitividad de las remuneraciones del sistema de las Naciones Unidas. La FICSA también destaca la incoherencia perjudicial entre la metodología para los estudios de sueldos en los lugares de destino en que no hay sedes preparada por la CAPI y su aplicación prescrita en el manual del CCCA. Los lugares de destino que han experimentado los efectos extremadamente

negativos de las crisis económicas regionales son los que se ven particularmente afectados por las revisiones. Por ejemplo, en las disposiciones del manual del CCCA sobre la aplicación de medidas especiales se exige un 50% de devaluación y un 100% de inflación en un período de dos meses en el lugar de destino, en tanto que en el texto de la metodología revisada no define esos criterios; en cambio, pide flexibilidad. La FICSA recuerda que en el pasado se ejerció flexibilidad en la adopción de medidas especiales para Bhután y el Yemen de conformidad con la metodología. Esas disposiciones siguen en vigor y deben aplicarse. A falta de un criterio flexible, el personal destacado en África pide que un comité lleve a cabo un examen, con la participación de representantes del personal, de la metodología para los estudios de sueldos de los lugares de destino en que no hay sedes y su aplicación. La FICSA pide el apoyo de los Estados Miembros para conseguir que se emplee un criterio flexible respecto de la aplicación de medidas especiales a fin de velar por que se preste asistencia con prontitud tras las crisis económicas.

VII. Reconocimiento de los conocimientos lingüísticos en el sistema de las Naciones Unidas

22. El conocimiento de idiomas tiene suprema importancia en el sistema de las Naciones Unidas. Mediante el lenguaje se comparten pensamientos, ideas y percepciones y se forjan entendimientos mutuos entre las naciones. Todos los que apoyan los ideales de la familia de las Naciones Unidas, en particular los funcionarios que prestan servicios a los Estados Miembros, deben ser alentados a aumentar sus conocimientos de idiomas. Teniendo presente este objetivo, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han elaborado y aplicado incentivos para que el personal desarrolle su competencia en más de uno de los idiomas oficiales y de trabajo. En los casos en que se aplican, esos incentivos funcionan bien.

23. Después de un reciente estudio de los planes de reconocimiento de los conocimientos lingüísticos, la Comisión de Administración Pública Internacional, a la vez que declara que apoya esos planes, propone no obstante eliminar los planes en vigor y reemplazarlos por un plan que ofrece menos incentivos al personal para aumentar sus conocimientos de idiomas. Su recomendación es totalmente contradictoria respecto de lo pedido por las administraciones, que han adoptado planes más progresistas y no desean verse obligadas a dar un paso atrás en ese sentido.

24. La FICSA se opone firmemente a la recomendación de la CAPI por las siguientes razones:

a) Los conocimientos de idiomas no se utilizan solamente para cumplir tareas. Se emplean para comunicarse con colegas, comunidades locales y las poblaciones a quienes se presta servicios de conformidad con la insistencia del Secretario General en que se fortalezcan los vínculos con la sociedad civil y con los representantes de los Estados Miembros. Facilitan la diversidad cultural. La Comisión no ha abordado la cuestión de facilitar la diversidad cultural sino que se limita a encontrar un medio menos costoso de reconocer una capacidad esencial. Su recomendación de hecho puede socavar la diversidad cultural, ya que los funcionarios se concentrarán en la competencia lingüística en uno de los pocos idiomas usados en general en el sistema de las Naciones Unidas, en detrimento de otros idiomas;

b) Más que nunca antes las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas necesitan una fuerza de trabajo flexible, no sólo dentro de cada organización sino entre las diferentes organizaciones. Muchas organizaciones han empezado a insistir en la movilidad y rotación entre la Sede y las oficinas exteriores. La competencia lingüística es esencial para este tipo de flexibilidad y movilidad. La recomendación de la Comisión, en tanto que representa un deterioro del reconocimiento de la competencia lingüística, no contribuirá a crear una fuerza de trabajo flexible y móvil;

c) La recomendación de la Comisión será muy difícil de aplicar. Los planes actuales de reconocimiento de los conocimientos lingüísticos incluyen un componente pensionable del conjunto de la remuneración. Todo intento por eliminar ese componente será un empeoramiento del conjunto de la remuneración de los funcionarios que se impugnará legítimamente. Si la recomendación de la CAPI se adopta y aplica con un criterio progresivo, los funcionarios que en un futuro demuestren competencia en un idioma de la Organización no podrán aspirar al mismo tipo de reconocimiento que siguen recibiendo sus colegas. Esto se percibirá como una discriminación y ciertamente no funcionará como un incentivo para adquirir competencia en otros idiomas, en particular entre los funcionarios que trabajan en organizaciones que no ofrecen programas gratuitos de capacitación lingüística para todos y para quienes la adquisición de un idioma adicional ya ha exigido un desembolso financiero personal;

d) La FICSA cree que cualquier criterio de fortalecimiento del multiculturalismo tanto de las organizaciones de las Naciones Unidas debe basarse en sistemas que ya están en funcionamiento y resultan satisfactorios, en lugar de socavarlos. Para progresar son necesarios la capacitación y el desarrollo de las perspectivas de carrera en el contexto de

un entorno laboral en la Organización que valore genuinamente y aliente la competencia lingüística del personal.

25. La FICSA solicita que se mantengan y apliquen en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas los planes de incentivos del aprendizaje de idiomas actualmente en vigor.

VIII.

La ética de la administración pública internacional

26. La FICSA acoge con beneplácito las medidas adoptadas por la Asamblea General que respondió, por lo menos parcialmente, a las inquietudes expresadas por los representantes del personal acerca del código de conducta propuesto para las Naciones Unidas. No obstante, la FICSA observa que la Asamblea pidió a la CAPI que actualice las normas de conducta de 1954 en colaboración con el CCCA y en consulta con todas las partes interesadas.

27. En anticipación del examen de las normas de 1954, la FICSA desearía hacer algunas observaciones generales y específicas. En primer término, la Federación agradecería que se aclararan las circunstancias que han llevado a los Estados Miembros a pedir una actualización de las normas, ya que esa aclaración sería útil para el examen. Por ejemplo, si preocupa el hecho de que el aumento de la colaboración con el sector privado puede llevar a que hagan falta medidas hasta ahora no consideradas necesarias, un criterio mejor podría ser considerar las modalidades para trabajar con el sector privado antes que adoptar códigos de conducta represivos para el personal. Las Naciones Unidas podrían negarse a concertar transacciones con empresas que no hayan adoptado un código de ética empresarial. A juicio de la FICSA, es importante que toda actualización de las normas conduzca a la adopción de normas basadas en la integridad antes que en el cumplimiento, y debería incluir las responsabilidades y obligaciones no sólo del personal, sino también de las organizaciones respecto del personal.

28. Más concretamente, la Federación examinó las normas de 1954 para determinar los aspectos que son pertinentes para los representantes del personal electos. En los párrafos 29 y 30 se destaca que los representantes de personal deben cultivar una comprensión responsable entre sus miembros de las obligaciones que el derecho de consulta lleva aparejadas, en particular en lo que respecta al mantenimiento de los acuerdos que se puedan haber alcanzado. Las consultas dentro del sistema de las Naciones Unidas no llevan aparejada la obligación de que se llegue a un acuerdo entre los represen-

tantes del personal y un órgano encargado de la adopción de decisiones, ya sea a nivel de la Organización o interinstitucional. Cuando se llega a un acuerdo efectivo, debe ser vinculante para todas las partes, no sólo para los representantes del personal. La FICSA solicita que se revisen las normas a fin de que se incluya una estipulación de que los acuerdos alcanzados mediante consultas entre los representantes del personal y los órganos encargados de la adopción de decisiones son vinculantes y deben ser respetados por todas las partes en el acuerdo. Contrariamente a lo establecido en las normas de 1954, de que la participación de los representantes del personal en los debates de los órganos legislativos a los fines de sostener sus puntos de vista en oposición a los de su jefe ejecutivo es claramente inadmisibles, la FICSA sostiene que los representantes del personal deben tener el derecho y la obligación de presentar sus opiniones a los órganos legislativos que adopten las decisiones definitivas sobre las condiciones de servicio. Los representantes del personal también deben tener el derecho de dirigirse a los medios de difusión con respecto a cualquier cuestión relativa a sus condiciones de servicio.

29. La FICSA desea contar con el apoyo de los Estados Miembros para velar por que la Comisión tenga presente la necesidad de que las normas de conducta respeten plenamente los derechos humanos fundamentales y los derechos laborales de los funcionarios internacionales.

IX. Conclusión

30. La FICSA confía en que la Quinta Comisión prestará atención a sus opiniones y solicitudes. Se presentan en nombre de los 30.000 funcionarios que la Federación representa en todo el mundo y con el objetivo de fortalecer la visión compartida y la unidad de propósito que son parte esencial del sistema de las Naciones Unidas y que deben continuar.

Apéndice

Documento en que se expone la posición de la FICSA respecto del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 1998

Código de conducta

La FICSA acoge con beneplácito la decisión de la Asamblea General que respondió, al menos en parte, a las inquietudes expresadas por los representantes del personal sobre el código de conducta de las Naciones Unidas. La FICSA observa que la Asamblea General pidió a la CAPI que actualizara las normas de conducta de 1954 en colaboración con el CCCA y en consulta con todas las partes interesadas. En previsión de ese examen, la FICSA ha preparado observaciones generales y específicas para señalar a la atención de los Estados Miembros. Esas observaciones figuran en los párrafos 26 a 29 *supra*.

Informe de la Junta de Auditores sobre el examen de gestión de la secretaría de la CAPI

A juicio de la FICSA, el informe no es tanto una auditoría al funcionamiento de la secretaría de la CAPI sino un examen del régimen de remuneraciones de las Naciones Unidas. No obstante, en el informe se confirma la opinión de la Federación de que la CAPI no funciona de la manera más eficiente o eficaz. La FICSA observa en el artículo 8.1 del estatuto de la CAPI que “El Presidente dirigirá la labor de la Comisión y su personal”, lo que presuntamente también incluye a la secretaría. La FICSA no puede hacer observaciones sobre la labor del personal de la secretaría; la opinión que predomina en la Federación es que los problemas recaen en la Comisión antes que en la competencia del personal de la secretaría.

En el documento detallado sobre la posición de la FICSA respecto del informe de auditoría figuran observaciones técnicas específicas que se distribuirán a la Quinta Comisión por separado.

Proceso de consulta y arreglos de trabajo de la Comisión

El informe del Grupo de Trabajo sobre el proceso de consulta y los arreglos de trabajo de la Comisión puede

examinarse en dos partes. La Comisión ya examinó la primera parte, que trata de los cambios en el reglamento y adoptó una decisión al respecto. La segunda parte, que se refiere al proceso de selección de los miembros de la Comisión, deberá ser estudiada por la Asamblea General en el período de sesiones en curso.

Con respecto a los cambios en el reglamento, la FICSA actuó como observadora en las deliberaciones de la Comisión pero no participó en ellas. La FICSA reconoce que se han conseguido progresos en la gestión del programa, la reunión de información y el establecimiento de grupos de trabajo sobre todas las cuestiones esenciales. Sin embargo, la FICSA sufrió una decepción ante algunas de las enmiendas que la Comisión introdujo en las propuestas del Grupo de Trabajo, especialmente en los artículos 6.1 y 12.2 del reglamento y al párrafo 39 del informe del Grupo de Trabajo, que reflejan la negativa por parte de la Comisión a considerar a las administraciones y el personal como participantes en pie de igualdad en el proceso de consulta.

La segunda parte del informe del Grupo de Trabajo debería ser estudiada por los Estados Miembros. La FICSA exhorta a los Estados Miembros a que en el período de sesiones en curso de la Asamblea General adopten una decisión sobre la selección de los miembros de la Comisión que impida que las consideraciones políticas pesen más que las cualidades profesionales y sustantivas.

Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

El ajuste del 2,48% recomendado por la Comisión refleja un aumento en la remuneración de la administración pública utilizada en la comparación; de ser aprobado, se absorbería mediante la consolidación, sin pérdidas ni ganancias, de puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico. La FICSA toma nota del ajuste, a la vez que sostiene que las remuneraciones deben a) basarse en las de la administración pública mejor remunerada (que no es la de los Estados Unidos de América); y b) aumentar

en términos reales por lo menos un 25% para compensar la pérdida de poder adquisitivo en los últimos 15 años.

Evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del sistema de las Naciones Unidas

Como las remuneraciones del sistema de las Naciones Unidas están vinculadas con las de la administración pública de los Estados Unidos, que desde hace muchos años no puede competir con el sector no federal, los sueldos del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas han experimentado un descenso. Los márgenes en las categorías superiores de la escala de sueldos de las Naciones Unidas no existen. Por lo menos en un lugar de destino, los sueldos netos de las categorías D-2, D-1 y P-5 están sistemáticamente por debajo de los correspondientes en la administración pública utilizada en la comparación. La CAPI informa cada año, desde 1995, de que la administración pública utilizada actualmente en la comparación ya no es la mejor remunerada. La FICSA ha propuesto varias alternativas para abordar estas cuestiones: un aumento real de todas las remuneraciones; el cambio de la administración pública utilizada en la comparación; y un aumento en los límites del margen de 110-120 a 120-130, con un ajuste inmediato de la escala a su punto medio de 125.

Tratamiento del elemento de expatriación

La FICSA está de acuerdo en que a lo largo del tiempo no se ha podido discernir una disminución en el grado de expatriación y que no se justifica reducir el margen o las prestaciones relacionadas con la expatriación. La FICSA está efectuando un estudio comparativo de las prestaciones de expatriación en las administraciones públicas nacionales de determinados Estados Miembros fundamentales. Las conclusiones preliminares indican que las prestaciones de expatriación para los nacionales de esos Estados Miembros que prestan servicios en el extranjero son muy superiores a las existentes en el sistema de las Naciones Unidas.

Prestaciones por familiares a cargo

La FICSA apoya el aumento recomendado en las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, que reflejan el 14,6% de aumento en el valor de las deducciones impositivas y los pagos de la seguridad social en siete lugares de destino en que hay sedes entre enero de 1996 y enero de 1998.

Ajuste por lugar de destino en la base del sistema

La FICSA se opone firmemente a la eliminación del ajuste por lugar de destino en la base del sistema y acoge con beneplácito la declaración de la Comisión de que el sistema en vigor, de un sueldo básico neto más un ajuste por lugar de destino en la base sigue siendo la forma apropiada de que el margen se mantenga dentro de sus límites. La FICSA observa que las medidas técnicas actualmente en vigor para el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino dentro de los márgenes aprobados resultan adecuadas desde el punto de vista operacional.

Ajuste por lugar de destino en Ginebra

La FICSA está de acuerdo en que sigue habiendo complejas dificultades técnicas, jurídicas y administrativas para el establecimiento de procedimientos no uniformes en este lugar de destino.

Remuneración de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local

Fallo del Tribunal Administrativo de la OIT

La FICSA tomó nota con satisfacción del fallo del Tribunal sobre la apelación presentada respecto del factor de idiomas en Roma y cree que también se debería haber aplicado en el caso de Viena. La FICSA se opuso firmemente a la eliminación del factor de idiomas de la metodología y considera que el restablecimiento del texto anterior a 1992 es la única decisión válida que puede adoptar la Comisión. La opción ii) no es adecuada, ya que no incluye los casos en que las firmas utilizadas en la comparación no exigen que su personal utilice un idioma de trabajo de las Naciones Unidas, por lo cual las equiparaciones de puestos no son válidas.

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros

Subsidio de educación

La FICSA acoge con beneplácito los aumentos recomendados del subsidio de educación aplicables a partir del año lectivo en curso al 1° de enero de 1999.

Reconocimiento del conocimiento de idiomas en el sistema de las Naciones Unidas

La FICSA se opone enérgicamente a la recomendación de cambiar los planes en vigor por bonificaciones no pensiónables por las razones descritas en los párrafos 22 a 25 *supra*.

Escala común de contribuciones del personal

La FICSA está de acuerdo en que la actual escala de contribuciones del personal debe seguir aplicándose porque está en vigor solamente desde hace un año y los impuestos han cambiado únicamente en un 0,5%.

Las tasas de contribuciones del personal en comparación con los impuestos locales

La FICSA está de acuerdo en que no sería apropiado aplicar el criterio de las “prácticas locales”. No obstante, los datos sobre los planes de pensiones locales pueden considerarse por separado cuando constituyen un problema en un lugar de destino en particular (por ejemplo, en Montreal), teniendo en cuenta la complejidad del proceso.

Plus por condiciones de vida peligrosas

La FICSA apoya el aumento a 1.000 dólares y considera que el monto del plus por condiciones de vida peligrosas debe ser el mismo para todo el personal internacional y local que presta servicios en lugares de destino de alto riesgo, ya que los peligros son los mismos para todos. Es esencial velar por la equidad en esta esfera puesto que la vida de todos los funcionarios tiene el mismo valor.

Condiciones de viaje y viáticos

La FICSA está de acuerdo con todas las decisiones de la CAPI sobre esta cuestión, excepto en el caso de las escalas en los viajes en uso de licencia para visitar el país de origen. A juicio de la FICSA, el establecimiento de escalas solamente para los viajes de más de 12 horas de duración es una restricción y preferiría que ese límite de 12 horas se redujera, especialmente en el caso de las familias con niños muy pequeños.

Dietas por misión

La FICSA no está a favor de la aplicación de las dietas por misión al personal que presta servicios en misiones especiales y no van acompañados por su familia. Aunque se espera que abarquen en general los mismos elementos de gastos, las tasas de las dietas por misión son inferiores a las de los viáticos. Para la FICSA, éste es un medio de efectuar economías a expensas del personal. Cuando están de misión,

incluso si se trata de una misión especial, los funcionarios deben tener derecho al ajuste por lugar de destino, las prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles en sus lugares de destino originales, más el pago de viáticos.

Marco para la gestión de los recursos humanos

La Comisión no ha elaborado un marco para la gestión de los recursos humanos, ya sea como un esbozo de un estudio amplio de esa esfera o la preparación de un sistema inclusivo listo para ser puesto en práctica. Si bien la FICSA aprecia el establecimiento de un grupo de trabajo para examinar la cuestión, la participación del personal dependerá de los resultados de las propuestas presentadas en el informe del Grupo de Trabajo sobre el proceso de consulta y los arreglos de trabajo de la Comisión.

Equilibrio de género en el sistema de las Naciones Unidas

Es una decepción para la FICSA que toda la cuestión del equilibrio de género en el sistema de las Naciones Unidas se reduzca exclusivamente a bases de datos y fuentes de contratación. Aunque éstos son elementos importantes, la cuestión del equilibrio de género es más amplia y abarca el desarrollo de las perspectivas de carrera y cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia. Además, la FICSA expresa su preocupación por el hecho de que los tres elementos utilizados en la selección de personal (el más alto grado de competencia y eficiencia; la distribución geográfica y el equilibrio de género) a veces están en conflicto y no existen directrices para evaluar objetivamente la importancia y prioridad que se asigna a cada uno. Esto socava la transparencia del proceso de selección.

Aumento de la capacidad de gestión del cambio

La FICSA toma nota de que los estudios recientemente realizados por Runzheimer International muestran que en el sector privado el promedio de tres años de asignación internacional entraña un costo de 1 millón de dólares y una tasa abrumadora de fracasos del 50%. En comparación, el personal del sistema de las Naciones Unidas tiene mucho más éxito en el funcionamiento en un contexto multicultural. La FICSA apoya los esfuerzos encaminados a fortalecer el reconocimiento de la diversidad y se opone a las medidas que vayan en contra de ese objetivo, por ejemplo, las recomendaciones de la CAPI sobre el reconocimiento de los conocimientos lingüísticos en el sistema de las Naciones Unidas.