



Asamblea General

Quincuagésimo sexto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
18 de marzo de 2002
Español
Original: francés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 25ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 7 de noviembre de 2001, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Orr (Canadá)
(*Vicepresidente*)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Mselle

Sumario

Tema 127 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (*continuación*)

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.

01-62441 (S)



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 127 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (continuación) (A/56/30 y A/56/485)

1. **El Sr. Eguiguren** (Chile), hablando en nombre del Grupo de Río, reafirma la importancia del régimen común de las Naciones Unidas y el papel fundamental que desempeña la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en la regulación y coordinación del régimen. El Grupo desea formular algunas observaciones con respecto al informe de la CAPI (A/56/30). En términos generales, apoya las recomendaciones contenidas en dicho informe y recuerda que, para que las organizaciones del régimen común puedan atraer al personal mejor preparado y más idóneo, tienen que ofrecer las mejores condiciones de servicio posibles, lo que significa condiciones competitivas en el mercado laboral.

2. En su informe correspondiente al año 2000 (A/55/30), la CAPI presentó el marco para la gestión de los recursos humanos, una herramienta útil para una moderna gestión de los recursos humanos, que está en consonancia con los esfuerzos que están llevando a cabo los organismos de las Naciones Unidas para mejorar y modernizar la gestión del personal; el anexo del informe correspondiente a 2001 contiene una actualización de las normas de conducta de la administración pública internacional, preparada en cooperación con las organizaciones del sistema y los representantes del personal. El Grupo de Río aprueba en principio la actualización propuesta.

3. En el examen del régimen de remuneraciones y prestaciones emprendido por la CAPI debe tenerse en cuenta el marco para la gestión de los recursos humanos y, de conformidad con los principios enunciados en el informe de la Comisión, defenderse la plena vigencia de los principios Noblemaire y Flemming. Un régimen de remuneración y prestaciones moderno debe ser flexible para ser competitivo, pero al mismo tiempo debe dar suficientes garantías al personal, a fin de ganar su confianza y dedicación.

4. Con relación a las disposiciones contractuales, estima que éstas se deben adecuar a los tiempos y ser lo suficientemente atractivas para atraer al personal más competente; asimismo, hay que conciliar la necesidad de mayor flexibilidad con las garantías de transparencia y estabilidad en el cargo. El Grupo de Río aprueba la confección de un inventario con los diversos tipos de contratos que se utilizan actualmente, el cual, una vez

terminado, podría ser incorporado al informe de la CAPI.

5. Se estima que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los de la administración pública utilizada en la comparación será de un 12,2% para el año 2001, cifra que se encuentra dentro de los límites convenientes, pero por debajo del punto medio. Así pues, habrá que seguir su evolución, en particular por lo que respecta a las categorías D-1 y D-2.

6. En cuanto al fortalecimiento del régimen común, el Grupo de Río desea reiterar que todo examen del mandato y la composición de la Comisión de Administración Pública Internacional debe contar con la plena participación de los Estados Miembros, así como de la propia Comisión, a fin de garantizar su transparencia.

7. **El Sr. Kendall** (Argentina) se asocia a la declaración hecha por Chile en nombre del Grupo de Río y destaca la importancia de la labor de la CAPI para el fortalecimiento del régimen común. La Argentina toma nota con interés del examen del régimen de remuneraciones y prestaciones que está llevando a cabo la Comisión, examen que considera esencial para modernizar la gestión de los recursos humanos y que debe permitir abordar de forma integrada y global los elementos que integran el régimen. Comparte los objetivos propuestos para el examen por la Comisión, en particular el establecimiento de un vínculo más estrecho entre rendimiento y remuneración, lo cual entraña como contrapartida la necesidad de asegurar un método transparente de evaluación del desempeño profesional, que dé garantías suficientes al evaluado. Por otra parte, le parece importante que se analicen las alternativas para mejorar la capacidad de gestión y atraer a personal de dirección idóneo a la Organización. Hay que encontrar un equilibrio entre una mayor competitividad y flexibilidad, por un lado, y la estabilidad del personal, por otro, por lo que es importante la participación activa en el proceso tanto de las organizaciones del régimen común como de los representantes del personal. Eso garantizará el consenso sobre las medidas que se propongan.

8. La Argentina se congratula de que la actualización de las normas de conducta de la administración pública internacional sea el fruto de la cooperación con las organizaciones del sistema y los representantes del personal, y espera que el contenido de las normas actualizadas se examine en consultas oficiosas. Observa que el margen entre las remuneraciones netas ha venido disminuyendo desde 1997 en perjuicio de los funciona-

rios de las Naciones Unidas y desea que se mantenga informada a la Asamblea General acerca de las ulteriores evoluciones de ese margen. Por lo que respecta al fortalecimiento del régimen común, considera que el examen del mandato y la composición de la CAPI debe tener por objeto preservar la presente calidad del trabajo de ese órgano y debe llevarse a cabo con total transparencia, para lo cual hay que garantizar la plena participación de los Estados Miembros.

9. **La Sra. Sequeira** (Presidenta del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas), haciendo uso de la palabra en cumplimiento de la resolución 35/213 de la Asamblea General, señala que el Comité tiene la impresión de que la reforma iniciada por el Secretario General, lejos de respetar la naturaleza de las Naciones Unidas, cuya labor se basa en los objetivos establecidos en la Carta, es decir, en tareas no cuantificables, refleja una cultura empresarial, ya que sólo trata de competitividad, rendimiento y resultados. Ahora bien, las Naciones Unidas no son una empresa multinacional. Son una organización que trabaja en pro del bien de todos. Por lo tanto, no se puede aplicar tal cual una reforma inspirada en lo que se hace en el sector privado.

10. Desde hace unos 20 años, el personal, principal recurso de las Naciones Unidas, viene sufriendo un empeoramiento de sus condiciones de empleo, tanto desde el punto de vista de las prestaciones que se le ofrecen como de la seguridad en el cargo. El Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas (CCISUA), que también trabaja para las futuras generaciones de funcionarios —pues las Naciones Unidas tendrán siempre necesidad de atraer y conservar a personal competente y motivado—, ha de participar en todos los debates que guarden relación con el futuro de la Organización.

11. El CCISUA considera que hay que volver a los principios fundamentales. Así pues, para contratar a los candidatos más idóneos para alcanzar los objetivos fijados, es preciso indicar claramente en los avisos de vacantes las calificaciones necesarias. Para formar a los nuevos contratados, hacen falta supervisores competentes, que a su vez hayan sido ascendidos o contratados en función de sus calificaciones y de los objetivos fijados. A ese respecto, un plan adecuado de promoción de las perspectivas de carrera orientado a motivar al personal podría permitir seleccionar a los directores más calificados entre el personal de la Organización, antes de considerar la posibilidad de contratar a

alguien del exterior. Es necesario establecer una estrategia para utilizar los recursos humanos disponibles.

12. Para retener en las organizaciones al personal más competente, hay que motivarlo y, en particular, hay que motivar a los jóvenes haciendo valer los ideales de las Naciones Unidas y proponiéndoles programas de formación que les permitan satisfacer su deseo de movilidad. Ésta se verá favorecida si las prestaciones que se ofrecen son suficientes. Los funcionarios de más edad suelen tener responsabilidades familiares que no propician la movilidad; sin embargo, avanzan en la jerarquía, con el consiguiente riesgo, cuando son asignados a puestos administrativos, de que los demás miembros del personal, en particular los jóvenes, se vean privados de su experiencia. La política social es otro elemento que hay que considerar. Las organizaciones del régimen común deben tener en cuenta su carácter multicultural y adaptar su política social a cada lugar de destino.

13. El régimen de remuneración y prestaciones debe tomar en consideración todos esos elementos, y cualquier reforma de la gestión de los recursos humanos debe garantizar además la independencia de la Secretaría de las Naciones Unidas, principio al que el personal concede gran importancia.

14. La cuestión de los arreglos contractuales, que todavía no ha sido examinada por la CAPI con la plena participación de los representantes del personal, está vinculada con la necesidad de contratar y retener al personal más competente y también con la cuestión de la independencia de la Secretaría. Actualmente se observan numerosas incoherencias en la concesión de los contratos y no cabe duda de que hay que revisar el sistema. Sin embargo, por lo que respecta a la supresión de los contratos permanentes, el objetivo debe ser que las organizaciones puedan deshacerse de los funcionarios con un rendimiento deficiente. Hay que tener cuidado de no perder a los funcionarios más competentes y ofrecer garantías contra los riesgos de abuso de poder por parte de los supervisores.

15. El CCISUA teme que la movilidad, tal como se prevé en la reforma de la gestión de los recursos humanos, se convierta en un elemento determinante a la hora de adoptar decisiones en materia de ascensos, en detrimento de otros méritos profesionales. A ese respecto, para no desmoralizar a los funcionarios del cuadro de servicios generales, habría que ofrecerles la posibilidad de realizar traslados internacionales, algo a lo que actualmente no tienen derecho.

16. Por último, no se deben escatimar gastos cuando se trate de la seguridad y la salud del personal. A ese respecto, hay que adoptar medidas concretas sobre el terreno, en particular en los lugares de destino más aislados; asimismo, hay que tratar de mejorar la imagen de las Naciones Unidas y hacer todo lo posible para que los funcionarios sean considerados personal no político y para garantizar la protección del personal local.

17. **El Sr. Grandjean** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales) respalda el aumento propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos. Sin embargo, recuerda que hace tiempo que es necesario restablecer la competitividad de los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas —que siguen siendo inferiores a los de otras organizaciones internacionales hasta en un 50%—, y que la diferencia entre los sueldos de la función pública utilizada en la comparación y los del sector privado en los Estados Unidos sigue siendo de aproximadamente un 32%. La Federación de Asociaciones de Funcionarios internacionales (FICSA) aprueba también las tasas recomendadas para las contribuciones del personal. Por otra parte, aunque es partidaria de la nueva escala de sueldos recomendada para los funcionarios del cuadro de servicios generales en Roma, destaca la necesidad de volver a integrar la prima de idiomas en el cálculo de los sueldos.

18. Por lo que respecta a las normas de conducta exigidas a los funcionarios internacionales, la FICSA se congratula del acuerdo a que se ha llegado, pero lamenta el proceso que ha sido impuesto y espera que en el futuro se respeten las decisiones adoptadas por consenso. Por otra parte, es importante que todos los funcionarios conozcan esas normas, para que cada uno de ellos pueda respetarlas. En lo que atañe a la labor de la CAPI sobre los arreglos contractuales, el documento de trabajo preparado en el período de sesiones de verano no contiene suficientes datos pertinentes. En cuanto al fondo, la FICSA estima que hay que encontrar el debido equilibrio entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo.

19. Ya es hora de que solucione el problema que viene planteando el margen desde hace largo tiempo. En las categorías P-5 a D-2, ha disminuido a menos de un 10%. La FICSA es partidaria de que se introduzca un incremento real en los sueldos, de manera que el margen se sitúe en torno al 15% acordado. Por otra parte, acoge con satisfacción el aumento del ajuste por lugar de destino en diversos lugares de destino en que hay sedes, pero recuerda que ese ajuste tiene por objeto garantizar la igualdad de poder adquisitivo en todos los

lugares de destino y no ofrecer una compensación por un sueldo básico bajo. Por otra parte, insiste en la necesidad de que se mantenga el procedimiento de revisión bienal de las prestaciones durante el todo el tiempo que dure el examen del régimen de remuneración y prestaciones, en el que cuenta participar plenamente. A ese respecto, observa que la palabra clave del examen ya no es “simplificación”, sino “flexibilidad”, e insta a que se obre con cautela, en particular en lo que se refiere a establecer bandas más anchas de paga o crear un cuadro ejecutivo superior, y recuerda que flexibilidad y rendición de cuentas van de la mano. No debe sacrificarse el principio de equidad sólo para proporcionar sueldos más altos a unos cuantos elegidos.

20. La FICSA pide a los Estados Miembros que exijan a las organizaciones internacionales que respeten las disposiciones internacionales relativas al derecho del trabajo y las incorporen en sus reglas y reglamentos. Asimismo, desearía que todas las organizaciones establecieran nuevos mecanismos de consulta entre los representantes del personal y los administradores que sean eficaces y, sobre todo, que prevean la plena participación de esos representantes en la adopción de decisiones relativas a los recursos humanos.

21. Por lo que respecta a la CAPI, ahora que las dos federaciones de personal han reanudado su trabajo con ella, deberían aplicarse sin dilación las nuevas disposiciones de su reglamento interno relativas al proceso de consulta y a sus métodos de trabajo. Por último, la FICSA insta a los Estados Miembros a que acepten que el examen del mandato, la composición y el funcionamiento de la CAPI se integre en el proceso de reforma actualmente en curso.

22. **El Sr. Nakkari** (República Árabe Siria) espera que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto presente en breve un informe sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI (A/56/485).

23. **El Presidente** dice que hará llegar la petición de Siria al Presidente de la Comisión Consultiva.

Se levanta la sesión a las 10.45 horas.