



# Asamblea General

Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
11 de julio de 2003  
Español  
Original: francés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 22ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 6 de noviembre de 2002, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Sharma..... (Nepal)  
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos  
y de Presupuesto:* Sr. Mselle

## Sumario

Tema 120 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

Tema 121 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas

Tema 122 del programa: Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Tema 126 del programa: Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

Carta de fecha 17 de octubre de 2002 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión por la Presidenta interina de la Asamblea General

Otros asuntos

---

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.



*Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.*

**Tema 120 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/57/30 y A/C.5/57/16)**

1. **El Sr. Bel Hadj Amor** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), presenta el vigésimo octavo informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/57/30) y señala que las decisiones que adopte la Asamblea General tras el examen de este informe tendrán profundas consecuencias para las condiciones de servicio de las organizaciones del régimen común. Subraya que la Comisión aborda en su informe una amplia gama de cuestiones, a menudo complejas, que se esfuerza en presentarlas de manera clara y concisa.

2. De conformidad con las resoluciones 51/216, 52/216 y 53/209, en virtud de las cuales la Asamblea General instaba a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a que desempeñara una función importante en la elaboración de enfoques innovadores en el ámbito de la gestión de los recursos humanos como parte de las reformas en curso, la CAPI elaboró hace dos años un marco integrado para la gestión de los recursos humanos, que aprobó la Asamblea. La Comisión ha estimado, en este contexto, que el régimen de remuneración y prestaciones era un elemento esencial de los esfuerzos desplegados por las organizaciones para modernizar su sistema de gestión de la actuación profesional y hacerlas más eficaces.

3. Durante el año pasado la CAPI se esforzó por analizar los problemas del actual régimen de remuneración y prestaciones, y buscarles soluciones apropiadas. Pese a que sigue analizándolos, la Comisión ya está en condiciones de proponer modificaciones y describir la metodología que tiene previsto utilizar. En el párrafo 17 del informe de la Comisión se exponen las cuestiones prioritarias y el calendario de la reforma del régimen de remuneración y prestaciones.

4. La primera propuesta de la Comisión tiene que ver con la revisión del actual sistema de clasificación de puestos, criticado desde hace tiempo por su rigidez y complejidad, para lo cual se requiere la participación de especialistas en clasificación de puestos. Además, el sistema, basado en la igualdad de los puestos más que en la igualdad de las contribuciones individuales, no se corresponde con la realidad actual, en que se priman los resultados. Por consiguiente, este sistema debería funcionar a un nivel más general. A fin de favorecer

una gestión descentralizada, la descripción de las tareas correspondientes a cada categoría será breve y concisa, y sólo se tendrán en cuenta los factores y elementos fundamentales para determinar la categoría del puesto. De este modo, los responsables tendrán un margen de maniobra mucho mayor para definir la manera de realizar las tareas asignadas. A este fin, dispondrán de instrumentos, principalmente informáticos, para clasificar los puestos que sean de su competencia, lo que garantizará la coherencia del sistema. Este sistema deberá también elaborarse de manera que permita modificar el sistema de remuneración para tener en cuenta necesidades de las organizaciones y establecer un sistema de bandas anchas.

5. A fin de reconocer las aportaciones individuales al esfuerzo colectivo, podría establecerse en el régimen común un modelo de bandas anchas acompañado de mecanismos de remuneración basados en la eficacia. No obstante, antes de formular recomendaciones, la Comisión tal vez quiera proceder a la experimentación y la validación de un modelo aplicable al régimen común.

6. Otra propuesta que figura en el informe de la Comisión tiene que ver con la creación de un cuadro ejecutivo superior. Para mejorar la eficacia de las organizaciones, se necesita crear un sistema que refuerce la capacidad de gestión de las organizaciones fomentando la excelencia en la gestión, que ayude a las organizaciones a hacer frente a las necesidades de personal del cuadro ejecutivo y les permita atraer y retener personal con un alto nivel de competencia. La elaboración ulterior de las modalidades de un cuadro de esas características se inscribe en el programa de trabajo de la Comisión para 2003.

7. Considerados en conjunto, los cambios propuestos representan un modelo de gestión de personal totalmente nuevo e inspirado en medidas que Estados Miembros, de todos los continentes, aplican progresivamente para estar en consonancia con un mundo en plena evolución. La administración pública internacional también debería mejorarse y ceñirse más a los resultados.

8. A la vez que se reconoce que introducir cambios no es cosa fácil y que incluso puede ser más difícil en las organizaciones multiculturales, como las del sistema de las Naciones Unidas, que poseen una gran experiencia en prácticas adquiridas en todos los rincones del mundo, el Presidente de la Comisión indica que es

precisamente esa experiencia la que ha contribuido a crear una administración pública verdaderamente internacional, que reconoce valores comunes y persigue objetivos comunes. A su juicio, esos valores fundamentales no han perdido nada de su pertinencia y pueden seguir atrayendo a generaciones de funcionarios idealistas y competentes. Ahora bien, el éxito futuro de los funcionarios y, en buena parte, del propio sistema de las Naciones Unidas dependerá de la medida en que estos funcionarios consideren los sistemas de gestión de los recursos humanos como el medio de lograr sus ambiciones, en particular los objetivos de desarrollo.

9. Por otro lado, la Comisión examinó, a petición de la Asamblea General, la cuestión de la movilidad y de su repercusión en la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios. Reafirmando la importancia que reviste la movilidad del personal dentro de las organizaciones del régimen común y entre éstas, los miembros de la Comisión estimaron que la cuestión de la movilidad era un asunto complejo que tenía consecuencias en un buen número de esferas y que, por tanto, debía examinarse de manera integrada, teniendo en cuenta los diversos mandatos y misiones de las organizaciones. También reconoció la importancia de tener en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional con la vida privada.

10. Otra cuestión que examinó la Comisión es el margen entre las remuneraciones netas, que mide la relación entre las remuneraciones netas ofrecidas por el régimen común y las ofrecidas por la administración pública utilizada en la comparación, a saber, la administración pública federal de los Estados Unidos. Actualmente, el margen se sitúa en el punto 109,3, o sea, cerca de 6 puntos por debajo del punto medio conveniente del margen fijado por la Asamblea que, en 1985, había aprobado una banda de 110 a 120 para el margen, en el entendimiento de que el margen se mantendría a un nivel cercano al punto medio conveniente de 115. El nivel actual del margen favorece esencialmente un aumento de los sueldos en términos reales, de lo que se han estado beneficiando los funcionarios de los Estados Unidos estos últimos años. Con todo, parece ser que esta tendencia debería continuar. Hay que señalar además que las disminuciones de impuestos de las que se han beneficiado los agentes federales tuvieron también el efecto de aumentar sus remuneraciones netas.

11. Cuando se aprobó la banda de 110 a 120 para el margen, se hizo en el entendimiento de que la Comisión se esforzaría en impedir que el margen sobrepasase el

punto 120 y que recomendaría un aumento de los sueldos en caso de que el margen descendiera por debajo del punto 110. Hay que recordar que cuando el margen sobrepasó los 120, en la segunda mitad de los años 80, los sueldos se congelaron durante más de tres años. A fin de lograr que el margen general regresase al menos al punto medio conveniente de 115, la CAPI recomienda ajustar las remuneraciones netas de los funcionarios de las organizaciones del régimen común. No obstante, la Asamblea General ha expresado su preocupación por los desequilibrios del margen, que suele ser bajo en las categorías más altas y superior al punto conveniente en las categorías inferiores; así pues, en 2002, el margen correspondiente a la categoría P-1 se situó en el punto 120, y el correspondiente a la categoría D-1, en el punto 101,2. La Comisión no pide que se lleve a cabo un ajuste global. De conformidad con la resolución 56/244 de la Asamblea, la Comisión recomienda, en el párrafo 174 de su informe, un aumento real diferenciado de la escala de sueldos básicos/mínimos, con efecto a partir del 1º de marzo de 2003, para corregir el bajo nivel del margen en las categorías superiores de la escala de sueldos y restaurar el nivel general del margen al punto medio conveniente de 115.

12. Conviene señalar que todos los funcionarios, independientemente de sus categorías, recibirán un aumento de conformidad con el proceso de ajuste de los sueldos básicos/mínimos y que, aunque los aumentos más importantes se propongan para las categorías superiores, los márgenes seguirán siendo más elevados en las categorías inferiores.

13. La recomendación se basa en estudios realizados con arreglo a criterios rigurosos y métodos aceptados por todas las partes que existen desde hace casi 20 años. Pese a las restricciones presupuestarias y los problemas de tesorería que se plantean, el sistema de las Naciones Unidas debe ser capaz de atraer, motivar y retener personal con muy alto nivel de competencia, como prescribe la Carta, ya que de lo contrario dejará de ser competitivo.

14. Entre las demás cuestiones que abordó, la Comisión examinó, en el marco del ciclo de examen bienal de las prestaciones, las cuantías del subsidio de educación y de las prestaciones por familiares a cargo correspondientes a la categoría de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. El subsidio de educación se aumentó para tener en cuenta la inflación, mientras que las prestaciones por familiares a cargo se mantuvieron en sus cuantías actuales.

15. Con respecto a los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino peligrosos, la Comisión decidió mantener la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para los funcionarios de contratación internacional en su nivel actual de 1.000 dólares mensuales, y aumentar a partir del 1° de enero de 2003 la cuantía de esa prestación para los funcionarios de contratación local en torno al 30% del punto medio de la escala de sueldos de los funcionarios de contratación local.

16. Por último, el informe presenta los resultados de los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres, Viena y Ginebra, así como un estudio sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra para la categoría de funcionarios del cuadro de profesores de idiomas. Con la finalización de esos estudios, la Comisión dio por concluida la quinta serie de estudios sobre los sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en los lugares de destino en que hay sedes. La Comisión debe examinar en 2003 las metodologías para el estudio de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay. En vista de la experiencia de la última serie de estudios, habrá que esperar a una operación de envergadura, que tenga en cuenta en particular las dificultades asociadas a la participación de los empleadores.

17. **La Sra. Fréchette** (Vicesecretaria General), presentando la Declaración de la Junta de Coordinación de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas relativa al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/C.5/57/16, anexo), recuerda que la CAPI aporta una contribución esencial al proceso de reforma emprendido en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para modernizar la gestión de los recursos humanos, instaurar una gestión basada en los resultados y promover la responsabilidad, el aprendizaje constante y la excelencia en la gestión. Los jefes ejecutivos saben perfectamente que la capacidad de atraer, motivar y retener a personal altamente cualificado es un elemento determinante de esa reforma.

18. La Vicesecretaria General indica que el régimen de remuneración y prestaciones debe ser coherente con esos objetivos, lo que no sucede actualmente. Los jefes ejecutivos han expresado reiteradamente su preocupación por la falta de competitividad, flexibilidad y sensibilidad del actual régimen de remuneración y prestaciones. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no sólo deben poder contratar candidatos, sino que deben contratar los mejores.

19. Los Estados Miembros también subrayaron la importancia que atribuían a esos objetivos. En su resolución 55/258, la Asamblea hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que un conjunto competitivo de condiciones de servicio era un elemento esencial para alcanzar con éxito los objetivos de la reforma.

20. Los jefes ejecutivos se felicitan de las propuestas hechas por la Comisión, que completan las reformas ya emprendidas y ofrecen nuevos instrumentos para favorecer la movilidad, reforzar las competencias, mejorar la gestión, recompensar al personal con buen rendimiento profesional y solucionar los problemas relativos a la contratación y el mantenimiento en funciones del personal, especialmente en las categorías superiores.

21. Los jefes ejecutivos colaborarán con la Comisión para aplicar progresivamente estas propuestas, y ajustarlas en caso necesario, con el espíritu abierto que ha caracterizado los trabajos de la Comisión. Esperan con interés otras propuestas de la Comisión, en particular sobre la actualización del principio Noblemaire. Por último, apoyan firmemente la recomendación de la Comisión relativa al aumento diferenciado de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, que es plenamente conforme con la metodología aprobada por la Asamblea General y las numerosas resoluciones en que la Asamblea instaba a la Comisión a que resolviera los desequilibrios del margen.

22. El Secretario General, en su “programa para profundizar el cambio”, indica que los objetivos enunciados en la Declaración del Milenio no podrán lograrse si no se dispone de un personal con muy alto nivel de competencia que esté a la altura de los desafíos de nuestra nueva era global. Las recomendaciones presentadas por la CAPI tienen por objeto fortalecer la administración pública internacional y mejorar la moral del personal. Por consiguiente, el Secretario General y los jefes de delegación esperan poder contar con el apoyo de los Estados Miembros.

**Tema 121 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas (A/57/9, A/C.5/57/11 y A/57/490)**

23. **El Sr. Larivière** (Presidente del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), presentando el informe del Comité Mixto, dice que la evaluación actuarial de la Caja al 31 de diciembre de 2001 mostró un superávit equivalente al

2,92% de la remuneración pensionable, lo que supone una disminución en comparación con la evaluación precedente. Esta disminución se debió principalmente a la obtención de rendimientos inferiores a los previstos en las hipótesis actuariales, la revisión de las hipótesis relativas a las tasas de jubilación anticipada y la esperanza de vida de los pensionistas, y a la modificación de los reglamentos de la Caja en 2000. Habida cuenta de que durante la última evaluación no se contabilizaron todas las pérdidas de partidas de activo, la tasa de aportación requerida para lograr el equilibrio actuarial debería pasar a ser del 21,87% en el plazo de los próximos cinco años. Sin embargo, el Comité Mixto se muestra convencido de la solidez de los activos del modelo actuarial vigente.

24. En el marco de su examen de las cuestiones actuariales, el Comité Mixto decidió también aprobar los proyectos de acuerdo de transmisión propuestos con la Organización Europea para la Seguridad de la Navegación Aérea (Eurocontrol) y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). De conformidad con el artículo 13 de los Estatutos de la Caja, estos acuerdos necesitan la aprobación de la Asamblea General.

25. El alto rendimiento de las inversiones a largo plazo de la Caja (el 3,9% tras corregir las variaciones del índice de precios al consumidor en los Estados Unidos) es la principal razón de que la Caja tenga actualmente un superávit actuarial, pese a los rendimientos negativos registrados en los dos ejercicios terminados el 31 de marzo de 2001 y el 31 de marzo de 2002. El Comité Mixto, como conclusión del debate que mantuvo sobre el tema con el Comité de Inversiones, tomó nota con satisfacción de que el Presidente de este Comité estaba dispuesto a aumentar los intercambios de información con el Comité Mixto, y solicitó que el informe sobre la gestión de las inversiones fuera más analítico e incluyera un examen de los resultados. De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos de la Caja, que especifica que el Secretario General es el responsable fiduciario de la gestión de las inversiones, el representante del Secretario General se comprometió a facilitar información por adelantado sobre las inversiones y, especialmente, sobre los efectos de la evolución reciente de los mercados financieros.

26. En lo que respecta al funcionamiento de la Caja, en los párrafos 13 a 15 del informe se señalan varios datos esenciales. El Comité Mixto tomó nota de las conclusiones de la Junta de Auditores, según las cuales

el funcionamiento de la Caja era satisfactorio, los estados financieros de la Caja estaban en conformidad con los principios uniformes de contabilidad aceptados y no se había encontrado ningún problema importante en relación con los procedimientos y controles. El Comité Mixto atribuye gran importancia a los mecanismos de verificación interna y externa de la Caja. A este respecto, durante la sesión que celebró en julio, el Comité Mixto tuvo una reunión muy útil por videoconferencia con la Junta de Auditores, y es probable que esta experiencia se vuelva a repetir.

27. En cuanto a los gastos administrativos directamente imputables a la Caja, el Comité Mixto aprobó recursos adicionales que representaban un aumento de 179.200 dólares con respecto al presupuesto total de 74,3 millones de dólares que aprobó inicialmente la Asamblea General para el ejercicio bienal 2002-2003. Estos recursos adicionales se utilizarán para realizar tareas relativas a la revisión de las prestaciones correspondientes a ciertos beneficiarios como resultado de un fallo del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, y para aplicar diversas recomendaciones del Grupo de Trabajo encargado de proceder a una revisión fundamental de las disposiciones de la Caja sobre prestaciones.

28. En lo que respecta a las perspectivas y los objetivos a largo plazo de la Caja, el Director General presentó informes detallados sobre cinco proyectos principales que figuraban en la nueva carta de gestión de la Caja (párr. 98). En el marco del examen del conjunto de la plantilla de la Caja, los miembros del Comité consideraron que el programa propuesto por el Director General constituía una base de trabajo aceptable y lo aprobaron en principio, pero no se adoptó ninguna decisión respecto de las solicitudes de reclasificación y de creación de nuevos puestos. Estas propuestas se volverán a examinar en el marco del examen del proyecto de presupuesto de la Caja para el ejercicio bienal 2004-2005. Además, el Comité apoyó las gestiones realizadas por el Director General para proseguir la búsqueda de locales permanentes en Nueva York para la Caja de Pensiones, cuestión ésta que se considera prioritaria.

29. En cuanto al programa de deducción de primas del plan de seguro médico después de la separación del servicio, y teniendo en cuenta que el número de beneficiarios es cada vez más numeroso, el Comité decidió que esta cuestión se abordara en un informe a su Comité Permanente en 2003. En lo que respecta a la

auditoría interna de la Caja, el Comité decidió no recomendar a la Asamblea General que aprobase los recursos adicionales solicitados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna durante el ejercicio bienal 2002-2003. Decidió también pedir al Director General que realizara para 2003 un estudio sobre las disposiciones que podrían preverse para el desempeño de la función de auditoría interna de la Caja, entre ellas la posible creación de una dependencia dentro de su secretaría o el recurso a una entidad distinta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

30. Respecto a la situación de los ex afiliados de la ex Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, la ex República Socialista Soviética de Ucrania y la ex República Socialista Soviética de Bielorrusia, el Comité examinó todas las medidas que podrían remediar la situación de los ex afiliados y decidió, teniendo en cuenta las informaciones más recientes, no acogerse en esta fase del proceso a ninguna de las opciones previstas. Decidió también pedir al Secretario General que siguiera tratando de hallar una solución satisfactoria y completa a la cuestión.

31. Con respecto a las disposiciones de los Estatutos de la Caja relativas a las prestaciones, el Comité decidió, después de examinar las recomendaciones iniciales formuladas por el Grupo de Trabajo encargado de revisar esas disposiciones, aprobar un conjunto reducido de modificaciones que fueran coherentes con la lógica del nuevo marco de gestión de los recursos humanos aprobado por la CAPI y la Asamblea General. En particular el Comité Mixto recomendó que los ajustes por costo de la vida se aplicaran a las prestaciones por jubilación diferida a partir de los 50 años de edad, que los coeficientes de ajuste por diferencias en el costo de la vida que entran en el cálculo de las prestaciones por jubilación diferida se aplicaran a partir de la fecha de separación del servicio, y que se eliminaran las restricciones a la restitución de un período de afiliación anterior. El costo actuarial total de las modificaciones aprobadas por el Comité Mixto representaría el 0,54% de la remuneración pensionable.

32. El Comité Mixto compartió la opinión de la CAPI de que la escala común de contribuciones del personal debía mantenerse y revisarse durante la próxima revisión completa de la remuneración pensionable, que tendrá lugar en 2004.

33. El Comité Mixto propuso también enmiendas de los Estatutos relativos a la permutación de la prestación

mínima y la licencia prolongada sin sueldo. Estas enmiendas no han tenido una gran incidencia en la situación actuarial.

34. Con respecto a los otros asuntos, el Comité Mixto examinó la cuestión del tamaño y la composición del Comité Mixto y del Comité Permanente. Se recomendó elevar el número de miembros del Comité Mixto de 33 a 36, y que los tres puestos adicionales se asignaran a las Naciones Unidas. En caso de aprobarse esta propuesta, el número de puestos del Comité Mixto asignados a representantes de la Asamblea General pasaría de cuatro a cinco, sin que se modificara el número de suplentes. Se decidió también mantener como estaba el tamaño y la composición del Comité Permanente.

35. En relación también con los otros asuntos, el Comité Mixto autorizó a su Comité Permanente a que examinara en 2003 la posible solicitud de afiliación a la Caja que podría presentarle la Corte Penal Internacional.

36. **El Sr. Mselle** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre el régimen de pensiones de las Naciones Unidas (A/57/490) y dice que la 26ª evaluación actuarial de la Caja de Pensiones reveló un superávit actuarial del 2,92% de la remuneración pensionable, lo que equivalía a 4.284,4 millones de dólares, y que este resultado seguía la tendencia registrada en la evaluación anterior. La Comisión Consultiva aprueba el enfoque prudente adoptado a este respecto por la Comisión de Actuarios y la Caja de Pensiones, que estiman que la tendencia observada hasta la fecha no requiere un cambio radical ni en lo que respecta a la mejora de las prestaciones ni a la reducción de la tasa de aportación. El Comité recuerda que es importante ceñirse a las disposiciones de la resolución 53/210 de la Asamblea General, según las cuales convendría seguir vigilando de cerca la evolución de los resultados de las evaluaciones actuariales de la Caja y no deberían modificarse ni la tasa de aportación ni ningún otro parámetro a menos que las futuras evaluaciones revelen que siguen produciéndose superávits sistemáticamente.

37. El valor de mercado de los activos de la Caja se redujo en más de un 16% como consecuencia de la inestabilidad de los mercados financieros y del rendimiento negativo de las inversiones. Al parecer, esta coyuntura ha influido bastante en los debates del Comité Mixto sobre las cuestiones relacionadas con las inversiones de los activos de la Caja; la Comisión Consultiva

comparte la opinión del Comité Mixto de que es necesario evitar que se confundan las funciones asociadas a estas cuestiones. Asimismo, destacó la importancia de que la responsabilidad fiduciaria que ejerce el Secretario General en virtud del artículo 19 de los Estatutos de la Caja no debe en ningún caso verse comprometida por los resultados de exámenes o estudios.

38. La Comisión Consultiva indicó que el Comité Mixto había solicitado una evaluación del Servicio de Gestión de las Inversiones y una evaluación externa independiente del rendimiento de las inversiones de la Caja. En el párrafo 10 de su informe, la Comisión Consultiva pidió nuevas aclaraciones sobre los motivos de esas solicitudes.

39. Las observaciones de la Comisión Consultiva acerca del informe de la Junta de Auditores sobre los estados financieros y las cuentas de la Caja figuran en los párrafos 13 a 18 de su informe. La Comisión Consultiva subraya la necesidad de aplicar las recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores; en caso de desacuerdo, hay que dar explicaciones satisfactorias a la Junta y consignarlas en los documentos pertinentes que se presenten al Comité Mixto de la Caja de Pensiones y a la Asamblea General.

40. En cuanto a los arreglos administrativos (párrafos 21 a 26 del informe), la Comisión Consultiva hizo suya la recomendación del Comité Mixto sobre los nuevos puestos solicitados para 2002-2003 para la auditoría interna. Asimismo, recomendó que se examinara con el Director General de la Caja la cuestión de los recursos adicionales solicitados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna con el suficiente tiempo de antelación para que el Director General pudiera presentar sus propuestas al Comité Mixto en el contexto del proyecto de presupuesto de la Caja para el bienio 2004-2005.

41. Por lo que respecta al estudio solicitado por el Comité Mixto sobre las disposiciones que podrían preverse para el desempeño de la función de auditoría interna de la Caja, entre ellas la posible creación de una dependencia distinta dentro de la Secretaría de la Caja (párrafo 26 del informe), la Comisión Consultiva considera que no se le ha dado ningún argumento de peso para que modifique las disposiciones actuales que garantizan la prestación de los servicios de auditoría interna de la Caja por parte de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, y advierte de que no debe tomarse una decisión precipitada a ese respecto.

42. La Comisión Consultiva estima que, más que solicitar al Director General de la Caja o a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que se realice ese estudio, habría que pedirselo a la Junta de Auditores, que ya ha realizado otras veces evaluaciones de los servicios de auditoría interna de las administraciones que dependen de ella. La Comisión Consultiva señala que la Junta de Auditores, en los últimos informes de auditoría que elaboró sobre la Caja (A/57/9, anexo XII) y sobre las Naciones Unidas (A/57/5, párrs. 179 a 192), no respondió a la solicitud formulada en el párrafo 26 del informe, según la cual la Comisión Consultiva recomendaba proceder a una evaluación de la capacidad y los conocimientos profesionales que necesitaba la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para prestar servicios de auditoría interna de las actividades administrativas y de inversiones de la Caja, de conformidad con las normas comúnmente aceptadas para la auditoría interna de las cajas de pensiones. Recordando las observaciones que había formulado en el párrafo 13 de su informe A/57/439, la Comisión Consultiva indica que la Junta de Auditores tal vez quiera considerar la posibilidad de recurrir a expertos externos para esa evaluación.

43. Por último, en el párrafo 28 de su informe, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General reconsidere el modo en que se elige a los miembros y los miembros suplentes que la representan en el Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de conformidad con el artículo 6 de los Estatutos de la Caja.

44. **El Sr. Ouma** (Director del Servicios de Gestión de las Inversiones) presenta el informe sobre las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas e indica que este informe, muy conciso por las normas que limitan la duración de los documentos, abarca el período comprendido entre el 1º de abril de 2000 y el 31 de marzo de 2002. La coyuntura económica se analiza brevemente en el capítulo II. El capítulo III trata del rendimiento de las inversiones; el capítulo IV, de la diversificación de los activos; y el capítulo V, de las inversiones en los países en desarrollo.

45. Al 31 de marzo de 2002, el valor de mercado de los activos de la Caja era de 21.789 millones de dólares, mientras que al 31 de marzo de 2000 ese valor era de 26.056 millones de dólares, lo que representa una disminución de 4.267 millones de dólares, es decir, del 16,4%. Las tasas de rendimiento de las inversiones

para los ejercicios cerrados el 31 de marzo de 2001 y el 31 de marzo de 2002 fueron del -15% y el 0,7%, respectivamente. Estos resultados se atribuyen principalmente a los rendimientos mediocres de las acciones, que provocaron una gran corrección de los mercados de valores de todo el mundo desde los valores máximos registrados en marzo de 2000. En cuanto a los ejercicios cerrados el 31 de marzo de 2001 y el 31 de marzo de 2002, las tasas de rendimiento de la cartera de acciones de la Caja fueron del -24,2% y el -1,3%, respectivamente. Estos rendimientos negativos fueron compensados en parte por los buenos resultados registrados en las otras categorías de activos. Los cuadros 2 y 3 del informe indican los rendimientos anualizados respecto a períodos de larga duración.

46. Desde el 31 de marzo de 2002 los mercados financieros se han venido caracterizando por una fuerte inestabilidad. Al 30 de septiembre de 2002, el valor de mercado de los activos de la Caja era de 19.906 millones de dólares, es decir, 1.883 millones de dólares, o un 8,6%, inferior al que tenía a 31 de marzo de 2002.

47. La comparación del rendimiento de las inversiones muestra que, en lo que respecta al ejercicio que vence el 31 de marzo de 2001 y al ejercicio que vence el 31 de marzo de 2002, el rendimiento de las inversiones de la Caja fue superior al que se obtuvo por medio del indicador de referencia, que es una combinación del índice Morgan Stanley y el índice Salomon Brothers. El objetivo a largo plazo de la Caja es obtener una tasa de rendimiento real (ajustada en función de la inflación) del 3,5%, objetivo que se alcanzó en ocho de los 10 años del anterior período decenal. Desde septiembre de 2002 la cartera de acciones de la Caja ha venido continuamente registrando resultados comparativamente mejores que los de los principales indicadores de referencia, especialmente en lo que respecta a las acciones denominadas en dólares. Por contra, la cartera de bonos ha registrado rendimientos ligeramente inferiores a los de los principales índices de referencia.

48. Como se desprende del gráfico 3 y del cuadro 4 del informe, la cartera de valores de la Caja exhibe una relación riesgo/rendimiento mayor que la de la correspondiente al índice de referencia. Su tasa de rendimiento fue ligeramente inferior (12% frente a 12,7%), pero con una menor volatilidad (11,3% frente a 13,9%). Esta superioridad se debe al hecho de que la cartera de valores de la Caja está muy diversificada: contiene todas las grandes categorías de activos y un porcentaje muy grande de valores de primer orden. Si se considera

la relación riesgo/rendimiento de las diferentes categorías de activos a largo plazo, se observa que las acciones obtienen un rendimiento del 9,3% para una volatilidad del 14,6%; los bonos, un rendimiento del 6% para una volatilidad del 6,9%; las inversiones inmobiliarias, un rendimiento del 6,6% para una volatilidad del 5%; y las inversiones a corto plazo, un rendimiento del 6,3% para una volatilidad del 4,7%.

49. La política de la Caja de hacer una gran diversificación de las inversiones por monedas, categorías de activos y zonas geográficas sigue siendo el método más seguro para reducir los riesgos y mejorar los rendimientos a largo plazo. En marzo de 2000 y en marzo de 2002, la composición de la cartera era la siguiente: acciones, el 69,4% y el 57,1%; bonos, el 21,1% y el 27,9%; inversiones inmobiliarias, el 3,6% y el 5,5%; e inversiones a corto plazo, el 6% y el 9,7%, respectivamente.

50. Como conclusión, el Director del Servicio de Gestión de las Inversiones indica que, en una coyuntura que siempre ha estado marcada por grandes turbulencias de los mercados financieros, el valor de mercado de los activos de la Caja era a 5 de noviembre de 2002 de 20.807 millones de dólares y la composición de su cartera la siguiente: el 49,1%, acciones; el 32,6%, bonos; el 6%, inversiones inmobiliarias; y el 12,3%, inversiones a corto plazo. En un contexto de esas características, la política de gestión de las inversiones de la Caja se guía más que nunca por los criterios de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad.

#### **Tema 122 del programa: Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna**

51. **El Sr. Nair** (Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna) presenta el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna e indica que este informe se elaboró de forma que ofreciera de entrada una imagen precisa de la repercusión de las actividades de la Oficina en los programas. Tal como la Asamblea General lo había solicitado en su resolución A/56/246, el informe contiene estadísticas desglosadas sobre la marcha de los progresos logrados en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la Oficina durante los tres años precedentes. En cuanto al período de 12 meses que cubre el informe, la Oficina presentó 2.357 recomendaciones para mejorar la supervisión interna y superar las dificultades para lograr la eficiencia y la eficacia de la Organización. Más del 50% de

esas recomendaciones ya se aplicaron y en torno a un 30% de éstas se clasificaron como esenciales. La Oficina recomendó que los directores de programa adoptaran medidas que permitieran a la Organización economizar alrededor de 56 millones de dólares. Además de los principales objetivos de supervisión, la Oficina realizó, a petición del Comité del Programa y de la Coordinación, una evaluación mucho más amplia de varios subprogramas: Asuntos de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social, Apoyo y coordinación del Consejo, y Asuntos jurídicos.

52. El capítulo II del informe examina las actividades de supervisión realizadas durante el período objeto de examen y sus resultados. El Sr. Nair enumera los principales logros alcanzados. A raíz de siete auditorías de la Oficina, se presentaron informes a la Asamblea General relacionados, entre otras cosas, con el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, el Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG) y la Comisión de Indemnización. Los consultores de gestión de la Oficina colaboran en las actividades de reforma general en tareas relativas a la duplicación administrativa y la racionalización de la gestión de los recursos humanos. La aplicación de las recomendaciones de la Oficina referentes a la cuestión de las dietas por misión del personal de las misiones de mantenimiento de la paz se tradujo en un aumento anual neto de 25,5 millones de dólares de las economías previstas. El informe del Secretario General sobre la ejecución de los programas de las Naciones Unidas en el bienio 2000-2001, preparado por la Oficina con ayuda del Sistema Integrado de Información de Gestión, muestra el camino para elaborar informes basados en los resultados. Una auditoría del desembolso de las aportaciones de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas reveló que los retrasos en el desembolso de ciertas aportaciones había supuesto para la Caja una pérdida de ingresos en concepto de intereses superior a 400.000 dólares. La Oficina procedió a realizar una investigación sobre las denuncias de explotación sexual de niñas y mujeres en los campos de refugiados de África occidental por parte de trabajadores de asistencia humanitaria de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; las conclusiones de la Oficina son objeto de un informe por separado a la Asamblea General. La Oficina asigna auditores residentes al programa del ACNUR para la repatriación y reintegración en el Afganistán y los países vecinos, cuyo presupuesto asciende a 230 millones de

dólares. El establecimiento de la División de Fiscalización, Evaluación y Consultoría, que reagrupa las cuatro funciones de supervisión, favorece un enfoque multidisciplinario y permite aunar esfuerzos. Por último, se creó en Ginebra un grupo de investigación al que se dotó de los medios de auditoría solicitados.

53. El capítulo III del informe trata de la planificación estratégica de la Oficina. En el marco de las iniciativas encaminadas a reforzar la calidad de sus servicios, la Oficina aplicará los métodos de gestión de riesgos a fin de determinar su programa de trabajo para 2003 y elaborará un marco estratégico para promover la integridad institucional. Por último, la Oficina definió un plan para mejorar las perspectivas de carrera dentro de sus servicios y se ha provisto de un nuevo sistema informático de gestión que le permitirá realizar un mejor seguimiento de los resultados de sus diferentes divisiones.

**Tema 126 del programa: Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz**

**Carta de fecha 17 de octubre de 2002 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión por la Presidente interina de la Asamblea General (A/C.5/57/15)**

54. **El Sr. Gopin** (Jefe del Servicio de Cuotas) recuerda las disposiciones de la resolución 55/235 de la Asamblea General relativas a la escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, y las de la resolución 55/236, relativa a los cambios voluntarios de categoría. Como la cuestión de los nuevos Estados Miembros de las Naciones Unidas no se abordó en estas resoluciones ni en el informe correspondiente del Secretario General (A/C.5/55/38), la Asamblea General deberá decidir en qué categoría clasificará a Suiza y Timor-Leste, que pasaron a ser Miembros de las Naciones Unidas en 2002. Atendiendo a los criterios definidos en el párrafo 10 de la resolución 55/235, Suiza se clasificaría en la categoría D y Timor-Leste, en la categoría I. En consecuencia, tal vez la Quinta Comisión quiera recomendar a la Asamblea General que tome una decisión en ese sentido.

55. Por otro lado, de conformidad con las disposiciones de la resolución 47/217 de la Asamblea General, Suiza y Timor-Leste deberían contribuir al fondo

de reserva para el mantenimiento de la paz. También convendría determinar si las disposiciones del párrafo 10 de la resolución 56/292 relativas a la financiación de existencias de despliegue estratégico se aplicarán a estos dos Estados y, en caso afirmativo, qué tipo de modalidades se emplearán.

#### **Otros asuntos**

56. **El Sr. Ho** (Singapur) menciona varios inconvenientes que el reforzamiento de las medidas de seguridad en el perímetro de las Naciones Unidas supone para los funcionarios y los miembros de las misiones. Pide, entre otras cosas, aclaraciones de por qué hay más dificultades para acceder al estacionamiento de vehículos y a ciertos edificios, y señaló que se suponía que con la contratación de 50 nuevos guardias de seguridad se facilitarían las cosas.

57. **El Sr. McCann** (Jefe del Servicio de Seguridad y Vigilancia) responde que, en el contexto actual, es indispensable que no se relajen las medidas de seguridad y se evite toda intrusión en los edificios de las Naciones Unidas, especialmente en los lugares abiertos al público, que es lo que el Servicio de Seguridad y Vigilancia se esfuerza por hacer procurando no causar más molestias de lo necesario al conjunto de los usuarios. Enumera un número concreto de medidas adoptadas en ese sentido y precisa que la contratación de los nuevos guardias de seguridad seguía su curso, pero que todavía no estaban asignados a ningún puesto. La ejecución del plan maestro de mejoras de capital para la renovación de los locales debería permitir mejorar las condiciones de acceso a los edificios.

58. **El Sr. Farid** (Arabia Saudita) pide a la Oficina que ajuste el programa de trabajo de la Quinta Comisión modificando el horario de las sesiones de tarde de forma que los miembros de la Comisión que lo deseen puedan observar el Ramadán.

59. Las delegaciones de la Jamahiriya Árabe Libia, Siria, Egipto, el Sudán, Jordania, la República Islámica del Irán, Argelia, Marruecos, Bangladesh y de Indonesia se suman a la petición del representante de Arabia Saudita.

60. **El Presidente** indica que la Oficina examinará la cuestión y se esforzará en encontrar una solución que satisfaga a unos y a otros sin comprometer la marcha de los trabajos de la Comisión.

*Se levanta la sesión a las 12.30 horas.*