

*Naciones Unidas*  
**ASAMBLEA  
GENERAL**



**CUADRAGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES**

*Documentos Oficiales\**

QUINTA COMISION  
20a. sesión  
celebrada el  
viernes 28 de octubre de 1988  
a las 15.00 horas  
Nueva York

**ACTA RESUMIDA DE LA 20a. SESION**

Presidente: Sr. OKEYO (Kenya)

más tarde: Sr. ARASTOU (República Islámica del Irán)

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

**SUMARIO**

**ORGANIZACION DE LOS TRABAJOS**

**TEMA 122 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)**

**TEMA 123 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)**

**TEMA 121 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (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 fascículo separado para cada Comisión.

**Distr. GENERAL**  
**A/C.5/43/SR.20**  
**9 de noviembre de 1988**  
**ESPAÑOL**  
**ORIGINAL: INGLES**

88-56713 7912d

/...

14P.

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

#### ORGANIZACION DE LOS TRABAJOS

1. El Sr. VISLYKH (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que, en años anteriores, la Quinta Comisión dio un ejemplo a las otras Comisiones Principales en la utilización de los recursos de servicios de conferencias. Lo hizo en parte al cumplir con la recomendación del Comité de Conferencias, de que las secretarías de las Comisiones Principales y los órganos subsidiarios de la Asamblea General informaran periódicamente a sus respectivas comisiones y órganos acerca de la eficacia con que habían utilizado los recursos que se les asignaron. Esa práctica debería continuar, y el orador solicita al Secretario que informe a la Comisión durante la próxima semana de cuánto tiempo se ha desperdiciado al iniciar tardíamente las sesiones, terminarlas temprano y cancelar reuniones ya previstas.

2. El PRESIDENTE concuerda con el representante de la Unión Soviética y espera que el Secretario también proporcione cifras comparativas de otras Comisiones Principales.

TEMA 122 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/43/30 y Corr.1; A/C.5/43/12 y 21)

TEMA 123 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/43/9, A/43/712; A/C.5/43/3)

3. El Sr. VILLADSEN (Dinamarca), en nombre de los cinco países nórdicos, expresa su reconocimiento a la Comisión de Administración Pública Internacional por los esfuerzos que ha realizado para presentar un informe que en general se puede entender con facilidad, y solicita mayor información sobre las otras mejoras mencionadas por el Presidente de la Comisión para fortalecer el proceso de consultas con los representantes de la administración y el personal.

4. Los países nórdicos estudiaron las consideraciones que impulsaron a la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a suspender su participación en todas las actividades de la CAPI. Comparten varias de sus inquietudes, pero perciben algunas dificultades con respecto a la idea de que los sueldos se negocien directamente por conducto de un órgano integrado por un número igual de representantes del personal y de los empleadores. Es poco probable que los Estados Miembros renuncien a su prerrogativa de participar en las decisiones relativas a los niveles de remuneración y otras condiciones de servicio importantes. Las organizaciones del personal deberían tener la oportunidad de seguir las deliberaciones y presentar sus opiniones sobre las propuestas relativas a la remuneración. En ocasiones, sus opiniones serán sustancialmente diferentes de las de la CAPI; en esos casos, se deberían consignar junto con las recomendaciones de la CAPI en el informe que ésta presenta a la Asamblea General. Los países nórdicos instan a la CAPI y a las organizaciones del personal a mostrar buena voluntad y comprensión, restableciendo las relaciones y un clima de confianza mutua.

(Sr. Villadsen, Dinamarca)

5. A causa de la decisión adoptada por la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones, de mantener la metodología vigente para calcular el margen entre la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y la de la administración pública utilizada en la comparación, la congelación de los aumentos del ajuste por lugar de destino se levantó más tarde que si se hubiera adoptado otra decisión. Los países nórdicos habrían preferido que se aceptara la recomendación de la Comisión al respecto. No obstante, tienen conciencia de que la CAPI actuó de conformidad con la decisión de la Asamblea General.
6. Los países nórdicos apoyan la decisión de la CAPI de continuar con su política de no reducir la paga líquida como resultado de los estudios sobre el costo de vida sino de congelarla hasta que el costo de vida llegue al nivel correspondiente. Siempre debe tenerse presente la repercusión de los cambios del régimen de sueldos en el régimen de pensiones. La CAPI debería mantener contacto estrecho con el Comité Mixto de Pensiones durante todo el examen de las condiciones de servicio.
7. La CAPI solicitó orientación sobre las posibilidades que se tendrían en cuenta en su examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores. Los países nórdicos opinan que la CAPI debería tratar de evaluar los méritos de todas las posibilidades. Al mismo tiempo, consideran que la falta de distinción, en el régimen de sueldos existente, entre personal con o sin movilidad es una deficiencia importante. Vale la pena seguir reflexionando sobre ideas como la de desglosar la remuneración global en elementos separados, o separar los gastos de vivienda del ajuste por lugar de destino.
8. Los países nórdicos siempre consideraron sumamente importante el atraer, motivar y retener personal con los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, y tienen conciencia de que eso exige un nivel de remuneración aceptable. En consecuencia, pueden respaldar las recomendaciones de la CAPI relativas al subsidio de educación y las prestaciones por familiares a cargo. Hace mucho tiempo que se deberían haber puesto en práctica las revisiones propuestas, pero esto no se ha de interpretar en el sentido de que no se deberían considerar el subsidio y las prestaciones durante el examen amplio de las condiciones de servicio.
9. Con respecto al informe del Comité Mixto de Pensiones (A/43/9), el orador expresa su satisfacción ante el hecho de que el incremento en el desequilibrio actuarial de la Caja de Pensiones entre 1986 y 1988 será insignificante. Los países nórdicos opinan que el establecimiento de una edad obligatoria para la separación del servicio es principalmente un aspecto de las políticas de personal, que no debe modificarse sobre la base de consideraciones actuariales. Si el límite obligatorio de edad se eleva, será necesario adoptar medidas apropiadas para proyectar los beneficios acumulados de los afiliados. Los países nórdicos respaldan la decisión de la Comisión de Actuarios de aplazar una decisión relativa a la necesidad de elevar la tasa de aportación. También concuerdan con los puntos mencionados en los párrafos 36 y 37 del informe del Comité de Pensiones. Con sujeción a esas observaciones, respaldarán el proyecto de resolución que figura en el anexo IX del informe.

(Sr. Villadsen, Dinamarca)

10. Los países nórdicos expresan su satisfacción ante el hecho de que una estrategia defensiva y una política de diversificación evitaron que la Caja de Pensiones sufriera reveses importantes a causa de la inestabilidad de los mercados de valores durante el año anterior y les complace que se sigan realizando inversiones en los países en desarrollo y que éstas se hallen en aumento.

11. El Sr. MENDEZ (Filipinas) dice que no se puede destacar demasiado la contribución que el régimen común hace para lograr un sentido de unidad en un cuerpo de funcionarios verdaderamente independiente, multinacional, disperso por todo el mundo y políticamente diverso. Los órganos intergubernamentales de las Naciones Unidas deben apoyarse en gran parte en sus secretarías para crear un ambiente favorable a la adopción de sus decisiones y para aplicarlas una vez adoptadas. Para su trabajo es esencial que cuenten con personal competente, laborioso y dedicado.

12. La delegación de Filipinas está convencida de que la CAPI está cumpliendo sus funciones, en gran medida, de la manera prevista, pero lamenta que la FICSA y el Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAI) hayan suspendido su participación en las actuaciones de la Comisión, y deplora las acusaciones formuladas contra la CAPI (A/43/30, párr. 11). Si algo se puede decir de la Comisión, es que ha sido más bien generosa con el personal, ya que ha recomendado que se incrementaran las prestaciones, a pesar de las difíciles circunstancias económicas de muchos Estados Miembros. Al pretender realizar negociaciones directas entre algunos representantes y las organizaciones del régimen común, la FICSA y el CCSAI desconocen la posición constitucional de los órganos legislativos de las Naciones Unidas. En el Artículo 101 de la Carta se otorga a la Asamblea General la facultad de aprobar un reglamento del personal y, en consecuencia, de determinar las condiciones de servicio de los funcionarios. Para complacer los deseos de los representantes del personal respecto de este punto haría falta nada menos que una enmienda a la Carta. El orador insta a la FICSA y el CCSAI a que vuelvan a participar en la labor de la CAPI, en particular habida cuenta de que la Comisión ha introducido cambios en sus métodos de trabajo para facilitar la participación de esas dos organizaciones.

13. Con el actual plan de sueldos y prestaciones se ha cumplido en general el propósito básico de retribuir al personal y mantener su nivel de vida en circunstancias diversas. En general el plan es aceptable, pero sus detalles son excesivamente complicados. Durante el examen amplio de las condiciones de servicio, convendría que la Comisión examinara la validez del principio Noblemaire. Este principio ciertamente cumplió su propósito desde los días de la Sociedad de las Naciones, pero no es inmutable. Sin embargo, todas las opciones que la CAPI se propone estudiar en su reemplazo entrañan el uso de elementos de comparación externos al sistema de las Naciones Unidas. Es necesario que se investiguen los propios elementos de comparación, y que en las opciones estudiadas se incluya un mecanismo para establecer los niveles de sueldos que no esté vinculado a ningún elemento de comparación externo y funcione en gran medida independientemente de ellos. Sea que se adopte o no un nuevo plan, vale la pena considerar las ventajas de determinar los beneficios de manera independiente. La CAPI tiene experiencia y conocimientos para realizar las determinaciones necesarias. De esa manera, se servirá mejor el principio de una administración pública internacional verdaderamente independiente.

(Sr. Mendez, Filipinas)

14. En el examen amplio se debería dedicar atención a factores no materiales como medio para atraer, motivar y conservar a personal altamente calificado. Indudablemente los Estados Miembros deben al personal una retribución justa y razonable por sus servicios, además de carreras satisfactorias; pero la delegación de Filipinas duda seriamente si aquellos a quienes atraen o motivan solamente o principalmente los beneficios materiales ofrecidos son la clase de funcionario que las Naciones Unidas deberían emplear.

15. La delegación de Filipinas respalda la decisión de la CAPI de incluir el problema de los pagos complementarios en su examen amplio de las condiciones de servicio. No cree que la CAPI no pueda hacer cumplir la reglamentación que se opone a tales pagos; aunque la Comisión no puede dar órdenes a los Estados soberanos, puede actuar por conducto de los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas. El Estatuto del Personal prohíbe a los funcionarios aceptar remuneración de cualquier fuente externa a la Organización sin aprobación del Secretario General, aprobación que, supone el orador, no se ha concedido. El Secretario General puede exigir a los funcionarios - y, de hecho, está obligado a hacerlo - que informen respecto de los ofrecimientos de dichos pagos y que los rechacen, bajo pena de medidas disciplinarias.

16. La delegación de Filipinas comparte el desencanto de la CAPI ante la falta de progresos en la contratación de mujeres. La cultura y la sociedad de Filipinas otorgan a la mujer un lugar destacado y ésta tiene mucho que contribuir a la administración pública internacional.

17. El orador espera que un número mayor de organizaciones acepte el Estatuto de la CAPI, de manera oficial u oficiosa. Con respecto a las 15 organizaciones que ya lo han hecho, resulta imperativo que apliquen el régimen común y las decisiones de la Asamblea General fielmente, y no de manera selectiva.

18. La Sra. SHEAROUSE (Estados Unidos de América) dice que el sistema de remuneración de las Naciones Unidas es casi incomprensible y que debe ser muy engorroso administrarlo. Las demoras en el examen de ese sistema sólo contribuirán a complicar la cuestión. La CAPI debería presentar a la Asamblea General, en su cuadragésimo cuarto período de sesiones, un informe final sobre su examen amplio de las condiciones de servicio, teniendo presente que la calidad del estudio es de importancia capital. Mejorar el sistema no significa necesariamente aumentar las prestaciones sino más bien elaborar un sistema que ofrezca niveles de sueldos y prestaciones que sirvan para atraer y conservar al personal competente.

19. Su delegación continúa examinando las propuestas de cambios de los sueldos y prestaciones del personal de las organizaciones del régimen común a la luz de tres requisitos: paga y prestaciones equitativas pero no excesivas; políticas claras y concisas, y un papel adecuado para los Estados Miembros en el proceso de adopción de decisiones. Las observaciones de su delegación sobre el informe de la CAPI tienen en cuenta sobre todo la medida en que, a su juicio, las propuestas de la Comisión se ajustan a esos criterios.

(Sr. Shearouse, EE.UU.)

20. Su delegación no juzga apropiado comparar los niveles de remuneración con los del sector privado. El empleo en el sector privado y el empleo en el sector público brindan sus respectivas satisfacciones. También es peligroso utilizar distintas administraciones públicas a los fines de la comparación: si se escogen sólo las características más generosas de cada una, el resultado bien podría ser un conjunto magnificado que excedería cualquiera de las administraciones públicas utilizadas.
21. El sistema de remuneración debe ser justo para todos, especialmente al definir al personal expatriado y no expatriado a los fines de la remuneración. Un funcionario que recibe el subsidio de expatriado y que se desempeña en un único lugar de destino durante toda o la mayor parte de su carrera recibe beneficios financieros injustos respecto de un colega no expatriado que realiza el mismo trabajo o un expatriado sujeto a frecuentes cambios de destino. Es necesario elaborar directrices más claras para definir la condición de expatriado.
22. El actual sistema de ajustes por lugar de destino tiene fallas gravísimas y es necesario simplificarlo. Por ejemplo, el estudio de comparación de precios es excesivamente detallado; también hay que prestar atención a la pertinencia de las mercaderías y servicios estudiados. Su delegación desearía que se dieran mayores detalles sobre la idea de separar el componente de la vivienda de los cálculos del ajuste por lugar de destino.
23. Si bien no elimina ninguna de las opciones presentadas, la oradora tiene serias dudas en cuanto a la implantación de un sistema oficial de remuneración por méritos para todos los funcionarios del cuadro orgánico. En principio, el reconocimiento del mérito es muy atractivo, pero los métodos actuales de evaluación no están suficientemente desarrollados para que se pueda aplicar dicho sistema.
24. Las prestaciones por lugar de destino difícil son parte intrínseca de cualquier sistema que exige movilidad. La oradora estaría interesada en que se elaboraran más propuestas sobre los incentivos por movilidad y condiciones de vida difíciles.
25. Para resolver las dificultades relacionadas con las condiciones de servicio, se necesitarán los esfuerzos conjuntos de todas las partes interesadas. En consecuencia, la oradora insta a las organizaciones que representan al personal a que reconsideren su decisión de retirarse de las deliberaciones con la CAPI. Aunque existan problemas en el proceso de consulta, no se logra nada con rehusarse a participar en los esfuerzos por encontrar una solución. Dada la complejidad del sistema y el nivel de conocimientos que se requiere de sus miembros, los Estados Miembros sólo deberían enviar a los candidatos más calificados para desempeñarse en la Comisión de Administración Pública Internacional.
26. Dado que el examen amplio abarcará los principales aspectos de la remuneración de los funcionarios de la administración pública internacional, no debe adoptarse ninguna decisión sobre las recomendaciones de la CAPI relativas al subsidio de educación y a las prestaciones por familiares a cargo en el actual período de sesiones. El examen podría indicar que dichas prestaciones deben aumentarse; por el contrario, el examen podría demostrar que tienen mucha mayor prioridad los aumentos de otras prestaciones. No hay que prejuzgar sobre el tema.

27. El Sr. OGURA (Japón) dice que los problemas del régimen común pueden resolverse si todas las partes convienen en aunar esfuerzos. Su delegación está seriamente preocupada por la decisión de la FICSA y el CCSAIP de suspender su participación en todas las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), dado que el procedimiento por el cual la Comisión formula recomendaciones sobre una base objetiva tras examinar las opiniones de los jefes ejecutivos y los representantes del personal sirve a los propósitos del régimen común. El deseo de los órganos que representan al personal de contar con un mecanismo de negociación no parece viable, dado que los problemas relativos a las condiciones de servicio varían de una organización a otra, y sería beneficioso para todos que los representantes del personal reanudaran su participación activa y constructiva en las actividades de la CAPI. Las observaciones del Japón sobre los temas que figuran en el informe de la Comisión se basan en la inteligencia de que la Asamblea General examinará debidamente y aprobará las consecuencias financieras de las propuestas y de que debe evitarse un aumento en el costo total de la remuneración del personal.
28. Es difícil seleccionar opciones concretas entre las que se presentan bajo la categoría de "Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores" antes de que se haya terminado el estudio técnico detallado. Sin apresurarse a llegar a ninguna conclusión en particular, la delegación de los Estados Unidos de América expresa su satisfacción con el actual método de determinación de los niveles de remuneración, que se basa en la comparación con la administración pública nacional mejor remunerada y no acoge con agrado la idea de extender la comparación al sector privado del país utilizado a los fines de la comparación.
29. Respecto a la estructura de sueldos, la actual escala única de sueldos a nivel mundial parece ser el mejor modelo posible para una mayor elaboración. La idea de establecer la paridad del poder adquisitivo mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino merece apoyo, aunque el sistema podría mejorarse más. Podría resultar útil dividir la remuneración global en elementos separados si ello ayudara a simplificar el sistema. La importancia de la motivación y la productividad no debe subestimarse, pero es imposible decidir cuál de las opciones mencionadas en el informe debe elegirse, debido a la falta de información adicional. No obstante, una única evaluación de la actuación profesional no debería tener repercusiones permanentes e irreversibles sobre una carrera. Su delegación conviene con la Comisión en que la remuneración relativamente modesta que se ofrece para recompensar la movilidad entre las sedes y los lugares de destino sobre el terreno tal vez podría explicar las dificultades con que se tropieza al asignar personal a determinados lugares de destino. Para promover la movilidad se necesitan procedimientos como la vinculación de la experiencia sobre el terreno con las mejores oportunidades de ascenso.
30. Con respecto a los aumentos recomendados del subsidio de educación y la prestación por hijos a cargo, la Comisión debe presentar a la Asamblea General información sobre la base de la cual pueda juzgar si dichas recomendaciones son razonables. Dado que los incentivos y servicios para el personal sobre el terreno aparentemente no son adecuados, deben hacerse todos los esfuerzos posibles para

(Sr. Ogura, Japón)

mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno. Si bien celebra las decisiones de la Comisión de promover la contratación de mujeres y de recomendar el establecimiento de objetivos y metas conexos, su delegación estima que la Comisión debe actuar de la misma manera para mejorar la situación de los países no representados o insuficientemente representados. También apoya las decisiones de la Comisión de obligar a las organizaciones que no se han atendido al régimen común y a sus prácticas a ajustarse a ellos.

31. En conclusión, el Japón estima que la remuneración del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se ha aumentado en exceso respecto de la remuneración del personal del cuadro orgánico y esta cuestión debe ser objeto de un examen exhaustivo. Otro tema que cabe examinar es el de las mejores condiciones de servicio prevalecientes.

32. La Sra. AHUMADA (Argentina) expresa satisfacción con el nuevo formato del informe de la Comisión y espera que las distintas propuestas para mejorar sus métodos de trabajo ayuden a hacer más fluido el proceso de consultas con los órganos rectores y las organizaciones que representan al personal. También se muestra complacida por el hecho de que las recomendaciones de la Comisión han sido aprobadas por consenso e insta a que se continúe con esta práctica.

33. La oradora apoya las recomendaciones de la Comisión, incluidas las relativas al aumento del subsidio de educación y de las prestaciones por familiares a cargo. Sin embargo, la decisión relativa al margen entre las remuneraciones netas, si bien es consecuencia de la correcta aplicación del espíritu de la resolución 42/221 de la Asamblea General, desencadenó la suspensión de la participación de las organizaciones que representan al personal en los trabajos de la Comisión. La Comisión desarrolla una tarea fundamental en la preservación del régimen común y el mantenimiento del principio Noblemaire, pero para cumplir adecuadamente su misión, es indispensable que cuente con el asesoramiento y la participación activa de los distintos órganos rectores y las organizaciones que representan al personal. En consecuencia, es importante para todos que se alcance una solución a este conflicto.

34. Respecto al sistema de remuneración y condiciones de servicio, que es excesivamente complicado, el estudio preliminar realizado por la Comisión es útil pero debe ampliarse más. Sería prematuro seleccionar cualquiera de las opciones mencionadas hasta el momento en que la Comisión esté en posición de recomendar a la Asamblea General las propuestas que considere adecuadas y los motivos que las inspiran. También deben tomarse en cuenta las propuestas hechas por la FICSA en los párrafos 31 a 84 del documento A/C.5/43/12. Si para garantizar la máxima calidad del estudio encomendado por la Asamblea la CAPI necesitara más tiempo, la delegación de la Argentina sería partidaria de postergar la fecha para la conclusión del estudio amplio hasta el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, con lo cual la Quinta Comisión tendría la oportunidad de considerar los sueldos y las prestaciones en su conjunto, incluidas las jubilaciones, y dedicarse prioritariamente a este tema en un año en que no esté ocupada en la consideración de un nuevo presupuesto.



35. El Sr. GITSOV (Bulgaria) dice que, si bien los temas están mejor definidos en el último informe de la Comisión, no está de acuerdo con la opinión de la representante de la Argentina de que el nuevo formato contribuye a una mayor claridad. La información sobre los distintos temas está dividida en dos partes diferentes del informe, lo que causa confusión. Se complace en observar la intención de mantener el margen entre las remuneraciones netas en el valor medio deseable de 115, pero le preocupa que se hagan esfuerzos para tratar de identificar un país más ventajoso a los fines de la comparación entre los países con administraciones públicas supuestamente mejor remuneradas, pero en general con estructuras de carrera y remuneración totalmente diferentes, o entre otras organizaciones internacionales, lo que viola el principio Noblemaire. También se opone enérgicamente a la idea de considerar los sueldos en el sector privado y de hacer comparaciones entre las Naciones Unidas y una empresa privada.

36. Respecto al esbozo preliminar del examen amplio, su delegación está a favor de que se conserve la actual base para determinar el nivel de remuneración. También apoya el mantenimiento de una escala única de sueldos a nivel mundial, aunque con cierta flexibilidad para atender a necesidades especiales de contratación. Se han formulado sugerencias interesantes relativas al sistema de ajustes por lugar de destino, incluida la idea de separar algunos componentes difíciles de comparar. En lo que se refiere a la motivación y la productividad, debe prestarse atención especial a las dificultades con que se tropieza al asignar personal a determinados lugares de destino. Sin embargo, es necesario seguir estudiando el tema y los Estados Miembros estarán en mejores condiciones de expresar sus opiniones una vez que se complete el examen amplio. En el ínterin, cabe recordar que el nuevo sistema de remuneración debe permitir que los costos totales del personal se mantengan dentro de límites financieros aceptables.

37. La Sra. LI Zongze (China) dice que el contenido y la estructura del informe anual de la Comisión muestran un marcado mejoramiento. En momentos en que la moral del personal se ve inevitablemente afectada por la incertidumbre financiera, la oradora estima que la manera en que se tratan los temas relacionados con las prestaciones y beneficios del personal adquieren gran importancia.

38. La Comisión debe prestar mucha atención a los distintos factores que afectan el margen entre las remuneraciones netas y velar por que se mantenga lo más cerca posible de 115. La cuestión de cuánto ha de desviarse del valor medio deseable debe resolverse mediante extensas consultas entre los Estados Miembros. También es necesario aclarar la causa del desequilibrio entre los coeficientes de remuneración de los diferentes niveles, como se indica en el anexo I del informe.

39. Respecto de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, habida cuenta de los efectos de las fluctuaciones de las monedas, la inflación y las consideraciones presupuestarias del país utilizado a los fines de la comparación sobre los ingresos reales del personal de las Naciones Unidas, así como los problemas cada vez mayores que afectan las condiciones de trabajo y de vida en muchos lugares de destino, se hace esencial realizar un examen amplio. Su delegación tomó nota de las cuatro esferas que la Comisión determinó que debían estudiarse con carácter prioritario y de los planes detallados de

(Sra. Li Zongze, China)

estudio para cada esfera, pero estima improbable que la Comisión pueda realizar un estudio a fondo de los temas en todas esas esferas a tiempo para presentar un informe a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones. El estudio debe definirse en forma más precisa y debe darse prioridad a las opciones más factibles.

40. Si bien apoya en principio los aumentos del subsidio de educación y las prestaciones por familiares a cargo, su delegación estima que los Estados Miembros, tras realizar un examen exhaustivo, deben determinar la magnitud de dichos aumentos y el momento de aplicarlos. La participación de la FICSA y del CCSAIP en las actividades de la Comisión es de gran importancia para el desarrollo del régimen común y la oradora espera sinceramente que los tres órganos resuelvan sus diferencias.

41. El Sr. VISLYKH (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) se reserva el derecho de volver al tema 122 del programa en un momento posterior y dice que es fundamental garantizar que los derechos de pensión de los funcionarios de la administración pública internacional se conformen a lo dispuesto en el artículo 101 de la Carta. Para que el personal de las Naciones Unidas reciba las pensiones debidas, la Caja Común de Pensiones del Personal debe funcionar en forma adecuada. Sin embargo, desde hace 10 años hay un desequilibrio actuarial crónico en la Caja resultante de las políticas poco previsoras del Comité Mixto de Pensiones del Personal. A pesar de las constantes peticiones de la Asamblea General, la más reciente de las cuales figura en la resolución 42/222, para que el Comité Mixto estudie todas las medidas posibles para restablecer el equilibrio actuarial sin exigir mayores gastos a los Estados Miembros, éste ha tratado de imponer la carga financiera a los Estados Miembros. En vez de estudiar todas las medidas eventualmente aplicables, el Comité Permanente del Comité Mixto sólo ha estudiado el aumento de la edad de jubilación y la extensión de la participación en la Caja. Al sugerir medidas que sólo tendrán un efecto insignificante sobre el desequilibrio actuarial, el Comité Mixto trata de persuadir a los Estados Miembros de que, en última instancia, es inevitable un aumento de sus contribuciones. Esta posición, que está en conflicto con los deseos claramente expresados de la Asamblea General, es inaceptable para la delegación de la Unión Soviética. El Comité Mixto debe atenerse a los deseos de la Asamblea General en el año venidero; de no ser así, habría que considerar la posibilidad de volver a constituir un comité intergubernamental para examinar el régimen de pensiones de las Naciones Unidas y remitir el problema a ese órgano.

42. La Sra. KINGSMILL (Australia) apoya las opiniones expresadas por el representante de la Unión Soviética. El Gobierno de Australia estima que el desequilibrio actuarial existente se encuentra dentro de los límites aceptables y conviene con la Comisión de Actuarios en que el objetivo debe ser corregir las tendencias adversas en vez de buscar un equilibrio perfecto. No hay necesidad de volver a aumentar la tasa de aportación. Debe ser posible mantener un equilibrio a largo plazo mediante medidas de economía más rigurosas. La delegación de Australia apoya la mayoría de las medidas que examinó el Comité Mixto de Pensiones del Personal, esbozadas en el párrafo 25 de su informe.

(Sra. Kingsmill, Australia)

43. Teniendo en cuenta la posibilidad de que aumenten las exigencias respecto del sistema de pensiones, deben examinarse todas las formas posibles de limitar los costos, en particular mediante el aumento de la edad obligatoria de separación, la reducción de la prestación de jubilación anticipada, y la extensión de la participación en la Caja a los empleados que se encuentran actualmente excluidos.

44. La obra conviene con la Comisión de Actuarios en que los niveles de las prestaciones han sido suficientemente examinados y que conviene ahora llegar a un período de estabilidad. El siguiente examen global de la remuneración pensionable, que se hará en 1990, debe tener en cuenta las bases conceptuales del régimen. Para entonces, el actual régimen de remuneración inadecuado habrá sido reemplazado por otro más coherente y racional del que podrá derivarse una base apropiada para la remuneración pensionable.

45. No conviene calcular la remuneración pensionable sobre la base del sueldo bruto, como se hace actualmente, porque éste incluye un margen concebido para compensar factores tales como la expatriación, que se aplican solamente a los funcionarios de la administración pública internacional. El mismo criterio no se aplica a los jubilados, a quienes no hay que dar una compensación especial.

46. El Sr. ABDEL-AZIZ (Convocador del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que, pese a que el Comité de Coordinación decidió suspender su participación en las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional, desempeña un papel activo en el funcionamiento eficaz de las secretarías internacionales que cuentan con unos 20.000 funcionarios de los cuales depende su eficacia. Cabe señalar que, en tanto que la eficacia de las organizaciones internacionales depende de la voluntad política, la eficacia de las secretarías depende de la competencia e idoneidad del personal de todos los niveles que, de hecho, hace las veces de órgano de ejecución. Quizá el ejemplo más evidente sean las fuerzas de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas a quienes se otorgó recientemente el Premio Nobel de la Paz.

47. La gran mayoría de los miembros del personal cumple sus funciones con dedicación y eficacia, a menudo trabajando en condiciones difíciles, agravadas por la incertidumbre que provoca una crisis financiera artificial motivada por cuestiones políticas. Los ataques que se han hecho contra la administración pública internacional en los últimos tiempos son injustos e injustificados.

48. Debe comprenderse que la calidad cuesta cara. Corresponde a la Quinta Comisión determinar el nivel de pericia, y por consiguiente de calidad de los servicios, que se espera de las secretarías. La calidad sólo puede obtenerse mediante un sistema de prestaciones que sea competitivo, con condiciones semejantes a las que prevalecen en el mercado internacional de trabajo en general. Las organizaciones más eficaces son las que ofrecen las mejores prestaciones sociales, estabilidad en el cargo y perspectivas de carrera, factores directamente pertinentes para el buen funcionamiento del régimen común. Las condiciones del servicio incluyen el mantenimiento y la restitución del poder adquisitivo que se ha visto significativamente erosionado por la combinación del congelamiento del ajuste por lugar de destino y la continua inflación. Cabe muy bien preguntarse qué ha pasado con el principio Noblemaire.

(Sr. Abdel-Aziz)

49. En el contexto del actual proceso de reforma, se ha prestado muy poca atención a la modificación del régimen común y sus mecanismos. Al determinar las condiciones de servicio es necesario evitar los engorrosos procedimientos del régimen actual y hacer una clara distinción entre la preparación de las decisiones, su adopción, y la supervisión de su ejecución. A fin de garantizar un buen funcionamiento del régimen, deben delimitarse claramente las esferas de competencia de los órganos técnicos, tales como la CAPI y el Comité Mixto, y los mecanismos de consulta previstos por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas y el Comité Administrativo de Coordinación.

50. El papel que de hecho corresponde a la Asamblea como órgano encargado de la formulación de políticas para todas las cuestiones relacionadas con el régimen común debe quedar reflejado en las disposiciones jurídicas y administrativas a fin de que todas las decisiones que adopte sean plena y automáticamente aplicables al régimen común. Al adoptar decisiones, la Asamblea debe tener debidamente en cuenta los resultados del proceso de consulta en el CCA y del proceso de coordinación en el CAC. Debe fortalecerse el importante papel que desempeñan los grupos de trabajo de la Quinta Comisión mediante el logro de un mejor sistema de representación, que también dé acceso al personal, a fin de no limitar el proceso a un pequeño grupo de representantes. Sin embargo, esos grupos de trabajo no pueden reemplazar a los órganos técnicos pertinentes. Además, es necesario determinar jurídicamente quién es el empleador en el régimen común, si se trata de la Asamblea y sus Miembros o del Secretario General y los directores ejecutivos. Esta situación es causa de gran confusión.

51. El examen global de las condiciones de servicio del personal de la categoría del cuadro orgánico tendrá sin duda repercusiones sobre las demás categorías. Este examen debe engendrar una estricta uniformidad de las condiciones del servicio en todo el régimen común; por ejemplo, la estructura de las categorías debe ser idéntica en todo el sistema. En este contexto, la introducción en la OMS de un nivel P-6 equivalente en sueldo al nivel D-1 ha ayudado a resolver muchos problemas. También sería conveniente introducir un grado de movilidad para compensar los traslados a lugares de destino difíciles, un grado de mérito por desempeño excepcional de funciones y un grado de antigüedad para premiar largos años de servicio meritorio.

52. La base del nuevo régimen debe ser la promoción de las perspectivas de carrera; sin perspectivas de carrera no hay motivación y la eficacia sufre en consecuencia. El régimen común está muy a la zaga en lo que respecta a técnicas modernas de gestión en la esfera de la promoción de perspectivas de carrera. La capacitación, de la que se ha hecho caso omiso durante mucho tiempo, puede servir como medio de superar el desaliento que prevalece en la Organización. Por último, el sistema debe hacerse más transparente. En particular, debe simplificarse el sistema de contribuciones del personal; debe cuantificarse y tenerse en cuenta el hecho de que en el régimen común las carreras son más cortas y menos seguras que en los servicios nacionales y las perspectivas de promoción más limitadas; también deben cuantificarse los efectos psicológicos y materiales de una expatriación prolongada; y deben rectificarse las insuficiencias del actual sistema de ajustes, que en su mayor parte se basa en estimaciones aproximadas.

(Sr. Abdel-Aziz)

53. En el contexto del examen global, resulta de gran importancia la cuestión de los pagos complementarios al personal por parte de algunos Estados Miembros. Estos pagos constituyen una prueba definitiva de que el actual nivel de remuneraciones no es justo, lo que a su vez explica los desequilibrios en la distribución geográfica de los puestos. El plan de subsidios de alquiler constituye una prueba más de que el nivel de remuneración es insuficiente y de que hay una imperiosa necesidad de ajustar todos los elementos de la remuneración. Medidas especiales como el subsidio de alquiler no tienen lugar alguno en un régimen equitativo de remuneraciones y deben evitarse.
54. Es lamentable que la CAPI haya cedido ante la complejidad de los problemas a que debía enfrentarse y que no haya podido adaptarse a un sistema que está en continuo cambio, situación que inevitablemente ha producido el desaliento del personal y los Estados Miembros. Dado el atascamiento que se produjo en la CAPI como consecuencia de metodologías cada vez más complejas y cambiantes, a menudo incomprensibles incluso para expertos, y a procedimientos especiales, no resulta sorprendente que muchas de las cuestiones que la Comisión tiene ante sí hayan encontrado soluciones más transparentes en otras organizaciones. Por lo tanto, es muy poco probable que las reformas superficiales que se mencionan en el informe de la CAPI puedan satisfacer las actuales necesidades del régimen común. Es necesario hacer una reforma radical.
55. El Comité Administrativo de Coordinación se considera como parte asociada en la búsqueda de soluciones para las cuestiones relativas al funcionamiento adecuado del régimen común y las condiciones de servicio. Estas premisas condujeron al Comité a buscar la plena participación en el proceso de adopción de decisiones sobre todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de servicio, de conformidad con la cláusula 8.1, que dispone que el Secretario General debe asegurar la participación efectiva del personal en la solución de estas cuestiones. Muchos o incluso todos los miembros de la Quinta Comisión reconocerán las ventajas de un enfoque de este tipo.
56. Los Estados Miembros y el personal comparten la misma suerte. El Comité Administrativo de Coordinación cree firmemente en organizaciones eficaces que estén al servicio de los Estados Miembros y en las reformas que se han realizado, pero considera esencial mejorar las condiciones de servicio, en el propio interés de las organizaciones de las cuales el personal es parte integrante. Si los Estados Miembros y el personal mancomunan sus esfuerzos en un espíritu de objetividad y racionalidad, y el personal participa plenamente en la adopción de las decisiones relativas a las condiciones de servicio, la Organización surgirá aún más fortalecida de la crisis.
57. El Comité Administrativo de Coordinación está convencido de que la mayoría de los miembros de la Quinta Comisión comparten su preocupación ante el deterioro del nivel de las remuneraciones, así como su opinión de que ha llegado el momento de corregir la situación. Sin embargo, tiene poco sentido que el Comité considere la posibilidad de seguir participando en la CAPI, órgano que evidentemente no ha logrado cumplir eficazmente su función. En vez de volver al status quo ante,

(Sr. Abdel-Aziz)

el Comité tratará de celebrar consultas con todas las partes interesadas en un esfuerzo por garantizar la participación plena y efectiva del personal en cuestiones relacionadas con las condiciones del empleo.

58. El Sr. Apastou (República Islámica del Irán) ocupa la Presidencia.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/43/659; A/C.5/43/6 y 14)

59. La Sra. LI Zongze (China) dice que las políticas en materia de personal se relacionan estrechamente con la evolución de otras cuestiones de interés para la Organización, como las elevadas expectativas respecto de la salvaguardia de la paz mundial y la crisis financiera. Por lo tanto, no es fácil formular una política de personal dinámica que tenga en cuenta la distribución geográfica equitativa. El efecto del congelamiento de la contratación y la actual política de contratación estrictamente controlada siguen siendo cuestiones de grave preocupación para los Estados Miembros. En particular, la política de reducciones presupuestarias mediante eliminación de puestos afecta a funcionarios con contratos de plazo fijo y aumenta el desequilibrio geográfico. La delegación de China reafirma la importancia de aplicar las disposiciones de la resolución 35/210 de la Asamblea General, relativa a la distribución geográfica equitativa.

60. Hay que dar prioridad a los candidatos de los Estados no representados e insuficientemente representados. Aunque se han hecho algunos progresos, todos los Estados que no están representados son países en desarrollo, lo mismo que la mayoría de los Estados insuficientemente representados. Además, la distribución de los puestos de alto nivel favorece a los países en desarrollo, ya que los nacionales de dichos Estados ocupan alrededor de 60% de los puestos disponibles. También son relativamente pocos los progresos alcanzados en lo que respecta al aumento del porcentaje de mujeres, especialmente en los niveles superiores. Debe prestarse mayor atención a ese aspecto de las políticas de personal. Por último, la delegación de China estima que tanto los contratos permanentes como los de plazo fijo tienen ventajas y desventajas y que, por consiguiente, deben complementarse mutuamente. No es conveniente que todos los contratos sean permanentes. La necesidad de mantener un equipo de personal familiarizado con la Organización y de contar al mismo tiempo con expertos en distintas materias requiere que se mantenga una relación adecuada entre las dos categorías de personal.

Se levanta la sesión a las 17.30 horas.