



Asamblea General

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
31 de diciembre de 2004
Español
Original: francés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 17ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 29 de octubre de 2004, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. MacKay..... (Nueva Zelanda)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos
Administrativos y de Presupuesto: Sr. Kuznetsov

Sumario

Tema 114 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Tema 117 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas (*continuación*)

Tema 116 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (*continuación*)

Organización de los trabajos

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas

Tema 114 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*) (A/58/283, A/58/666 y A/58/704; A/59/65 y Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213 y Add.1, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 y Add.1 y 2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388 y A/59/446; A/C.5/59/4 y A/C.5/58/L.13)

1. **El Sr. Simancas** (México) comparte puntos de vista expresados por Qatar en nombre del Grupo de los 77 y China, en particular por lo que se refiere a la conversión de los nombramientos de la serie 300 en nombramientos de la serie 100, y las opiniones de Australia, el Canadá y Nueva Zelandia sobre la promoción de las mujeres y los jóvenes en la Secretaría, y estudiará con atención las propuestas presentadas por el Japón en relación con los puestos de categoría P-2. Subraya que las contrataciones se deben realizar en forma eficaz, transparente y rápida, y que se debe respetar el principio de representación geográfica equitativa. En cuanto a la propuesta de reducir el período de anuncio de las vacantes a fin de acelerar el proceso de selección de candidatos, considera que el tiempo de anuncio de las vacantes no es el problema sino el tiempo que lleva el proceso de selección de los candidatos. Finalmente, si, de acuerdo con lo que se ha propuesto, aumentara el porcentaje de puestos de categoría P-2 disponibles para los candidatos que aprobaran el examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, sería conveniente dar prioridad a los candidatos de países que no están adecuadamente representados.

2. **El Presidente**, refiriéndose a la resolución 35/213 de la Asamblea General y a la decisión tomada por la Comisión en su 13ª sesión, invita a la Presidenta del Sindicato del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas a hacer una declaración.

3. **La Sra. Waters** (Presidenta del Sindicato del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas) dice que las medidas de reforma aplicadas en los últimos seis años han tenido un efecto profundo, y a veces perjudicial, en el personal de la Organización. La Secretaria General Adjunta de Gestión declaró en la Quinta Comisión que no se podía reformar la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI); sin embargo, la dirección de la Organización viene aplicando un conjunto de reformas que aumentan las facultades de la administración, al tiempo que reducen la

obligación de rendir cuentas. El Sindicato del Personal respeta plenamente la visión de la Organización que tiene el Secretario General y ha apoyado los objetivos de su programa de reforma. No obstante, no puede aceptar que uno de los medios de aplicar ese programa sea el debilitamiento de los derechos del personal y la disolución de los mecanismos de supervisión, y no puede seguir legitimando iniciativas en las que el personal, a través de sus representantes elegidos, no pueda desempeñar una función significativa.

4. De acuerdo con la encuesta sobre la forma en que el personal percibe la integridad en las Naciones Unidas, realizada recientemente por una empresa consultora a solicitud de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), los encuestados consideran que no se toman suficientes medidas para investigar las conductas censurables, temen represalias si denuncian faltas y estiman que el proceso disciplinario no se aplica en forma equitativa. La imagen que tienen de los funcionarios superiores este respecto, no es positiva. No se consultó sobre este tema a los representantes del personal y tampoco se los invitó a participar en las numerosas actividades de seguimiento dispuestas por el Secretario General.

5. Pese a que el Secretario General quiere que las Naciones Unidas den un buen ejemplo y respeten las normas del Pacto Mundial, la Organización, lejos de ser un ejemplo de responsabilidad cívica empresarial, no cumple uno de los principios fundamentales del Pacto: a saber, la defensa de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. El hecho de seguir defendiendo ideales que no pone en práctica sólo puede ser una fuente de confusión para el personal y de bochorno para la propia Organización.

6. El proceso consultivo al más alto nivel entre el personal y la dirección se suspendió en abril de 2003, cuando todos los sindicatos y las asociaciones del personal de la Secretaría se retiraron del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Poco tiempo después se registró un acontecimiento sin precedentes: la Administración decidió oficialmente anular las horas libres concedidas a los representantes del personal en Nueva York para ejercer funciones sindicales. Esta medida constituye una injerencia directa en los asuntos internos de un órgano soberano de representación establecido con arreglo al artículo VIII del Estatuto del Personal. Lamentablemente, no se trata de un caso aislado.

7. La falta de un sistema interno de administración de justicia que sea independiente coloca al personal de la Organización en una situación en que se ve comprometido su derecho a un juicio justo e imparcial. El Sindicato quisiera que se le permitiera presentar observaciones detalladas sobre la cuestión durante el examen del tema relativo a la administración de justicia.

8. Los representantes del personal de toda la Secretaría consideran que en el proceso consultivo falta buena fe. En su resolución 57/307, relativa a la administración de justicia en la Secretaría, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en consulta con el Ombudsman y los representantes del personal, presentara propuestas detalladas sobre el papel y la labor del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones. Ahora bien, la Administración nunca trató de consultar al personal sobre esta cuestión, ni siquiera después de que los representantes del personal le presentaran una propuesta por iniciativa propia.

9. Con demasiada frecuencia los acuerdos a que llega el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración no se aplican, se aplican sólo parcialmente o su puesta en práctica se ve retrasada por años. A este respecto, el Sindicato del Personal comparte plenamente la opinión expresada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) en el párrafo 10 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/59/446). El Sindicato agradece a la Comisión Consultiva que le haya permitido manifestar sus opiniones sobre esa importante cuestión.

10. Los representantes del personal de Nueva York se retiraron de los órganos centrales de examen en abril de 2003 por considerar que esos órganos se limitan a verificar, desde el punto de vista formal, el cumplimiento de los procedimientos y a aprobar las decisiones de los directores de programas, y sólo sirven para legitimar el proceso. Sin embargo, entienden que en su resolución 55/258 (secc. IV), la Asamblea General preveía que se hiciera un verdadero examen de las calificaciones de los candidatos. El sistema actual carece de transparencia, quebranta el derecho del personal al debido proceso (puesto que no existe ninguna posibilidad de recurso) y no prevé los controles necesarios para garantizar la aplicación adecuada de las normas ni la equidad. Los representantes del personal piden respetuosamente a la Quinta Comisión que dé una interpretación clara de la decisión de la Asamblea General que figura en la resolución 55/258, en particular para

establecer si se prevé que se examinen las calificaciones de los candidatos.

11. La Organización todavía no ha establecido medidas de rendición individual de cuentas. Convendría examinar los sectores en que se han delegado ampliamente las facultades de decisión sobre cuestiones de personal (por ejemplo, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la OSSI) y, en caso de que se hayan constatado abusos, anular esa delegación. Los representantes del personal apoyan la posición expuesta por la Comisión Consultiva sobre la rendición de cuentas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos les ha informado de que no está en condiciones de aplicar un sistema de esa naturaleza porque carece de autoridad central. Convendría que la Quinta Comisión considerara la posibilidad de recomendar que se elaboraran medidas concretas de rendición individual de cuentas en consulta con los representantes del personal con carácter prioritario.

12. La introducción de los contratos continuos sería una mejora para los funcionarios que actualmente tienen nombramientos de duración limitada. No obstante, una medida de ese tipo debería complementar las disposiciones del Estatuto y del Reglamento del Personal sin que por ello se suprimieran los nombramientos permanentes. Además, los motivos que justifiquen la rescisión de los contratos continuos deben estar claramente establecidos, ya que, si “en interés de la Organización” se puede poner fin a ese tipo de nombramiento en cualquier momento, los funcionarios serán más propensos a demostrar lealtad a los directores de programas que a la propia Organización.

13. Las referencias al personal y a los grupos de discusión que figuran en los documentos de la administración no se refieren a consultas celebradas con el personal en el sentido dispuesto en el artículo VIII del Estatuto (a este respecto, el hecho de organizar debates públicos también puede ser un medio para sortear las normas vigentes). No hubo verdaderas consultas con los representantes del personal sobre la propuesta orientada a modificar las condiciones en que se puede contratar internacionalmente a funcionarios del cuadro de servicios generales, cuestión que se trata en un informe de la OSSI (A/59/388). Todos los grupos de trabajo encargados de examinarla llegaron a la conclusión de que no existía un número suficiente de candidatos calificados en el mercado local. En caso de ser aprobada, la medida propuesta obligaría a los candidatos de otros países a trasladarse a los Estados Unidos, obtener

por sí solos el visado y permanecer en el país durante el período de contratación costeándolo todo ellos mismos. Seguirían siendo funcionarios “internacionales”, ya que no tendrían el estatuto de residentes de los Estados Unidos, pero se deberían presentar como “locales” para ser contratados. Finalmente, en lo que se refiere al estudio de la OSSI sobre los resultados de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/253), los representantes del personal sólo fueron consultados en dos ocasiones, la segunda de las cuales estuvo fundamentalmente dedicada a cuestionar cada una de sus declaraciones. El Sindicato envió una carta oficial al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna en que le pedía que esas reuniones no fueran descritas como consultas.

14. Las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría sobre todas esas cuestiones se detallan en el informe presentado a la Quinta Comisión y publicado con la signatura A/C.5/59/4. Por su parte, el Sindicato viene realizando su propia reforma durante los dos últimos años, está profesionalizando sus trabajos, recurriendo a expertos externos y tratando de asegurar la corrección de su marco jurídico y sus políticas. Si bien una buena gestión de los recursos humanos requiere una verdadera asociación de colaboración entre los representantes del personal y la administración, el Sindicato no tiene intención de congestionar la Organización. Conoce sus límites y respeta plenamente la autoridad del Secretario General. Sin embargo, los miembros del personal a los que representa son los principales interesados en las cuestiones relativas a las condiciones de servicio. El hecho de tomar en consideración sus puntos de vista, fundados en la experiencia, antes de adoptar decisiones no implica una cogestión sino una buena gestión.

15. **El Sr. Jonah** (Sierra Leona) recuerda que dirigió varias oficinas y departamentos de la Organización y que era Jefe de Personal en 1978, cuando se puso en práctica una serie de reformas. En ese marco, participó en el establecimiento del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Observa con preocupación la erosión de la administración pública internacional y sus graves repercusiones, que han quedado particularmente demostradas en el voluminoso estudio sobre la percepción de la integridad. Algunas de las reformas adoptadas han debilitado considerablemente la Secretaría de la Organización. Basta con leer la prensa internacional para darse cuenta de lo que piensa la gente de las Naciones Unidas y de su personal. Por más

injusta que sea, esa impresión no es más que el resultado de medidas tomadas para socavar algunas disposiciones del Estatuto y del Reglamento del Personal.

16. La Quinta Comisión ha podido constatar que la mayor resistencia a las reformas proviene de los directores de programas. Por lo tanto, es difícil pensar que se logrará fortalecer la administración pública internacional aumentando las facultades de éstos. Los representantes del personal han señalado con razón la falta de autoridad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los riesgos que esto implica para la aplicación del Reglamento del Personal y una gestión equitativa. La Quinta Comisión deberá tener en cuenta esos elementos y recordar también que fue precisamente el debilitamiento constante de su secretaría lo que llevó a la desaparición de la Sociedad de las Naciones.

17. La administración pública internacional depende esencialmente de su personal permanente. Es cierto que hay un porcentaje de hojarasca, como en todas las administraciones. Sin embargo, conviene ejercer la mayor prudencia en lo relativo a la decisión de abandonar la práctica de hacer contratos permanentes, puesto que de ello depende directamente la independencia de los funcionarios internacionales. La Quinta Comisión no sólo debería escuchar los puntos de vista del personal, sino también prestarles la máxima atención.

18. **El Sr. Van Schalkwyk** (Sudáfrica), coincide con lo que han señalado los representantes del Grupo de Estados de África y del Grupo de los 77 y China y dice que las relaciones entre el personal y la administración no parecen muy buenas. Ahora bien, la reforma de la gestión de los recursos humanos sólo podrá ser fructífera si el personal la asume plenamente. En todo caso, es preciso que la Organización cuente con funcionarios bien capacitados, motivados y que crean en sus objetivos.

19. **La Sra. McCreery** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) señala que ha tomado nota con interés de las diversas opiniones expresadas por los grupos de Estados, numerosas delegaciones y los interlocutores de la Organización en la reforma de la gestión de los recursos humanos; a saber: el personal, representado por la Presidenta del Sindicato del Personal, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, cuyo informe sobre los resultados de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/253) considera de suma importancia, la Dependencia Común de Inspección y la Comisión Consultiva. En respuesta a

una observación formulada por la delegación de Turquía en relación con el riesgo de desgaste asociado a un proceso largo, dice que, habida cuenta de la determinación demostrada por todas las partes, no duda de que se lograrán conclusiones mutuamente satisfactorias antes de llegar a ese extremo.

Tema 117 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas (*continuación*) (A/59/9 y Add.1, A/59/447; A/C.5/59/11)

20. **El Sr. Zellenrath** (Países Bajos) toma la palabra en nombre de la Unión Europea, los países candidatos (Bulgaria, Croacia, Rumanía y Turquía), los países del Proceso de Estabilización y Asociación que son posibles candidatos (Bosnia y Herzegovina, la ex República Yugoslava de Macedonia y Serbia y Montenegro), así como de Islandia y Liechtenstein. Para la Unión Europea la cuestión del régimen de pensiones de las Naciones Unidas es muy importante, así como la gestión y la inversión prudentes de los haberes de la Caja, que ascienden a 26.200 millones de dólares. Toma nota con satisfacción de las observaciones relativas al rendimiento de las inversiones de la Caja y de que la valoración actuarial arroja superávit por cuarto año consecutivo. También señala que el desempeño de la Caja es superior al indicador de referencia estratégico y que sus inversiones en los países en desarrollo han aumentado un 55%. Sin embargo, la exhorta a actuar con prudencia en lo relativo a las inversiones y a la asignación del superávit, habida cuenta de las fluctuaciones de los mercados cambiarios y las Bolsas.

21. La Unión Europea acoge con beneplácito que se haya intensificado la cooperación entre la Caja y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en materia de arreglos de auditoría interna, pero señala con preocupación que 11 de las 27 recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores en su informe sobre las cuentas de la Caja correspondientes al bienio terminado el 31 de diciembre de 2001 (A/57/9, anexo XII) sólo se aplican parcialmente y que nueve son letra muerta. Si bien comprende que el Comité Mixto haya pedido al Comité Permanente que se pronunciara en 2005 sobre la conveniencia de crear un comité de auditoría, de manera de darle tiempo para examinar la cuestión, desearía que se diera una respuesta a más tardar dentro de dos años. Al igual que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la Unión Europea considera que el aumento de los gastos administrativos es preocupante.

22. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que, a pesar de que haya aumentado el valor de los activos, en la valoración actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal de fecha 31 de diciembre de 2003 se observa un superávit menor que el anterior, ya que pasó del 2,9% al 1,14% del total de la remuneración pensionable de los afiliados. Por lo tanto, de acuerdo con la propuesta del Comité Mixto, no convendría recomendar a la Asamblea General que suprimiera las medidas de economía adoptadas a mediados de los años 1980, sino que habría que limitarse, por un lado, a poner en práctica algunas de las modificaciones aprobadas por la Asamblea en su quincuagésimo séptimo período de sesiones en relación al ajuste de las pensiones con respecto al índice de precios de consumo y, por el otro, a modificar el sistema de ajuste de las pensiones para hacer frente a los problemas que entraña una fuerte devaluación de la moneda local con respecto al dólar. El Comité Mixto deberá seguir atentamente los resultados de las valoraciones actuariales, que se deberán tener en cuenta en las recomendaciones dirigidas a modificar los parámetros del régimen de pensiones y en las cotizaciones.

23. El aumento del valor de mercado de los activos refleja tanto las tendencias del mercado como la pertinencia de las decisiones tomadas por el Servicio de Gestión de las Inversiones. Una ventaja de la Caja con respecto a otros fondos de pensiones es la gran diversidad de sus inversiones en cuanto a categorías de activos, divisas y zonas geográficas. Debería continuar aplicando esa política, esforzándose por sacar el máximo provecho de las posibilidades del mercado y cumpliendo los criterios de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad establecidos por la Asamblea General en su resolución 36/119 C.

24. Habida cuenta de la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del Comité Mixto, la Federación de Rusia continuará siguiendo atentamente el examen del número de miembros y la composición de este órgano. No excluye que se apliquen soluciones originales y constructivas en relación a los porcentajes de los tres grupos representados en el Comité Mixto y que aumente la representación de jefes ejecutivos.

25. **El Sr. Owade** (Kenya) señala con satisfacción que el valor de la cartera de la Caja supera los 27.000 millones de dólares y dice que el período de sesiones de 2006 del Comité Mixto será una oportunidad idónea para conocer las dificultades que deben enfrentar los afiliados de los países en desarrollo, ya que, contrariamente a lo

que es habitual, se celebrará en Nairobi. En ese mismo sentido, insta a la Caja, y más concretamente al Comité de Inversiones, a diversificar las inversiones desde el punto de vista geográfico, velando por que se cumplan los criterios de rentabilidad, liquidez y convertibilidad, dado que las oportunidades y el rendimiento de las inversiones en los países en desarrollo han mejorado mucho.

26. La delegación de Kenya se congratula de que la valoración actuarial haya arrojado nuevamente superávit, aunque se haya reducido, y apoya el llamamiento a la prudencia realizado por la Caja en el párrafo 49 de su informe (A/59/9) en relación con la introducción de cualquier cambio en el régimen de pensiones, habida cuenta, en particular, de la coyuntura económica. Señala que la recomendación de la Comisión de Actuarios en el sentido de que la prudencia indica que es preciso conservar la mayor parte del superávit no ha sido acogida unánimemente por los miembros del Comité Mixto. Dado que es un órgano tripartito que debe conciliar intereses a veces contradictorios, Kenya no se opone a una mejora parcial de las prestaciones, si ello contribuye a fortalecer la confianza. No obstante, señala a la atención de la Comisión la resolución 53/210, en que la Asamblea General dice que el Comité Mixto no debería introducir ninguna modificación a menos que las futuras evaluaciones revelen que siguen produciéndose superávit sistemáticamente.

27. En lo que se refiere al número de miembros y a la composición del Comité Mixto, se recordará que éste había recomendado que el número de miembros pasara de 33 a 36, sin que aumentara el número de suplentes, y que la Asamblea General no había aprobado la recomendación pero había invitado al Comité a examinar la cuestión más adelante. Sin perjuicio de las conclusiones del grupo de trabajo encargado de realizar un estudio más exhaustivo, la delegación de Kenya considera que debe mantenerse el carácter tripartito del Comité Mixto, que no debe menoscabarse su eficacia y que toda propuesta encaminada a modificar su composición y el número de miembros nombrados por la Asamblea General debe ajustarse al principio de la representación geográfica.

Tema 116 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (continuación) (A/59/30 (vols. I y II), A/59/153, A/59/399, A/59/429 y A/59/522)

28. **El Sr. Iossifov** (Federación de Rusia) dice que actualmente se ha ensayado sólo uno de los cuatro modelos

previstos en el estudio experimental sobre un nuevo sistema de sueldos de bandas anchas y un sistema de remuneración con arreglo al desempeño. Teme que esto reduzca el interés de los trabajos, tanto más cuanto que la recomendación que la Comisión de Administración Pública Internacional presentará a la Asamblea General sobre este tema deberá apoyarse en resultados tangibles que demuestren que el régimen de remuneración y prestaciones propuesto será más eficaz que el actualmente vigente y que no implicará gastos adicionales para los Estados Miembros. También sería conveniente que, tras examinar el régimen de prestaciones, se elaboraran recomendaciones dirigidas a mejorar y simplificar el conjunto de prestaciones y, en lo posible, a disminuir los costos. Por otra parte, la Federación de Rusia está a favor de la decisión de la CAPI de que se desvincule la prestación por movilidad y la prestación por condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos.

29. La Federación de Rusia recuerda que la decisión de formar un cuadro directivo superior corresponde a la Asamblea General y que sólo la CAPI tiene facultades para formular recomendaciones sobre ese tema. En abril de 2004, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación no tenía competencia para autorizar la creación de un mecanismo de esa naturaleza. No son viables las explicaciones de la Secretaría según las cuales el cuadro tendría forma de “red”, a la manera de una asociación profesional; además, antes de que el Comité del Programa y de la Coordinación examinara la decisión de la Junta en su período de sesiones de julio de 2004, la Secretaría sólo se había referido al cuadro como un “programa de capacitación” y un “instrumento de gestión”. En el quincuagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, la Federación de Rusia había advertido a la Quinta Comisión de los efectos nefastos que podría tener la formación de un “club” de ese tipo en el sistema de las Naciones Unidas para la contratación de candidatos externos y las perspectivas de carrera de los candidatos internos que no formaran parte de él. Desde entonces no se ha precisado más la composición del cuadro directivo superior, la selección de sus miembros y sus atribuciones. Sin el control de los Estados Miembros, las decisiones relativas a la creación del cuadro podrían tener efectos profundos en la política de gestión de los recursos humanos de las organizaciones que aplican el régimen común. Es conveniente que la Comisión continúe examinando la cuestión bajo la égida de la CAPI.

30. Recordando la necesidad de aplicar estrictamente el principio Noblemaire, según el cual los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico se determinan en comparación con los de la administración pública nacional mejor remunerada, la Federación de Rusia considera que en esta etapa no corresponde compararlos con los sueldos del sector privado ni tomar como referencia las condiciones de servicio de otras organizaciones internacionales. En términos generales, subraya el papel central de la CAPI y de la Asamblea General en la toma de decisiones relativas a las condiciones de servicio en todas las organizaciones que aplican el régimen común. Si bien es cierto que se debe consultar a la administración y al personal de las organizaciones, corresponde a los Estados Miembros ejercer un control estricto sobre este asunto. Finalmente, en cuanto al informe del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional, parece que la aplicación de algunas recomendaciones, en particular las relativas a los métodos de trabajo de la CAPI, haría que se transformara en una comisión tripartita, lo cual no está previsto en su estatuto y podría entorpecer la eficacia de su funcionamiento.

31. **El Sr. García** (Estados Unidos de América), refiriéndose a las propuestas relativas al sistema de bandas anchas y al principio de remuneración con arreglo al desempeño, dice que los resultados del estudio experimental podrían verse falseados si los sistemas de evaluación de la actuación profesional que utilizan las organizaciones que participan en el estudio no son sólidos, o si no cuentan con el apoyo de todas las partes. En ocasión del estudio experimental, conviene también prestar la atención debida a la forma en que se establecerán las equivalencias entre categorías y al seguimiento de la promoción de las perspectivas de carrera en el marco de un sistema de bandas anchas.

32. Considera que es inútil volver sobre la cuestión del principio Noblemaire en la medida en que no se ha establecido que los organismos de las Naciones Unidas tengan dificultades para contratar y mantener a su servicio al personal y acoge favorablemente el calendario de examen del régimen de prestaciones previsto para 2004-2006, incluido el estudio de la administración pública mejor remunerada y la comparación entre el régimen común de las Naciones Unidas y la Administración Federal de los Estados Unidos. Señala asimismo que la CAPI terminará el examen de las equivalencias entre las categorías de ambas administraciones públicas en 2005 y

dice que espera con interés el informe que se presentará en 2006 sobre ese tema.

33. Puesto que la CAPI examina actualmente la cuestión de los arreglos contractuales, la delegación estadounidense la exhorta a terminar sus trabajos lo antes posible para que los Estados Miembros puedan formarse una opinión más precisa sobre una cuestión que, habida cuenta de la evolución de las prioridades, es cada vez más fundamental, y puedan contar con los elementos necesarios para examinar las propuestas que presentará el Secretario General en el sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General. Además, se congratula de las recomendaciones formuladas por la Comisión para conciliar las obligaciones laborales y familiares de los funcionarios, en particular el establecimiento de una licencia de paternidad, pero considera que las propuestas son excesivas en relación con las prácticas vigentes en la administración pública utilizada en la comparación y habida cuenta del número de días de licencia ya concedidos a los funcionarios, por lo que recomienda la adopción de modalidades que permitan que ambos progenitores se distribuyan los cuatro meses actualmente previstos por licencia de maternidad. También acoge favorablemente la decisión de la Comisión de separar el elemento de movilidad del elemento de condiciones de vida difíciles y de desvincular ambas prestaciones de la escala de sueldos básicos/mínimos y espera que el grupo de trabajo establecido por la Comisión proponga nuevas modalidades orientadas a alentar la movilidad. Aunque la delegación estadounidense no esté de acuerdo con algunas recomendaciones formuladas en el informe del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional (A/59/153), celebra la voluntad del Grupo de fortalecer la gestión de los recursos humanos y mejorar la competitividad, la movilidad y la seguridad en las organizaciones que aplican el régimen común.

34. **El Sr. Hao Bin** (China) lamenta que el informe de la CAPI (A/159/30, vols. I y II) se haya publicado con retraso, toma nota de los avances logrados en el estudio experimental sobre la estructura de sueldos de bandas anchas y el sistema de remuneración con arreglo al desempeño, en particular la elaboración de los principios rectores aplicables al estudio experimental, el inicio del propio estudio y el aumento del número de organizaciones que han aceptado participar en él, y considera que es prueba de la voluntad de los jefes ejecutivos de reformar el régimen actual de remuneración y

prestaciones y mejorar los resultados obtenidos. Con la salvedad de que a medida de que el estudio vaya avanzando es preciso seguir perfeccionando los criterios de evaluación para obtener así resultados tangibles, dice que la CAPI debería prestar toda la ayuda necesaria a las organizaciones participantes para que puedan llevar a cabo el estudio en los plazos previstos y con la eficacia esperada.

35. Según la delegación de China, en casi 60 años, el estatuto del funcionario internacional nunca ha dejado de atraer a candidatos interesados en iniciar una carrera internacional de servicio público. La escala de sueldos vigentes en las organizaciones que aplican el régimen común todavía sigue siendo muy competitiva y el principio Noblemaire, que consiste en fijar las condiciones de servicio en la administración pública internacional en comparación con las condiciones vigentes en la administración pública mejor remunerada, sigue siendo la mejor fórmula en el contexto actual. Como es evidente, China no se opone a que la CAPI examine formas de adaptar el principio Noblemaire a las realidades del siglo XXI, inspirándose para ello en medidas adoptadas por varios países para reformar sus propias administraciones públicas. En particular, considera que en una reforma del régimen de remuneración y prestaciones, que forma parte de la gestión de los recursos humanos, se debe tomar en cuenta la opinión de los funcionarios. Pero considera que la propuesta del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional tendiente a equiparar el régimen común con el sector privado y las instituciones financieras internacionales no es acertada; además, dado el carácter intergubernamental e internacional del sistema de las Naciones Unidas, desea que las organizaciones que aplican el régimen común continúen fijando las condiciones de servicio en relación con las condiciones vigentes en la administración utilizada en la comparación. Entiende que el Grupo de trabajo ha presentado algunas ideas interesantes en su informe (A/59/153), pero lamenta que no haya realizado un estudio exhaustivo y sistemático, ni haya demostrado las cualidades que se esperaban de él. Subraya que la reforma de la gestión de los recursos humanos requiere una colaboración estrecha entre la CAPI, los jefes ejecutivos y el personal, bajo la dirección de la Asamblea General, e invita a todas las partes a coordinar más sus actividades para facilitar a los organismos de las Naciones Unidas el cumplimiento de sus mandatos respectivos.

36. **El Sr. Yamamoto** (Japón) invita a la CAPI a seguir desempeñando un papel fundamental en la reforma de la gestión de los recursos humanos y subraya que es importante mantener el régimen común, dado que evita que las organizaciones que lo aplican tengan que establecer sus propias condiciones de servicio y competir entre sí para atraer candidatos, ya que las condiciones que se les proponen son las mismas. Insiste en la independencia de la CAPI, la naturaleza técnica de las cuestiones de que se ocupa y la importancia de la continuidad y de la experiencia acumulada. El Japón apoya las observaciones de la Comisión en el sentido de que no puede respaldar la recomendación del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional de que se limite el número de mandatos de los miembros de la Comisión.

37. Acoge favorablemente que se realice un estudio experimental sobre una estructura de remuneración de bandas anchas y un sistema de remuneración con arreglo al desempeño, pero señala que los sistemas de evaluación de la actuación profesional sobre los que se fundará el sistema de remuneración basada en el mérito deben haber sido aprobados y ser equitativos; además, se deben prever medidas para controlar los gastos de personal y el estudio no debe entrañar costos adicionales.

38. El principio Noblemaire sigue cumpliendo su función: ayudar a las organizaciones que aplican el régimen común a contratar y mantener a su servicio a funcionarios originarios de diferentes Estados Miembros, ofreciéndoles condiciones competitivas establecidas en relación con las de la administración pública mejor remunerada. Por lo tanto, sería inútil volver sobre el tema. El Japón apoya la decisión de la CAPI de separar el elemento de movilidad del elemento de condiciones de vida difíciles y desvincular ambas prestaciones de la escala de sueldos básicos/mínimos con el fin de alentar la movilidad de los funcionarios. Además, está a favor de que la CAPI examine las equivalencias entre las categorías del régimen común de las Naciones Unidas y las de la administración pública federal de los Estados Unidos y compare las remuneraciones totales en 2005-2006 con el fin de establecer cuál es la administración pública mejor remunerada.

39. Comprende plenamente la importancia que reviste el fortalecimiento de las funciones de gestión, pero considera que la creación de un cuadro directivo superior no es la única posibilidad a considerar y le parece que es prematuro tomar una decisión sin haber elaborado previamente un plan concreto. En consecuencia, apoya la

decisión de la CAPI de seguir examinando formas de mejorar la capacidad de gestión antes de pronunciarse sobre la oportunidad de crear un cuadro directivo superior.

40. **El Sr. Torres Lépori** (Argentina) con el apoyo del **Sr. Pulido León** (Venezuela), estima que la independencia y la objetividad que caracterizan los trabajos de la CAPI son prueba de su buen funcionamiento. La delegación argentina está a favor de mantener el régimen común en lo que se refiere a las remuneraciones y pensiones, por lo que respalda las medidas tomadas en ese sentido. También considera que es preciso atenerse al principio Noblemaire para fijar la escala de sueldos, de modo tal que las organizaciones tengan margen para contratar a funcionarios talentosos.

41. **La Sra. Udo** (Nigeria) dice que su delegación seguirá detalladamente algunas cuestiones, en especial las planteadas por el representante de los Estados Unidos acerca de la estructura del sistema de bandas anchas y del sistema de evaluación de la actuación profesional, y desea asegurarse de que este último está bien concebido.

42. **El Presidente**, refiriéndose a la resolución 35/213 de la Asamblea General y a la decisión adoptada por la Comisión en su 13ª sesión, invita a la Presidenta del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Internacionales de Funcionarios Públicos del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP) y al Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a formular una declaración.

43. **La Sra. Waters** (Presidenta del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Internacionales de Funcionarios Públicos del Sistema de las Naciones Unidas) (CCSAIP) recuerda que como miembro activo de la red interinstitucional sobre la seguridad, el CCSAIP, cuyas opiniones sobre la seguridad del personal siempre se han respetado, cuando no aceptado, considera inconcebible que se haya estudiado la reestructuración del sistema de gestión de la seguridad y se hayan presentado propuestas sin consultar a los representantes del personal. La creación de varios puestos de alto nivel en el seno de una dirección de seguridad sólo diluiría las responsabilidades. Sería más fácil imputar las decisiones erróneas al personal directivo intermedio. La propuesta institucionalizaría una forma de "responsabilidad colectiva" a la que se oponen totalmente los representantes del personal. La Organización

debe desplegar en el terreno a personal que posea las competencias técnicas necesarias y una experiencia efectiva sobre lugares de destino difíciles. Es necesario basarse en los conocimientos colectivos de expertos de todo el mundo y no en un pequeño grupo de expertos de un número limitado de Estados Miembros. En marzo de 2004 el CCSAIP presentó en Londres al Comité de Alto Nivel sobre Gestión una resolución y una propuesta sobre la seguridad basadas en un estudio muy serio, pero no sólo no ha obtenido respuesta alguna, sino siquiera una solicitud de aclaraciones.

44. Esa actitud de la dirección es contraria al apartado a) del artículo 8.1 del Estatuto del Personal, en el que se pide al Secretario General que garantice la participación efectiva del personal en la determinación, el examen y la solución de cuestiones que afecten al bienestar de los funcionarios, incluidas sus condiciones de viaje, sus condiciones de vida en general y otros aspectos de la administración del personal. Son los funcionarios los que resultan heridos o muertos. Por tanto, es inaceptable que no se les consulte sobre una cuestión tan importante. El CCSAIP insta a los miembros de la Quinta Comisión a que hagan lo posible para que se escuche al personal en las consultas sobre la seguridad, de conformidad con las disposiciones en vigor.

45. Los arreglos contractuales desempeñan un papel esencial en la contratación y la retención del personal. La seguridad del empleo es la piedra angular sobre la que se basa la independencia de la función pública internacional. Es necesario distinguir entre la base de esa función pública y los directivos que no saben alentar a su personal a tomar la iniciativa, favorecer el ascenso de los que obtienen resultados excelentes y sancionar a los que hacen una labor mediocre. La incapacidad de la dirección para establecer un sistema adecuado de gestión del personal no debe ir en perjuicio del personal, que debe poder adoptar decisiones que sirvan los intereses de la Organización sin temor a perder su empleo.

46. En cuanto a la creación de un cuadro directivo superior, los Estados Miembros deberían estudiar detalladamente los gastos que supone esa iniciativa y la manera en que el sistema en su conjunto podría beneficiarse de las competencias del personal directivo superior. El personal sabe por experiencia propia que para modernizar la gestión no basta con organizar cursos de capacitación para el personal directivo o encargar encuestas y estudios a asesores.

47. Al CCSAIP le ha decepcionado que la CAPI haya decidido dividir los dos elementos de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y desvincularlas de la escala de sueldos básicos/mínimos. Esa iniciativa tan sólo puede desalentar a los que aceptan ir a cualquier lugar para servir a la Organización y a los pueblos de todo el mundo. El CCSAIP está dispuesto a contribuir a las actividades del Grupo de Trabajo encargado de proponer diversas opciones para compensar al personal destinado a lugares difíciles y fomentar la movilidad.

48. El CCSAIP comparte sin reservas la opinión del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional expresada en su carta de 6 de julio de 2004, por la que transmitió su informe al Secretario General, según la cual las condiciones de empleo competitivas, junto con una gestión eficaz de los recursos humanos basada en prácticas modernas de gestión, son elementos cruciales para fortalecer la función pública. El Grupo expresó su inquietud por el reciente empeoramiento de algunas condiciones de empleo y recomendó que se invirtiera esa tendencia. Como representante del personal, los miembros del CCSAIP comparten plenamente esa posición.

49. **El Presidente** dice que la Sra. Waters ha aceptado dar lectura a la declaración de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), ya que el Presidente de la FICSA se ha retrasado.

50. **La Sra. Waters**, hablando en nombre de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales, dice que para la Federación la seguridad del personal es una cuestión de especial preocupación. Después del atentado perpetrado en Bagdad en agosto de 2003, las Naciones Unidas se han convertido en un blanco, por lo que el CCSAIP y la FICSA han transmitido al Secretario General sus inquietudes sobre el despliegue de personal civil en el Iraq. Tomaron nota de las explicaciones que figuraban en la respuesta recibida el 18 de octubre, en las que se mencionaba el posible envío de contingentes adicionales autorizados por el Consejo de Seguridad en su resolución 1546 (2004). En ese sentido, recientemente el Secretario General ha declarado que los gobiernos que le piden que envíe personal civil al Iraq se niegan a aportar esos contingentes, por lo que espera que mejore la situación en materia de seguridad o se establezcan medidas de protección eficaces antes de enviar esos efectivos. La Federación se felicita por esa posición, pero sigue vigilante.

51. La seguridad del personal del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) es otro motivo de preocupación. Recientemente ha empeorado aún más debido a las denuncias contra personal del Organismo. La Federación pide a los Estados Miembros que creen condiciones que permitan al OOPS desempeñar su mandato y adoptar todas las medidas necesarias para proteger la salud, el bienestar y la vida de sus empleados y sus familias.

52. Se han adoptado medidas para mejorar el sistema de gestión de la seguridad. La Federación habría deseado que se hubieran celebrado consultas más amplias sobre las medidas adoptadas, pero no obstante, acoge con satisfacción las propuestas del Secretario General que figuran en el documento A/59/365 para reforzar la estructura de gestión de la seguridad. Insta a los Estados Miembros a que financien la puesta en marcha de esa estructura, que debería garantizar de manera equitativa, coherente y duradera la protección de todos los funcionarios, independientemente del organismo al que pertenezcan.

53. La FICSA ha participado plenamente en los dos períodos de sesiones celebrados por la CAPI en 2004, y su posición sobre las cuestiones examinadas figura en el volumen I del informe de la Comisión (A/59/30). Aunque nunca se ha opuesto en principio a una reforma que considera necesaria, la Federación está realmente preocupada por el examen del régimen de remuneración y prestaciones. Se opone firmemente a que se aplique el sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño, por diversos motivos, entre ellos la dificultad de garantizar una remuneración uniforme y equitativa en todos los organismos, el riesgo de nombramientos arbitrarios y la posibilidad de una clasificación no equitativa de los puestos. Contrariamente a las opiniones aducidas, la Federación estima que también podría disminuir el espíritu de equipo, ya que los funcionarios tendrían que competir para obtener ascensos. El personal directivo capacitado en la evaluación de la actuación profesional todavía es demasiado escaso y los que todavía no han recibido esa capacitación no son necesariamente receptivos. Además, el nuevo modo de remuneración previsto se basa en un sistema fidedigno de evaluación de la actuación profesional, vitalmente necesario en el régimen común. Además, la delegación de grandes poderes a los directivos superiores aumentaría el riesgo de nepotismo y favoritismo.

54. Es muy preocupante que la CAPI haya iniciado su estudio experimental sin haber analizado las consecuencias de la adopción de los sistemas de remuneración previstos en administraciones públicas distintas de las Naciones Unidas. Según los datos que ha reunido la Federación, no parecen contribuir a mejorar la eficacia del personal o a motivarlo. Las organizaciones que han aceptado participar en el estudio parecen proceder con cierta flexibilidad. La Federación pregunta si se hará un seguimiento del personal directivo y el marco definidos por la CAPI, y subraya que en caso contrario sería imposible evaluar adecuadamente los resultados del experimento.

55. Refiriéndose a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Federación recuerda que esa prestación, establecida tras una reflexión cuidadosa en 1989, ha permitido recompensar adecuadamente al personal que acepta ser trasladado y trabajar en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. La Comisión, atendiendo la petición de la Asamblea General, ha vuelto a examinar esa prestación partiendo de la premisa de que su costo se ha vuelto inaceptable. Ha decidido dividir los dos elementos y desvincularlos de la escala de sueldos básicos/mínimos. Es sorprendente que se adopten esas medidas de ahorro en momentos en los que se intentan encontrar fórmulas de remuneración que permitan a las organizaciones contratar personal y aumentar su movilidad. La FICSA, convencida de que se debe favorecer la movilidad y se debe recompensar a los funcionarios que acepten trabajar en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, considera que no se debe separar la prestación de la escala de sueldos básicos/mínimos ni reducir su monto.

56. Después del período de sesiones celebrado por la CAPI en el tercer trimestre del año, la Federación planteó una vez más la cuestión de una prima de riesgo para el personal del OOPS de contratación regional destacado en Gaza o la Ribera Occidental. La CAPI volvió a pronunciarse a favor de que se pagara esa prima, dijo una vez más que la decisión incumbía al Comisionado General del Organismo, y señaló que éste había intentado, en vano, obtener la financiación necesaria de los donantes. Por tanto, la Federación pide a la Asamblea General, en nombre de la equidad, que remedie esa discriminación para el personal del OOPS de contratación regional. Una solución no muy costosa, pero importante para la moral del personal, podría ser una asignación anual especial.

57. La FICSA observa que la CAPI ha recomendado ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos de los administradores y funcionarios de categoría superior un 1,88% a partir del 1° de enero de 2005, “sin ocasionar pérdidas ni ganancias”. No es partidaria de que se reduzca ese baremo, cuyo aumento ya se ha limitado debido a la decisión de no tener en cuenta el ajuste previsto por la Administración Federal para las condiciones locales en Washington.

58. Después del período de sesiones de la CAPI celebrado en el tercer trimestre, la Federación tomó nota del margen previsto para 2004 y presentó un documento en el que indicaba que el margen medio había sido del 12,5% en los 10 últimos años (1995-2004) y del 11,2% en los cinco últimos años (2000-2004) cifras muy inferiores a la media deseable (15%). Habida cuenta de que el 63% de los administradores permanecen en sus puestos 10 años o más, esas cifras significan que más de la mitad de los funcionarios de esa categoría tienen una remuneración inferior a la considerada “conveniente” en varias resoluciones. Para remediar esa situación, la FICSA ha propuesto fijar el margen en el 18,8% para los cinco próximos años (2005-2009) o el 17,5% para los 10 próximos años.

59. En sus observaciones por escrito, la Federación confirmó a la CAPI que el personal prefería tres tipos de contratos: contratos de corta duración, contratos de plazo fijo y contratos permanentes. A fin de preservar la independencia de la función pública internacional, es indispensable mantener los contratos permanentes. También es necesario que los contratos de plazo fijo se puedan transformar en contratos permanentes. Asimismo, sería conveniente que las organizaciones pudieran contratar personal durante períodos breves, siempre que no sea para cubrir necesidades continuas y no se creen injusticias entre los funcionarios.

60. A pesar de lo que piensan algunos, la seguridad del empleo es extremadamente importante para el personal, ya sea de contratación local o internacional, debido a las consecuencias derivadas de la finalización del servicio. Los contratos precarios se convierten con frecuencia en recursos ante tribunales administrativos. También tienen efectos en la salud del personal, que sufre los efectos del estrés y puede verse privado de seguro médico. La situación se complica aún más para los funcionarios de contratación internacional, que tras haber pasado la mayor parte de su vida profesional en el extranjero, no están integrados plenamente en el país de acogida pero tampoco lo están en su país de origen.

La CAPI tiene motivos para querer simplificar los contratos, pero la Asamblea General debería procurar que se conservara la posibilidad de hacer carrera en el sistema de las Naciones Unidas.

61. Refiriéndose al informe del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la función pública internacional, la Federación recuerda que ya dijo que estaba a favor de que se revisara el proceso consultivo de la CAPI, que la Asamblea General solicitó en su resolución 49/223, de 1995, e hizo suya la declaración del Comité Administrativo de Coordinación (en la actualidad la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación) por la que la selección de los miembros de la Comisión es uno de los ejes de la reforma de ese órgano. La impaciencia causada por la lentitud de la reforma condujo a la aprobación en 2002 de una decisión en la que se pedía claramente que se hiciera un estudio, tarea en la que la Federación estaba dispuesta a participar, sabiendo que “mejorar la comunicación y las consultas entre el personal y la administración con objeto de aumentar al máximo las contribuciones del personal al proceso de reforma y mejorar el rendimiento de la Organización” es uno de los objetivos de la medida 18 de la reforma, mencionado por el Secretario General en el documento A/51/950.

62. El 22 de marzo de 2004 el Secretario del Comité de Alto Nivel sobre Gestión invitó a la Federación y al Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas a que dieran su opinión sobre las medidas para reforzar la Comisión y dotarla, en el marco de su estatuto, de los medios necesarios para ejecutar sus tareas y al mismo tiempo fortalecer su independencia, imparcialidad y eficacia. En abril de 2004 la Federación presentó sus observaciones al Grupo por escrito. Teniendo en cuenta el mandato del Grupo y los motivos del examen solicitado, esas observaciones se referían únicamente a la estructura y el funcionamiento de la CAPI.

63. La Federación recibió un ejemplar del informe del Grupo en julio de 2004, tras la reunión de la Red de Recursos Humanos. Aunque las recomendaciones 1 a 8 podrían haber tenido mayor sustancia, las acogió con satisfacción como una primera etapa del proceso. Sin embargo, las demás recomendaciones le resultaron sorprendentes, ya que no parecían respetar el mandato definido en el documento A/57/612. Esas recomendaciones se derivan de la interpretación que ha dado el

Grupo a su misión en el párrafo 15 de su informe, donde afirma que decidió centrarse en medidas concretas para fortalecer la gestión de los recursos humanos, entre otras cosas. La FICSA hubiera preferido que cumpliera la petición de la Asamblea General e hiciera un análisis del papel y las características principales de la función pública internacional, análisis en el que hubiera deseado participar. El mandato del Grupo consistía esencialmente en examinar las medidas que se deberían adoptar para dar a la CAPI los medios de examinar de manera eficiente las condiciones de empleo en el régimen común y hacer recomendaciones al respecto, algo que el Grupo no ha hecho. En consecuencia, la Federación pide a los Estados Miembros que presten atención a las recomendaciones 1 a 8 y no tengan en cuenta las demás, que se refieren a cuestiones que figuran en el programa de trabajo de la Comisión y competen exclusivamente a ese órgano.

64. **La Sra. Goicoechea** (Cuba) considera que es importante que los representantes del personal puedan enriquecer el debate aportando su punto de vista. Ha tomado nota con interés de las informaciones sobre el tema de la seguridad del personal. Le preocupan mucho las propuestas presentadas en el marco del examen de la gestión de los recursos humanos y del informe de la CAPI, relativas en particular a la estructura del sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño. Apoya las observaciones formuladas por Nigeria y estima que en ausencia de un sistema de evaluación de la actuación de los funcionarios más fiable que el sistema en vigor y un verdadero sistema de administración de justicia, las propuestas presentadas podrían conducir al uso de criterios subjetivos y a la adopción de decisiones arbitrarias por la administración. Asimismo, expresa sus reservas sobre la creación de un cuadro directivo superior, y recuerda que esa cuestión fue examinada en el marco del Comité del Programa y de la Coordinación y la Quinta Comisión, pero la Asamblea General no ha adoptado ninguna decisión al respecto.

65. **El Sr. Elji** (República Árabe Siria) considera que una reforma no puede tener éxito sin la cooperación real de los funcionarios. Por tanto, es necesario que el personal participe en la adopción de decisiones y que la administración dé una respuesta adecuada a sus necesidades.

66. **La Sra. Udo** (Nigeria) dice que tiene la intención de estudiar detalladamente todas las cuestiones planteadas

en las declaraciones de los representantes del personal, ya que comparte varias de sus preocupaciones.

67. **El Sr. Jonah** (Sierra Leona) recuerda el importante papel desempeñado por la CAPI en el buen funcionamiento de la función pública internacional. Expresa su satisfacción por la calidad de las presentaciones de los representantes del personal y el espíritu de cooperación de que han hecho gala.

68. **El Sr. Bel Hadj Amor** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) dice que durante el estudio experimental la CAPI evaluará detalladamente las propuestas de reforma del régimen de remuneración y prestaciones. Respondiendo a la pregunta de si tres años serán suficientes para estudiar todas las prestaciones, explica que teniendo en cuenta las prestaciones relacionadas con la expatriación, ese elemento representa el 20% de la remuneración global (los sueldos y las pensiones constituyen el 80%). La CAPI ha hecho un calendario para el examen y ha comenzado por las prestaciones más importantes, a saber, el subsidio de educación y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. Recuerda que el objetivo es examinar la remuneración a fin de apoyar las reformas emprendidas por las organizaciones.

69. La CAPI ha examinado una vez más la cuestión del subsidio de educación para la enseñanza superior. En la función pública de referencia, la educación secundaria es gratuita y los estudios superiores están subvencionados en su totalidad para los expatriados, mientras que en el régimen común sólo se subvenciona un máximo del 75%. Una comparación detallada de los subsidios concedidos por la función pública de referencia y el régimen común de las Naciones Unidas muestra ventajas para la primera en muchos casos. Además, en muchos Estados europeos los estudios superiores son gratuitos y algunas organizaciones internacionales subvencionan los estudios hasta la maestría.

70. En cuanto al principio Noblemaire, la idea de comparar la remuneración ofrecida por algunas organizaciones internacionales con el régimen común no es nueva. A mediados de la década de 1990, la Asamblea General aprobó la propuesta de la CAPI de incluir dos organizaciones en el estudio, a saber, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Se constató que los sueldos netos en esas dos organizaciones eran un 30% y un 50% más altos, respectivamente, que los del régimen común. La función pública de referencia hizo un estudio similar en el que

llegó a las mismas conclusiones. El examen del principio Noblemaire debería comenzar en el tercer trimestre de 2005.

71. La CAPI ha examinado en varias ocasiones la competitividad de los sueldos del régimen común a petición de las organizaciones. Los únicos datos detallados que se le presentaron sobre sus dificultades de contratación mostraban problemas aislados en algunas esferas de actividad. El examen de esa cuestión se resume en los párrafos 265 y 266 del informe. La CAPI está preparando, en colaboración con el personal y las organizaciones, una serie de directrices sobre los contratos y cuando las finalice presentará un informe sobre su labor a la Asamblea General. Si se acepta la propuesta de la CAPI, las Naciones Unidas tendrán que hacer ajustes para garantizar la cohesión del régimen común.

72. La CAPI constata que varias recomendaciones del Grupo encargado de evaluar el fortalecimiento de la función pública internacional tienen el mismo objetivo que las decisiones que ha adoptado la Comisión en sus pasados períodos de sesiones. Sin embargo, sus miembros han presentado unánimemente reservas sobre otras recomendaciones. A título personal, el orador ha expresado las mismas reservas en el seno del Grupo, del que es miembro de derecho, pero ha decidido unirse al consenso.

73. El funcionamiento de la CAPI se ha examinado en numerosas ocasiones desde fines de la década de 1980 y comienzos de la de 1990, en aplicación de las resoluciones de la Asamblea General 42/221, 43/226 y 44/198, y ha sido objeto de numerosas mejoras, en ocasiones debido a preocupaciones expresadas por la propia Comisión. En sus 30 años de existencia jamás ha perdido de vista la complejidad de su mandato, que exige competencias técnicas, imparcialidad e independencia. Ha procurado tener en cuenta de manera equilibrada los intereses de todas las partes interesadas, a riesgo de crear grandes controversias cuando sus intereses divergían. Por lo que respecta al nombramiento de miembros de la CAPI, no sería aceptable una selección que no sean las elecciones o que contravenga las prerrogativas de la Asamblea General. El procedimiento de elección tiene por objeto garantizar la imparcialidad de los miembros de la CAPI, una preocupación que la Comisión comparte con los representantes de los Estados Miembros.

74. La recomendación de limitar el número de mandatos tiene consecuencias importantes. Una modificación en ese sentido del artículo 5 de su estatuto debilitaría a la Comisión. Sólo el tiempo permite a sus miembros conocer en profundidad cuestiones complejas, si la Comisión se hallaría en una posición de debilidad ante interlocutores con una larga experiencia. Por lo que respecta a la duración de los períodos de sesiones, hace algunos años ya se redujo dos semanas, por lo que otra disminución haría necesario reducir un programa de trabajo ya muy cargado a fin de evitar retrasos en el examen de las cuestiones. La creación de grupos de trabajo no resolvería el problema, habida cuenta de las limitaciones presupuestarias y de las dificultades para encontrar miembros que los integren.

75. En cuanto al cuadro directivo superior, el orador recuerda que el 27 de octubre declaró que esa cuestión, que afecta al examen del régimen de remuneración y prestaciones, no era considerada prioritaria por la CAPI, aunque seguía de cerca la labor de la Junta de los jefes ejecutivos. Además, si bien reconoce que la Junta puede adoptar medidas para fortalecer la capacidad de gestión de los directivos, sólo la CAPI está facultada para recomendar la creación de ese cuerpo y la decisión corresponde a la Asamblea General.

76. **El Sr. Weisell** (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) da las gracias a la Presidenta del CCSAIP por haber leído el mensaje de la FICSA. Informa a los asistentes que está a su disposición para contestar a sus preguntas.

77. **La Sra. Goicoechea** (Cuba) dice que por lo que respecta a la creación del cuadro directivo superior, el problema es que la administración ha pasado a la acción sin que la Asamblea General haya adoptado una decisión.

Organización de los trabajos

78. **La Sra. Udo** (Nigeria) manifiesta su asombro por el hecho de que la Quinta Comisión se haya reunido en un momento en el que muchos de sus proyectos de resolución están siendo examinados en sesión plenaria por la Asamblea General. Muchas delegaciones, al no tener representantes suficientes para participar en las dos sesiones, no han podido asistir al comienzo de la sesión en curso y escuchar la declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal, que trataba de cuestiones muy

importantes. Desearía recibir aclaraciones sobre la práctica de la Comisión en la materia.

79. **El Presidente** dice que la sesión se ha organizado para evitar que la Comisión se retrasara más en sus trabajos, sabiendo que los proyectos presentados a la Asamblea General se habían aprobado por consenso. No obstante, propone a los miembros de la Comisión que se examine la cuestión en consultas oficiosas a fin de decidir si puede celebrarse una sesión oficial cuando la Asamblea General está examinando los proyectos que le ha presentado.

80. **El Sr. Jonah** (Sierra Leona) recuerda que desgraciadamente no se trata de un problema nuevo y dice que la Comisión no debería haber celebrado una sesión mientras la Asamblea examina sus proyectos de resolución. Además, no son los Estados Miembros, sino la Secretaría, la que debe solucionar esta cuestión.

81. **El Sr. Abelian** (Secretario de la Comisión) dice que, por diferentes motivos, la Asamblea General no ha podido examinar antes los proyectos presentados por la Comisión. Ha tenido que hacerlo ese mismo día por que es la fecha límite establecida para adoptar decisiones sobre esas cuestiones, ya que muchas de ellas se refieren a la financiación de operaciones de mantenimiento de la paz.

82. **El Presidente** dice que del 1º al 11 de noviembre las sesiones se celebrarán de 9.30 a 12.30 horas y de 14.00 a 16.30 horas. El 1º de noviembre el Secretario General presentará su informe sobre un sistema de gestión de la seguridad reforzado y unificado para las Naciones Unidas (A/59/365) y el debate tendrá lugar los días 3 y 4 de noviembre.

83. **La Sra. Udo** (Nigeria) pide aclaraciones sobre los procedimientos relativos a la participación de los representantes del personal en el examen del régimen común y de la gestión de los recursos humanos.

84. **El Sr. Abelian** (Secretario de la Comisión) recuerda que, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, los representantes del personal responden por escrito a las preguntas de las delegaciones.

85. **La Sra. Goicoechea** (Cuba) quisiera saber cuándo recibirán las delegaciones el informe de la Comisión Consultiva sobre la seguridad, habida cuenta de la importancia de esa cuestión y del elevado nivel de gastos previstos.

86. **El Sr. Abelian** (Secretario de la Comisión) responde que el informe de la Comisión Consultiva (A/59/539) estará disponible en los casilleros de los Estados Miembros el lunes 1º de noviembre a las 6.00 horas.

87. **La Sra. Goicoechea** (Cuba) dice que el intervalo entre la publicación de ese informe y su examen por la Comisión es insuficiente.

88. **El Presidente** dice que no ha sido posible aplazar la intervención del Secretario General, pero se ha retrasado el debate general para que las delegaciones puedan estudiar el informe de la Comisión Consultiva.

Se levanta la sesión a las 12.50 horas.