



Asamblea General

Sexagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
22 de enero de 2009
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 12ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 27 de octubre de 2008, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Abdelmannan (Vicepresidente) (Sudán)

Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos

y de Presupuesto: Sra. McLurg

Sumario

Tema 125 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

Otros asuntos

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

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

08-56859 (S)



En ausencia del Sr. Bródi (Hungría), el Sr Abdelmannan (Sudán), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 125 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/63/30, A/63/360 y A/63/501)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), al presentar el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2008 (A/63/30), recuerda que, en su resolución 61/239, la Asamblea General había pedido a la CAPI que examinara la eficacia y el impacto de las medidas destinadas a promover la contratación y la retención de personal, especialmente en lugares de destino difíciles. Tras realizar estudios de organizaciones y plantillas de personal, la CAPI ha llegado a la conclusión de que, en general, las organizaciones no han experimentado dificultades para llenar vacantes o retener al personal. No obstante, ha detectado dificultades de contratación respecto de determinados grupos ocupacionales, en particular de personal técnico y con un alto grado de especialización. Además, algunos lugares de destino, en especial determinadas zonas de misión, han experimentado una elevada tasa de vacantes. El orador recuerda que, en 2007, la CAPI había hecho recomendaciones concretas para hacer frente a esos problemas, entre ellas la armonización de las condiciones de servicio y la reforma de la contratación. Las organizaciones tal vez deseen ocuparse también de las cuestiones relativas a la motivación, no solo con el fin de retener al personal en lugares de destino difíciles, sino también para mejorar el desempeño del personal. En su informe, la CAPI ha señalado ámbitos prioritarios de intervención y seguirá examinando la cuestión.

2. La CAPI decidió suspender el estudio experimental de remuneración con arreglo al desempeño porque ninguna de las organizaciones participantes cumplía los criterios de medición del éxito establecidos por la Comisión en 2004. Esas organizaciones habían tenido que centrar su atención en otras prioridades, por lo que no habían recompensado al personal de desempeño destacado. El proyecto no encontró eco entre el personal directivo medio y superior y la CAPI no prestó el apoyo prometido, por motivos relacionados con las adquisiciones.

3. La CAPI seguirá buscando una manera adecuada de recompensar al personal con un desempeño sobresaliente. Está actualizando decisiones anteriores sobre la gestión de la actuación profesional y seguirá colaborando con las organizaciones para cotejar las mejores prácticas del régimen común con prácticas innovadoras de entidades de los sectores público y privado.

4. La CAPI sigue otorgando gran importancia a la cuestión de la movilidad y ha decidido realizar una evaluación general de las repercusiones del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que se presentará a la Quinta Comisión junto con el examen de la metodología previsto para 2010.

5. Respecto del equilibrio de género, la CAPI volvió a recibir un informe desalentador sobre la representación de las mujeres en el régimen común. Si bien la mayoría de las organizaciones han aplicado políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género, con miras a lograr la paridad de género, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas, en particular en puestos de categoría superior. La situación se ve exacerbada por el elevado número de mujeres que cada año se separan del servicio antes de la jubilación. En su informe de 2006, la CAPI hizo varias recomendaciones para tratar de lograr el equilibrio de género, que aún no habían sido adoptadas por muchas organizaciones del régimen común. En el informe se alentaba a todas las organizaciones a realizar de manera sistemática entrevistas de fin de servicio al personal de ambos sexos que dejaba sus puestos, con el fin de determinar con mayor precisión los motivos por los que las mujeres se iban antes, y se instaba a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho a nombrar a un oficial de categoría superior encargado de asegurar el cumplimiento de los objetivos de género en un plazo razonable.

6. En 2008, la CAPI ha examinado tanto la metodología como la cuantía del subsidio de educación. A pesar de algunos logros, la CAPI ha llegado a la conclusión de que es necesario seguir trabajando para cumplir plenamente los objetivos de simplificación, equidad y neutralidad de los costos. Respecto de la cuantía del subsidio, la CAPI recomienda, entre otras medidas, un ajuste en 10 de las 16 zonas existentes. Se ha eliminado una zona pequeña separada.

7. En su informe, la CAPI recomienda aumentar en un 2,33% la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento habitual de consolidación, es decir aumentando el sueldo básico y reduciendo de forma proporcional los niveles del ajuste por lugar de destino, a partir del 1° de enero de 2009. En el informe se señala que el margen de la remuneración neta entre los funcionarios de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos en puestos comparables se estimó en 114,1 y que el promedio del margen en los cinco últimos años (2004-2008) era inferior al punto medio conveniente de 115, y se situaba en 112,8. Esas cifras se han actualizado desde entonces, sobre la base del coeficiente de ajuste por lugar de destino para Nueva York que entró en vigor el 1° de agosto de 2008 y de las últimas estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Según la información más reciente, el margen de la remuneración neta se sitúa en 114,7, mientras que el promedio del margen para 2004-2008 se sitúa en 112,9.

8. A principios de 2008, la CAPI revisó la metodología para calcular las prestaciones asignadas al personal del cuadro orgánico por hijos y familiares secundarios a cargo, a fin de asegurar la equidad del sistema y proteger contra las fluctuaciones abruptas de los tipos de cambio. También se racionalizó el procedimiento de cálculo con miras a que el sistema reflejara mejor las medidas relacionadas con la protección de los hijos en la legislación nacional en materia fiscal y social. Basándose en la metodología revisada, la Comisión recomendó ajustar las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo a partir del 1° de enero de 2009. Las tasas revisadas se introducirán gradualmente durante un período de cuatro años en los casos en que el ajuste dé lugar a una prestación menor. Los representantes de dos organizaciones con sede en Ginebra consideraron inadecuados los arreglos de transición propuestos y señalaron su intención de pedir a sus órganos rectores que examinaran la cuestión. Por consiguiente, la Quinta Comisión tal vez desee estudiar la cuestión en el contexto general de la cohesión del régimen común.

9. Las recomendaciones en que se pide la adopción de medidas por la Quinta Comisión, y sus consecuencias financieras, se resumen al principio del informe de la CAPI. La secretaría de la CAPI proporcionará con sumo gusto más información en las consultas oficiosas.

10. **El Sr. Belov** (División de Planificación de Programas y Presupuesto), al referirse a la exposición presentada por el Secretario General de conformidad con el artículo 153 del reglamento de la Asamblea General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones que figuran en el informe de la CAPI correspondiente a 2008 (A/63/360), dice que en los párrafos 2 a 23 de la exposición del Secretario General se enuncian las consecuencias de las decisiones y recomendaciones de la CAPI para el presupuesto por programas correspondiente al bienio 2008-2009. En el capítulo II se explican las consecuencias de los cambios en la escala de sueldos básicos/mínimos, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la prestación por familiares a cargo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, mientras que en el capítulo III se describen los resultados de los estudios de la CAPI sobre las mejores condiciones prevalecientes en Ginebra y Viena. En el capítulo IV se explican las consecuencias presupuestarias de los cambios recomendados en las cuantías del subsidio de educación y la prestación por condiciones de vida peligrosas para todas las categorías de personal.

11. Las consecuencias financieras para el presupuesto por programas correspondiente al bienio 2008-2009 derivadas de las decisiones y recomendaciones de la CAPI se estiman en 3,6 millones de dólares. Las necesidades adicionales se examinarán durante la preparación del primer informe sobre la ejecución del presupuesto por programas correspondiente al bienio 2008-2009, calculando nuevamente el elemento relativo a los gastos comunes de personal del presupuesto por programas.

12. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/63/501), dice que, conforme a la práctica establecida, la Comisión ha limitado su examen de las consecuencias financieras de las recomendaciones incluidas en el informe de la CAPI (A/63/30) a las presentadas a la Asamblea General por el Secretario General en su exposición (A/63/360). La Comisión Consultiva no ha formulado observaciones sobre las recomendaciones en sí mismas ni sobre la metodología en que se basan.

13. El Secretario General ha estimado que las consecuencias financieras para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009

derivadas de las recomendaciones de la CAPI ascienden a 3.614.200 dólares. También ha indicado que esas necesidades se examinarán durante la preparación del primer informe sobre la ejecución del presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, conforme a la práctica existente. La Comisión Consultiva no tiene nada que objetar al enfoque del Secretario General.

14. **El Presidente**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a un representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a formular una declaración.

15. **El Sr. Mobio** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que, por segundo año consecutivo, el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional no incluye un resumen de las opiniones del personal, en contravención del artículo 22.2 del reglamento de la Comisión, que regula la presentación de informes a la Asamblea General.

16. Al dirigirse a la Asamblea General durante la apertura de su sexagésimo tercer período de sesiones, el Secretario General señaló la necesidad de cambiar el sistema vigente de contratos y condiciones de servicio porque era disfuncional y desmoralizante y porque desincentivaba la movilidad entre los departamentos de las Naciones Unidas y las oficinas sobre el terreno. El Secretario General también hizo hincapié en que había llegado el momento de invertir más en el personal de la Organización. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) insta a los Estados Miembros a tener presentes esas observaciones al sopesar los comentarios de la Federación.

17. La Federación se ha opuesto sistemáticamente al concepto de remuneración según el desempeño y considera innecesario reducir la escala de sueldos de siete niveles del cuadro orgánico, ya de por sí limitada, a tres bandas anchas de remuneración. Complace a la Federación que la CAPI haya decidido suspender el estudio experimental de la remuneración con arreglo al desempeño y actualizar su marco de gestión de la actuación profesional. La mayoría de las organizaciones deben mejorar sus sistemas de gestión de la actuación profesional de manera que estén vinculados al desarrollo de las aptitudes y al adelanto profesional.

18. Respecto de la metodología utilizada para el cálculo del subsidio de educación, el grupo de trabajo establecido para estudiar esa cuestión, compuesto por miembros de la CAPI y representantes de las organizaciones y las asociaciones del personal, así como de las secretarías de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y de la CAPI, propuso un nuevo sistema encaminado principalmente a reducir los costos. Habiendo considerado insatisfactoria esa propuesta, los representantes del personal y de recursos humanos presentaron una contrapropuesta, que la secretaría de la CAPI modificó posteriormente. La Federación discrepa de lo que se afirma en el párrafo 42 del informe de la CAPI, en particular en lo referente a que “la mayor parte de las cuestiones planteadas se habían tenido en cuenta en la propuesta revisada del grupo de trabajo”.

19. La Federación se complace en que la CAPI haya decidido mantener, por el momento, la metodología del subsidio de educación y celebra los aumentos de la cuantía máxima del subsidio de educación, pero lamenta que, en la mayoría de los casos, no asciendan a lo recomendado por la Red de Recursos Humanos.

20. Respecto de la evolución del margen de la remuneración neta en las Naciones Unidas/los Estados Unidos y la escala de sueldos básicos/mínimos, la Federación observa que el margen para 2008 se ha estimado en 114,1 y que su promedio quinquenal (2004-2008) es de 112,8. También toma nota del aumento propuesto del 2,33% para los sueldos del cuadro orgánico de acuerdo con el principio de que no se produzcan pérdidas ni ganancias.

21. La Federación apoya la recomendación de aumentar en un 5% los subsidios por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza y de seguir ajustando las cuantías de esos subsidios en función de los cambios en la situación personal del funcionario o en la clasificación de la dificultad de las condiciones de vida del lugar de destino. Cualquier otro examen de los subsidios deberá centrarse en sus efectos sobre la movilidad y el personal.

22. La Federación está profundamente preocupada por el hecho de que la Organización no haya logrado el equilibrio de género e insta a la CAPI a que determine los motivos de la elevada tasa de separación voluntaria del servicio entre las mujeres. En ese sentido, apoya plenamente las iniciativas relacionadas con el empleo de cónyuges.

23. La Federación no está de acuerdo con la decisión de la CAPI de que la prestación por hijos a cargo sea una suma uniforme a nivel mundial, ni está satisfecha con los arreglos de transición, ya que darían lugar a cuantías inferiores de los subsidios en algunos lugares. Hubiese preferido el enfoque gradual propuesto por la Red de Recursos Humanos.

24. Puesto que solo alrededor del 10% del personal de lugares de destino en que no hay sedes y de lugares de destino de categoría A y B respondió a la encuesta de la CAPI sobre el efecto de las medidas de contratación y retención de personal en lugares de destino difíciles, la Federación cuestiona la validez del análisis de la Comisión e insta enérgicamente a la Asamblea General a que pida a la CAPI que realice un seguimiento de las quejas del personal de que no pueden poner en práctica sus aptitudes ni competencias y determine los motivos de la elevada tasa de movimiento entre el personal de contratación local.

25. En relación con la Red Directiva Superior, la Federación reconoce los esfuerzos por mejorar el liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas y recomienda que los programas de capacitación para el personal directivo superior incluyan un componente sobre relaciones laborales.

26. Respecto de la apreciación de la moneda nacional y sus efectos sobre la remuneración del personal en los lugares de destino del grupo II, los sueldos y las prestaciones deben permitir a los funcionarios sufragar los costos de vida en su lugar de destino y los compromisos financieros en sus países de origen o en otro lugar. La Federación lamenta que la CAPI no considere justificado cambiar las normas operacionales que regulan los tres componentes del conjunto de elementos de la remuneración (ajuste por lugar de destino, subsidio de educación y plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles).

27. Por último, la Federación apoya las decisiones de la CAPI relativas al ajuste por lugar de destino y celebra la propuesta de aumentar en un 5% la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional.

28. **El Sr. Jumet** (Vicepresidente de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas) dice que la opinión de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) sobre las propuestas de reforma incluidas en el informe del Secretario General sobre la simplificación de los

arreglos contractuales de las Naciones Unidas (A/62/274), las cuestiones de recursos humanos en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia (A/63/132) y la contratación y dotación de personal en las Naciones Unidas (A/63/285) se expresó en detalle en el documento A/C.5/63/3/Add.2. No obstante, desea hacer mayor hincapié en varias cuestiones.

29. Los resultados de los estudios sobre sueldos en Ginebra y Viena han sido decepcionantes debido a la participación de un número inadecuado de empleadores con las mejores condiciones de servicio en el mercado de trabajo local. La UNISERV seguirá participando activamente en el grupo de trabajo creado por la CAPI para encontrar una solución más equitativa basada en el principio Flemming. Mientras tanto, la Secretaría deberá tener en cuenta el efecto negativo de los estudios mencionados en el personal de Ginebra y Viena. Si bien la UNISERV reconoce los desafíos que entraña la situación económica reinante, deben buscarse soluciones inmediatas para aliviar la carga que recae sobre el personal de los lugares de destino en que las fluctuaciones monetarias, la elevada tasa de inflación y el desmoronamiento de las economías han provocado una crisis.

30. Con respecto a los cambios propuestos en la financiación del seguro médico después de la separación del servicio, no debe imponerse al personal activo ninguna carga adicional que pueda afectar aún más sus condiciones de servicio. La clave para lograr la solvencia del sistema de seguro médico después de la separación del servicio es una planificación cuidadosa y a largo plazo. Con respecto a la seguridad y protección del personal, debe aplicarse la experiencia adquirida a raíz de los atentados con bomba en Bagdad y Argel. Una prestación por condiciones de vida peligrosas de 65 dólares al mes no puede sustituir la protección del personal durante el desempeño de sus funciones. Los Estados Miembros deben proporcionar los recursos necesarios para lograr ese objetivo. El personal seleccionado para puestos de seguridad debe demostrar su competencia y experiencia en ese ámbito y debe rendir cuentas plenamente de su actuación.

31. La UNISERV apoyará la armonización de las condiciones de servicio siempre que esté bien fundamentada. Deben aplicarse criterios uniformes de contratación, que deben observarse en todo el régimen común. El objetivo de lograr la paridad de género sigue

estando lejos de cumplirse a causa de la aplicación inadecuada de las políticas existentes. Los países receptores deben facilitar el empleo del cónyuge, ya que la falta de atención a esa cuestión ha sido uno de los principales obstáculos para contratar a mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores.

32. La introducción del nuevo sistema de administración de justicia es positiva y deben proporcionarse todos los fondos necesarios para que entre en vigor el 1° de enero de 2009. La rendición de cuentas en la gestión de recursos humanos depende de la existencia de un sistema de justicia eficaz, independiente e imparcial que incorpore las normas laborales básicas.

33. Por último, la UNISERV espera que la Quinta Comisión se dé cuenta de las ventajas de cerrar la creciente brecha entre los mandatos de la Organización y sus recursos, ya sea aumentando la financiación o adaptando los mandatos a los recursos disponibles.

34. **El Sr. Hunte** (Antigua y Barbuda), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo examinará atentamente las conclusiones de la encuesta mundial del personal relativa a la contratación y la retención del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, realizada por la CAPI en 2008. El Grupo desearía aislar los resultados que conciernen específicamente a las Naciones Unidas a fin de entender los problemas que debe tratar la Asamblea General. El Grupo también tendrá en cuenta la opinión de las asociaciones del personal del sistema de las Naciones Unidas, y agradece a la CAPI sus observaciones, en particular respecto de las políticas para lograr el equilibrio de género. En vista de que las políticas en materia de género y los esfuerzos para mejorar la representación de las mujeres no han logrado los resultados previstos, el Grupo coincide con la CAPI en que se debe hacer cumplir y vigilar esas políticas.

35. Si bien el sueldo no es una consideración primordial para la mayoría del personal de las Naciones Unidas, que, en general, quiere permanecer en la Organización porque cree en sus metas y objetivos, necesita una remuneración aceptable, acompañada de incentivos suficientes, para trabajar con eficacia en un mundo en constante evolución. El Grupo coincide con la recomendación de la CAPI de ajustar la escala vigente de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías

superiores, y de aumentar los subsidios por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza a partir del 1° de enero de 2009. En las consultas officiosas sobre el informe, el Grupo desea que se aclaren aún más los cambios propuestos en la metodología del subsidio de educación y el examen de la cuantía de las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, en particular en vista de las reservas expresadas por las asociaciones del personal.

36. El Grupo espera que la CAPI siga desempeñando una función fundamental en los trabajos de la Red Directiva Superior y en la evaluación del programa de capacitación del personal directivo superior. Lamenta el fracaso del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño en las cinco organizaciones voluntarias y desea más información sobre los motivos de ese fracaso y las conclusiones que pueden extraerse de él.

37. **El Sr. Sutter** (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea, dice que las cuestiones básicas que debe tratar la Organización, en aras de mejorar la gestión, incluyen la eficacia y el efecto de las medidas de contratación y retención del personal, en particular en los lugares de destinos difíciles; el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles; y la paridad de género.

38. Reconociendo que la CAPI no tuvo más remedio que cancelar el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, la Unión Europea espera que las conclusiones extraídas del estudio, en particular con respecto a la evaluación y el reconocimiento del desempeño del personal, se compartan con los Estados Miembros. Recordando que la Asamblea General, en sus dos resoluciones más recientes sobre el régimen común de las Naciones Unidas, pidió al Secretario General que instara a las organizaciones del régimen común a proporcionar a la CAPI información relativa a su labor, la Unión Europea desea recibir más detalles, en las consultas officiosas, sobre las medidas adoptadas para cumplir esa petición.

39. Por último, la Unión Europea observó que la Comisión Consultiva no se oponía al enfoque propuesto por el Secretario General con objeto de dar cabida a las consecuencias para el presupuesto por programas de las decisiones y recomendaciones de la CAPI.

40. **La Sra. Pataca** (Angola), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo encomia los esfuerzos de la CAPI por buscar maneras de simplificar las prestaciones y recompensar el desempeño excepcional en el sistema de las Naciones Unidas. El Grupo apoya las recomendaciones de la CAPI relativas al subsidio de educación, los subsidios por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza, y las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo. Comparte la decepción expresada por la CAPI ante la falta de progresos en la consecución del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas, en particular en los puestos de categoría superior, y espera que las organizaciones del sistema apliquen las recomendaciones de la CAPI en ese sentido.

41. Observando con interés los resultados provisionales de la encuesta mundial del personal realizada para examinar la eficacia y el efecto de las medidas encaminadas a promover la contratación y la retención del personal, en particular en lugares de destino difíciles, el Grupo espera con interés recibir orientación sobre los grupos ocupacionales para los cuales resulta difícil la contratación y retención de personal. En aras de una administración pública internacional eficaz, el Grupo sigue interesado en la motivación y la productividad del personal y espera que la CAPI informe a los Estados Miembros de las conclusiones extraídas del estudio experimental cancelado del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño.

42. **La Sra. Vasile** (México), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que el Grupo favorece la transparencia y la simplicidad administrativa en la metodología del subsidio de educación. En las consultas oficiosas, el Grupo espera comprender las objeciones de los representantes de las organizaciones del personal del sistema de las Naciones Unidas y las cuestiones relativas a los lugares de destino y las escuelas representativas.

43. Los resultados de la encuesta mundial del personal respecto de la contratación y retención del personal serán un aporte valioso a las deliberaciones sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. El Grupo alienta a la CAPI a seguir realizando encuestas del personal en ese sentido. Si bien la encuesta ofrece un panorama global del régimen común de las Naciones Unidas, sería útil contar con un desglose de datos para una mejor comprensión de los casos individuales.

44. El Grupo de Río insta a las organizaciones participantes a aplicar las recomendaciones de la CAPI encaminadas a la consecución del equilibrio de género y lamenta la decisión de la CAPI de cancelar el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, ya que, en su opinión, era una propuesta con mérito. El Grupo desea conocer más detalles en las consultas oficiosas sobre la base de la experiencia del pago por rendimiento en organizaciones fuera del régimen común.

45. **El Sr. Cram** (Canadá), hablando también en nombre de Australia y Nueva Zelanda, dice que las tres delegaciones se sienten alentadas por los esfuerzos de la CAPI para fortalecer y racionalizar sus métodos de trabajo. Tienen especial interés en el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño y consideran que los instrumentos de ese tipo pueden fortalecer la gestión de los recursos humanos basada en el desempeño. Debe darse una explicación más completa a la Asamblea General sobre los motivos del fracaso del estudio, en particular sobre el modo en que se gestionó el proyecto. También se le debe proporcionar información sobre la manera en que las cuestiones investigadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna influyeron en la realización del estudio.

46. Para que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sigan siendo eficaces y progresistas, no debe subestimarse la importancia de fortalecer la capacidad del personal directivo. Las delegaciones esperan con interés el pleno establecimiento de la Red Directiva Superior. En vista de las observaciones de la CAPI sobre los problemas prácticos que plantea el plan revisado de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, las delegaciones se preguntan si no se habrían podido prever esos problemas. No obstante, reconocen la validez de las medidas propuestas por la CAPI.

47. Habiendo observado la labor del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, en particular su examen de los resultados de un estudio de los gastos fuera del lugar de destino realizado por la secretaría de la CAPI, las tres delegaciones se preguntan en qué medida el aumento considerable del ajuste por lugar de destino para Nueva York obedeció a factores de gastos fuera del lugar de destino. Si bien agradecen los esfuerzos de la CAPI por simplificar y modernizar la metodología para determinar el subsidio de educación, las tres delegaciones desean que se

aclaren las discrepancias entre la CAPI y la Red de Recursos Humanos y que se dé una indicación del camino a seguir.

48. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que su delegación agradece la labor de la CAPI relativa a los sueldos y los subsidios en el sistema de las Naciones Unidas y ha tomado nota de la decisión de cancelar el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, así como de elaborar un marco de medidas de mejora del desempeño que pueda utilizarse en todo el sistema. No obstante, la CAPI debe tener presente que la Asamblea General no ha autorizado la aplicación en las propias Naciones Unidas de las recomendaciones anteriores de la Comisión en el sentido de que las organizaciones del régimen común utilicen con sensatez las bonificaciones monetarias. Todo proyecto experimental sobre medidas de gestión de la actuación profesional elaborado por la Comisión debe permanecer estrictamente en el marco del régimen común y, sobre todo, no debe infringir sus normas. Por ejemplo, la propuesta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre las condiciones de servicio para los coordinadores residentes había infringido claramente las normas en vigor del régimen común; la Comisión, en su informe sobre la labor realizada en su 67º período de sesiones (ICSC/67/R.15), reconoció que la propuesta era inadecuada para el sistema. Además, todos esos planes deben ser aprobados por la Asamblea General antes de su aplicación.

49. La delegación de la Federación de Rusia también celebra la intención de la CAPI de utilizar la posibilidad que brinda el sistema existente de remuneración publicando directrices sobre el ascenso a otro escalón en función del mérito, en vez de automáticamente. La labor sobre otros aspectos importantes de los sueldos, los subsidios y las prestaciones debe centrarse en su modernización y simplificación. Cabe lamentar que, a pesar de los considerables esfuerzos desplegados, la CAPI no haya adoptado finalmente una metodología revisada para determinar el subsidio de educación.

50. Son dignos de encomio los esfuerzos de la Comisión por actuar como un instrumento moderno de gestión al servicio de los Estados Miembros y las Naciones Unidas y por convertirse en un colaborador de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, en su opinión, en la labor de la Comisión ha empezado a aparecer un mayor grado de

trilateralismo, en particular con el aumento del poder de decisión de los grupos de trabajo trilaterales, en que participan representantes del personal y de las organizaciones junto con miembros de la Comisión. Esos grupos examinarán diversas cuestiones fundamentales en un futuro próximo, entre ellas los sueldos del personal del cuadro de servicios generales y los pagos por separación del servicio, y al hacerlo deberán ajustarse al principio del proceso de consultas trilaterales (no negociaciones), según el cual las decisiones son adoptadas solamente por los miembros de la Comisión sin la participación de los representantes del personal o de las organizaciones.

51. La CAPI desempeña una función central en la administración pública internacional armonizando los sueldos, las prestaciones y las condiciones de servicio. Ello es importante para los Estados Miembros no solo porque asegura la igualdad de la remuneración del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas, sino también porque permite que esas organizaciones funcionen de manera eficiente. No hay competencia entre ellas en cuanto a sueldos y prestaciones, como ocurrió en los fondos y programas de las Naciones Unidas cuando establecieron condiciones distintas para prestaciones en lugares de destino no aptos para familias.

52. Aún más importante, si bien los sueldos en las Naciones Unidas deben ser lo suficientemente altos para atraer a personal cualificado, también debe tenerse en cuenta la capacidad financiera de los Estados Miembros. Por consiguiente, es fundamental evaluar, con una buena dosis de realismo, la dotación de personal necesaria para realizar las labores encomendadas a la Organización, y cuánto están dispuestos a pagar los Estados Miembros por ello. La CAPI cumple una función invaluable para encontrar el equilibrio entre las necesidades y unas condiciones de servicio equitativas, por un lado, y la capacidad efectiva de los Estados Miembros, por el otro.

53. **El Sr. Scanlon** (Estados Unidos de América) elogia a la CAPI, y a todos los que participan en el régimen común, por sus contribuciones a la encuesta mundial del personal de 2008, que aportará datos valiosos para tomar decisiones con conocimiento de causa.

54. Preocupa a su delegación la continua falta de progresos en el examen de la metodología del subsidio de educación. En cuanto a las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, el orador dice que tiene

que estar convencido de que la metodología recomendada es la adecuada en caso de que el aumento de las prestaciones derivado de su aplicación incrementa las necesidades presupuestarias.

55. En relación con la indicación hecha en el informe de que se ha cancelado el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, tal como se había concebido originalmente, el orador pregunta si el estudio se ha interrumpido o se está reformulando. Está plenamente de acuerdo en que el personal directivo debe rendir cuentas respecto de la consecución de los objetivos en materia de género y también deben responder por el logro de los objetivos de distribución geográfica.

56. La delegación de los Estados Unidos encomia a la Comisión por su programa de trabajo para 2009-2010 y espera con interés que se siga avanzando en cuestiones como la gestión de los recursos humanos, la gestión de la actuación profesional y las normas de conducta, e insta a la CAPI a que recabe la ayuda de los Estados Miembros para alentar a todas las organizaciones del régimen común a cumplir sus peticiones de presentación oportuna de datos en apoyo de su importante labor.

57. **El Sr. Kishimoto** (Japón) dice que, conforme a la práctica habitual, las recomendaciones de la CAPI sobre las cuantías de los sueldos básicos para el cuadro orgánico y categorías superiores deben aprobarse sin modificación alguna. Es necesario realizar exámenes periódicos de diversas prestaciones para reflejar el movimiento de la escala de sueldos o la inflación. No obstante, el examen de la metodología para calcular las prestaciones debe tener por objeto asegurar la neutralidad de los costos. Si se solicitan recursos adicionales, debe haber un buen motivo para cambiar la metodología y los cambios deben ser aprobados por la Asamblea General antes de su aplicación.

58. El orador pregunta por qué el nuevo plan propuesto de prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo conllevaría un aumento exorbitante del 50%, de 1.780 dólares a 2.686 dólares al año. Las recomendaciones de la CAPI en el año en curso no parecen concordar con la opinión expresada en su informe de 2006 a la Asamblea General (A/61/30), en que afirmó que la metodología para determinar las prestaciones por familiares a cargo debía examinarse de manera global. Los exámenes metodológicos en curso del subsidio de educación y el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles también deben ser globales.

59. El examen de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local, que figura en los párrafos 139 y 144 del informe del año en curso (A/63/30), es confuso: se afirma que la escala de sueldos recomendada es inferior a la escala vigente, pero que no se prevé que su aplicación tenga consecuencias financieras. ¿Se ha reducido la escala vigente, o no se ha adoptado la escala recomendada por la CAPI, aunque refleje las mejores condiciones de empleo que prevalecen en la localidad?

60. La delegación del Japón elogia a los encargados de realizar la encuesta mundial del personal, que contribuirá a racionalizar los contratos y armonizar las condiciones de servicio. Sería interesante comparar las ventajas e inconvenientes del sistema vigente, para lo cual sería ideal disponer de datos desglosados para cada fondo, programa y operación de mantenimiento de la paz.

61. La CAPI seguirá desempeñando una función fundamental orientando a las entidades del régimen común hacia una gestión más coherente y eficaz. Debe desempeñar un papel más activo en las políticas de contratación y en la mejora de la gestión de la actuación profesional, condición *sine qua non* para introducir nuevos arreglos contractuales.

62. **El Sr. Debabeche** (Argelia) dice que su delegación sigue sosteniendo que la función de la CAPI no debe limitarse al examen de los sueldos: la Comisión debe ser el punto de partida para todas las cuestiones relativas a los recursos humanos.

63. **El Sr. Shen Yanjie** (China) aprecia los esfuerzos de la Comisión por reformar los sueldos y prestaciones del régimen común mediante el proyecto experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño. Espera con interés los nuevos estudios y recomendaciones en la siguiente fase, que deberán sentar las bases para un sistema de remuneración más científico.

64. El objetivo de lograr el equilibrio de género debe tenerse en cuenta en las evaluaciones del desempeño a fin de motivar a los responsables de su consecución. En cuanto a la contratación y retención del personal para lugares de destino difíciles, el orador observa que los sueldos vigentes son competitivos. También influyen otros incentivos, como el entorno de trabajo, la reputación de las organizaciones y la posibilidad de lograr ascensos, por lo que se les debe prestar especial atención.

65. Respecto de la Red Directiva Superior, el orador observa que el desarrollo de competencias básicas de liderazgo mejorará la cultura de trabajo, la comunicación entre las organizaciones, la movilidad del personal y la gestión profesional del personal. Deben aplicarse criterios claros en la selección de los miembros de la Red, basándose en los puestos y las atribuciones, para garantizar un proceso de selección objetivo y pragmático, a la vez que se mantiene el principio de la paridad de género.

66. Complace a la delegación de China ver que la CAPI ha adoptado un enfoque más dinámico trabajando con asociados y llevando a cabo una planificación estratégica, lo cual dará lugar a la racionalización de los procedimientos y a un uso más eficiente de los recursos.

Otros asuntos

67. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) desea señalar a la atención de la Secretaría y, en particular, del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, los problemas relativos a la calidad de la interpretación del ruso al inglés. La Secretaría debe adoptar medidas para que los intérpretes se adhieran a la terminología utilizada en los informes objeto de examen.

Se levanta la sesión a las 11.55 horas.