



Asamblea General

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
3 de diciembre de 2009
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la séptima sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 20 de octubre de 2009 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Maurer (Suiza)
*Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sra. McLurg

Sumario

Tema 139 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

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 10.05 horas.

Tema 139 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/64/7/Add.2, A/64/30 y Corr.2 y A/64/358)

1. **El Sr. Stöckl** (Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), presentando el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2009 (A/64/30), dice que la CAPI ha examinado los pagos por separación del servicio, a saber, la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en caso de fallecimiento, con miras a agilizar las prácticas en el régimen común.

2. La CAPI ha decidido recomendar que la Asamblea General introduzca, en las organizaciones que han aplicado el nuevo marco contractual, una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen una organización al expirar su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido. Además de subsanar la actual desigualdad de trato entre el personal a su separación del servicio, esa medida facilitaría tanto la aceptación de un nombramiento de plazo fijo por parte del aspirante a funcionario como la no renovación de ese contrato por la organización, con lo que se proporcionaría a las organizaciones mayor flexibilidad para establecer la proporción adecuada de contratos continuos y contratos de plazo fijo. Se atendería así a las realidades de la administración pública internacional, en la que, por razones presupuestarias o de otra índole, los órganos rectores pueden imponer limitaciones a la utilización de nombramientos continuos, no necesariamente relacionadas con la continuidad de las funciones desempeñadas por los funcionarios en cuestión. Además, se adaptarían así las prácticas de empleo de las Naciones Unidas a las imperantes fuera de la Organización, donde suelen pagarse prestaciones de desempleo, incluso en la administración pública utilizada en la comparación; la mayor parte de los funcionarios del régimen común no tiene acceso a esas prestaciones, que ofrecen, en cambio, sus propias administraciones nacionales. Por último, puesto que se propone como parte integral del nuevo marco contractual, el pago por separación del servicio alentará la introducción de ese marco en todo el régimen común. El costo estimado de la medida propuesta es de 4,6 millones de dólares anuales en todo el sistema.

3. En lo que respecta a las condiciones aplicables a la prima de repatriación y al pago en caso de fallecimiento, la CAPI ha recomendado que la Asamblea General reitere su llamamiento a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común para que armonicen sus disposiciones con las vigentes en las Naciones Unidas.

4. La CAPI ha empezado a examinar la posibilidad de modificar la edad de separación obligatoria del servicio, según lo solicitado por la Asamblea General sobre la base de la recomendación contenida en el informe de la Comisión Consultiva sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/526). Tras observar que la solicitud de la Asamblea entraña un estudio mucho más amplio, que abarca diversos aspectos relacionados con la política de recursos humanos y las pensiones, dio instrucciones a su secretaría para que, en cooperación con las organizaciones y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, preparara un informe completo con recomendaciones, teniendo en cuenta las diversas consecuencias en materia de recursos humanos y de pensiones. Puesto que la Caja Común ya ha emprendido un examen del sistema de pensiones, la CAPI decidió volver a abordar la cuestión en su 72º períodos de sesiones.

5. El examen de la escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en la Sede de las Naciones Unidas realizado en julio de 2009 dio lugar a la recomendación de que no se modificaran esas escalas, sobre la base de una contracción del 1,1% del índice de precios de consumo pertinente durante el período de 12 meses a partir de julio de 2008. Tampoco se modificaron los sueldos del cuadro de servicios generales en Ginebra y Madrid, examinados en marzo y abril de 2009, respectivamente. Tras el examen llevado a cabo en agosto de 2009 de la clasificación del ajuste por lugar de destino para Nueva York, que había dado lugar a un índice de ajuste por lugar de destino inferior al índice de la paga existente para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, los sueldos se mantuvieron en los niveles actuales por el siguiente período de 12 meses, sin modificar la escala de remuneración pensionable para ese personal.

6. Sobre la base de la extensa labor realizada por su grupo de trabajo técnico, la CAPI puede ya presentar a la Quinta Comisión una norma global de evaluación de puestos para el cuadro de servicios generales y categorías conexas que representa un importante paso

adelante para la armonización de las prácticas de todo el régimen común y que debería resultar aceptable para todos los usuarios y partes interesadas. En el informe correspondiente a 2009 (A/64/30) se describe la estructura de la norma, y, aunque todavía han de ajustarse algunos aspectos técnicos, la CAPI se propone promulgar la nueva norma en su próximo período de sesiones que se celebrará a principios de 2010, en el entendimiento de que se darán todos los requisitos necesarios para facilitar la aplicación.

7. La CAPI recomienda que la escala de sueldos básicos/mínimos se ajuste en un 3,04% mediante el procedimiento de consolidación habitual de incrementar los sueldos básicos reduciendo al mismo tiempo en la medida correspondiente los niveles del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1º de enero de 2010. Las consecuencias financieras del ajuste en relación con los pagos por separación del servicio se estiman en 1,4 millones de dólares anuales a nivel de todo el sistema. Sobre la base del multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York vigente a 1º de agosto de 2008, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos en puestos comparables es de 113,8, y el promedio del margen correspondiente al período 2005-2009 es de 113,6. Aunque ese promedio quinquenal es inferior al punto medio deseable de 115, ello no supone un motivo inmediato de inquietud para la CAPI, teniendo en cuenta el nivel actual del margen y su evolución en los últimos años.

8. A la luz de la solicitud formulada por la Asamblea General, en su resolución 59/268, de que la CAPI siguiera supervisando la marcha de los trabajos relativos al desarrollo de una red directiva superior, informa a la Quinta Comisión de que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, ha decidido no seguir trabajando en ese proyecto. En relación con la supervisión del equilibrio de género en el régimen común, la CAPI ha decidido no recomendar el establecimiento de una lista interinstitucional de mujeres candidatas cualificadas como instrumento viable para lograr la paridad de géneros, pero ha recomendado diversas otras estrategias que podrían explorar las organizaciones.

9. La CAPI ha aprobado el programa del 32º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, que deberá presentar, en el próximo período de sesiones de la CAPI, sus

recomendaciones finales sobre cuestiones metodológicas y disposiciones prácticas para la siguiente serie de estudios. También podrían modificarse las normas operacionales subyacentes al sistema del ajuste por lugar de destino, pues algunas organizaciones han manifestado su inquietud por los incrementos relativamente bajos de la paga líquida neta de los funcionarios del cuadro orgánico en algunos lugares de destino de Europa, en particular en los de la zona euro. La secretaría de la CAPI ha puesto en marcha un nuevo sistema para presentar informes detallados de los exámenes anuales de la clasificación del ajuste por lugar de destino, y está dedicada activamente a los preparativos para la serie de estudios del costo de la vida de 2010.

10. El informe contiene el proyecto de programa de trabajo de la CAPI para sus siguientes períodos de sesiones. La CAPI, entre otras cosas, seguirá otorgando prioridad a mejorar la coherencia de las prácticas del régimen común, seguirá colaborando con la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos en cuanto a la armonización de los reglamentos del personal, velará por que las normas de conducta en la administración pública internacional y el marco de gestión de los recursos humanos sigan correspondiendo a las necesidades de las organizaciones del régimen común, y colaborará con las organizaciones en la actualización del marco de gestión de la actuación profesional.

11. **La Sra. Van Buerle** (Directora de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), presentando la declaración 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 contenidas en el informe de la CAPI para 2009 (A/64/358), dice que las consecuencias financieras para el proyecto de presupuesto por programas de las Naciones Unidas y los proyectos de presupuesto del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia para el bienio 2010-2011 de la recomendación de que se introduzca una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen una organización al expirar su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido se ha estimado en 2.100.000, 214.200 y 30.700 dólares, respectivamente, y las correspondientes consecuencias financieras de la

recomendación de incrementar en un 3,04% la escala de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, a partir del 1º de enero de 2010, se han estimado en 493.600, 66.500 y 81.900 dólares, respectivamente.

12. Si la Asamblea General está de acuerdo con las recomendaciones formuladas por la CAPI en su informe de 2009 (A/64/30), las necesidades de recursos se recogerán en el ajuste de las correspondientes estimaciones del proyecto de presupuesto para el bienio 2010-2011 antes de la determinación de las consignaciones que habrá de aprobar la Asamblea en diciembre de 2009.

13. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/64/7/Add.2), dice que se ha informado a la Comisión Consultiva de que el costo estimado en todo el sistema de la recomendación de la CAPI de que se introduzca, en las organizaciones que han aplicado el nuevo marco contractual, una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen una organización al expirar su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido se ha basado en el número real de casos de separación del servicio en los que se habría pagado esa prestación en 2006-2007 y en el supuesto de que el número sería el mismo en cada bienio. También se ha supuesto que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han adoptado el marco contractual, mientras que en realidad cada organización adoptará el marco en un momento diferente. En cuanto a la conclusión de la CAPI de que los costos relacionados con la prima por terminación del servicio serían inferiores a los de los paquetes de gratificación excepcional por retiro voluntario, la Comisión Consultiva sigue dudando de su pertinencia como argumento en favor de la propuesta.

14. Las consecuencias financieras estimadas de la recomendación para el proyecto de presupuesto por programas de las Naciones Unidas y los proyectos de presupuesto del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia para el bienio 2010-2011, que figuran en la declaración del Secretario General (A/64/358), se basan en tendencias pasadas, por lo que podrían modificarse. En particular, aunque la conversión de nombramientos de duración limitada en contratos de plazo fijo en virtud del nuevo marco contractual no

afectará a la estimación para 2010-2011, podría sin duda tener repercusiones en bienios futuros.

15. La Comisión Consultiva toma nota de las consecuencias financieras de su recomendación de que se ajuste la escala de sueldos básicos/mínimos para el cuadro orgánico y categorías superiores en un 3,04% a partir del 1º de enero de 2010, según lo indicado en la declaración presentada por el Secretario General (A/64/358), y toma nota asimismo de que ese incremento se aplicará por el método habitual.

16. La Comisión Consultiva no tiene objeciones al enfoque del Secretario General en relación con los pagos por separación del servicio para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, puesto que esas necesidades de recursos se recogerán en el ajuste de las estimaciones del proyecto de presupuesto para el bienio 2010-2011.

17. **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. Según lo acordado por la Mesa, invita también a un representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y a un representante de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) a que formulen sendas declaraciones.

18. **El Sr. Mobio** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) se felicita de la inclusión de los puntos de vista del personal en el informe de 2009 de la CAPI, de conformidad con el artículo 22.2 de su reglamento. La FICSA apoya la propuesta de retrasar la edad de separación obligatoria del servicio a 62 años para todo el personal, sin perjuicio del derecho adquirido de jubilación a los 60 años de los funcionarios que reúnan los requisitos para ello, habida cuenta de que la decisión de jubilarse o de seguir prestando servicios no debe dejarse a la discreción del jefe ejecutivo, sino que debe corresponder exclusivamente al funcionario interesado. Es partidaria de que se realice un nuevo estudio con miras a retrasar a 65 años la edad de separación obligatoria del servicio para todo el personal, tras la conclusión del estudio actuarial de la Caja Común de Pensiones en 2010 y la adopción por el Comité Mixto

de Pensiones de una decisión sobre la edad de jubilación.

19. Atendiendo a las observaciones de sus afiliados, la FICSA ha destacado diversas cuestiones, como la protección de los denunciantes de irregularidades frente a medidas de retorsión, la definición de abuso de autoridad, y la legislación sobre confidencialidad, que ponen en evidencia la necesidad de revisar las normas de conducta en la administración pública internacional. Por consiguiente, apoya la decisión de la CAPI de realizar un examen inicial para asegurarse de que esas normas sigan siendo acordes con las necesidades de las organizaciones y del personal.

20. Aunque acoge con satisfacción la decisión de la CAPI de invitar a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común a armonizar sus escalas de indemnizaciones por rescisión del nombramiento, la FICSA considera que esas indemnizaciones deben basarse exclusivamente en la duración del servicio y no variar según el tipo de contrato. También está de acuerdo con la recomendación de introducir una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen una organización del régimen común al expirar su contrato; solicita, sin embargo, a la Comisión que considere la posibilidad de reducir a cinco años la duración del servicio exigida para acceder a esa indemnización. Se alentaría así al personal de los tribunales internacionales y otras organizaciones del régimen común con mandatos de duración limitada a permanecer en sus puestos hasta el final de sus contratos de plazo fijo, lo que contribuiría a subsanar el problema de insuficiencia grave de personal hacia el final del mandato de la organización. La FICSA está de acuerdo con las decisiones de la CAPI de no cambiar el nombre de la prima de repatriación y de pedir a los órganos rectores que armonicen sus disposiciones relativas a los requisitos para el pago en caso de fallecimiento con las aplicables en las Naciones Unidas.

21. La Federación toma nota de la recomendación de la CAPI de que se ajuste en un 3,04% la escala de sueldos básicos/mínimos del cuadro orgánico y categorías superiores. Tomando nota asimismo de que el promedio quinquenal del margen de la remuneración neta es inferior al punto medio deseable de 115 y de que el margen medio correspondiente a las categorías P-3 a P-5 es de solo 113, frente a 117 en las categorías D-1 y D-2, solicita un ajuste a título excepcional para

restablecer un margen de 115 para las categorías P-3 a P-5.

22. La FICSA apoya la decisión de la CAPI de no recomendar el establecimiento de una lista interinstitucional de mujeres candidatas cualificadas y está de acuerdo asimismo con sus decisiones respecto de la cuestión del equilibrio de género. En relación con el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajuste por Lugar de Destino, ha formulado observaciones sobre el programa del próximo período de sesiones, así como sobre la lista de cuestiones y especificaciones para la próxima serie de estudios entre ciudades, en la que alentará la participación de todo el personal. Resulta decepcionante que la CAPI no considere necesarios ulteriores estudios sobre la predecibilidad y la estabilidad de la remuneración, en particular en los lugares de destino sobre el terreno.

23. El nuevo sistema de evaluación de los puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos no debe promulgarse ni aplicarse hasta que se cuente con todos los elementos de apoyo, en particular los detallados en el informe de la CAPI (A/64/30, párr.112). El programa de aplicación debe incluir también un componente de capacitación. Por último, la FICSA apoya las recomendaciones del Comité Directivo sobre Seguridad y Protección del Personal establecido por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en particular su recomendación de que se amplíen al personal nacional sujeto a evaluación del riesgo de seguridad por el Departamento de Seguridad las prestaciones relacionadas con la seguridad vinculadas a las normas mínimas operativas de seguridad domiciliaria.

24. **El Sr. Land-Kazlauskas** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas) dice que la Asamblea General debe tener en cuenta la naturaleza de las amenazas a las que se enfrenta el personal de las Naciones Unidas: la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA) ya han perdido a nueve funcionarios en 2009. Los Estados Miembros han de velar por que los funcionarios que realizan el trabajo de la Organización reciban la protección prevista en la Carta.

25. En relación con el pago por separación del servicio, recuerda que la mayoría de los Estados Miembros cuentan con legislación nacional que prevé alguna forma de pago por separación de servicio al término de un contrato continuo y que prohíbe el empleo de personal por períodos prolongados con una serie de contratos de plazo fijo. Por ejemplo, en la administración pública federal de los Estados Unidos, utilizada en la comparación, el personal con nombramientos de plazo fijo no tiene derecho a indemnización por rescisión del nombramiento, pago por separación del servicio ni prima de terminación, pero 9 de cada 10 funcionarios tienen contrato permanente. En cambio, el 80% del personal del sistema de las Naciones Unidas tiene un contrato de plazo fijo. Por consiguiente, el CCISUA acoge con agrado la recomendación de la CAPI de que se introduzca una indemnización por cese para el personal de las Naciones Unidas con contrato de plazo fijo, aunque considera que esa prestación debería pagarse a la expiración del contrato tras 5 años de servicio ininterrumpido, en vez de 10. En cuanto a los plazos de aplicación y a las consecuencias financieras, es importante recordar que la medida propuesta se viene debatiendo desde hace más de tres decenios, y que durante ese período diversas organizaciones del régimen común han pagado esa prestación sin desencadenar por ello una catástrofe financiera. Además, la medida sólo entrañaría costos para la Organización cuando se utilizara. En opinión del CCISUA, las consecuencias financieras de la alternativa serían mucho mayores, pues la introducción de la prima por terminación del servicio para el personal con nombramiento de plazo fijo no es una mera cuestión de personal, sino que afecta a la propia continuidad de la misión de la Organización. El Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, por ejemplo, que iniciará pronto un importante proceso de reducción de plantilla, está experimentando un aumento de la eliminación natural de puestos que está afectando a su capacidad para desempeñar eficazmente su mandato. La introducción de una prima por terminación del servicio reduciría ese proceso de eliminación natural de puestos, por lo que debe considerarse un instrumento esencial para la gestión eficaz de los recursos humanos.

26. El CCISUA apoya la propuesta de retrasar a 62 años la edad de separación obligatoria del servicio, sin perjuicio del derecho adquirido de jubilarse a los 60 de los funcionarios que reúnan los requisitos para ello.

También debería examinarse la conveniencia de un ulterior aumento de la edad de jubilación, una vez se haya concluido el estudio actuarial de la Caja Común de Pensiones. La decisión de jubilarse o de seguir prestando servicios más allá de la edad normal de jubilación debe corresponder exclusivamente al funcionario interesado.

27. Las mujeres siguen insuficientemente representadas en los niveles directivos de la Organización y excesivamente representadas en las categorías inferiores. Resultaría mucho más fácil lograr la igualdad entre los géneros y alcanzar los objetivos en materia de diversidad si se hiciera un esfuerzo por descubrir y desarrollar el talento interno, incluido el de las mujeres del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico. También ha de prestarse atención a las dificultades que enfrentan las mujeres en edad de tener y criar hijos, que, según diversos estudios, están más expuestas a abandonar la Organización por la falta de estructuras de apoyo. Una lista no servirá probablemente para eliminar los obstáculos fundamentales para la consecución del equilibrio entre los géneros.

28. Debe hacerse todo lo posible por devolver el margen de remuneración entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos al punto medio deseable de 115 para todo el personal. Por último, es encomiable el enfoque prudente adoptado por la CAPI en relación con las normas de evaluación de puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, pues es esencial que antes de aprobar y promulgar las normas se hayan ultimado todos los elementos del nuevo sistema.

29. **El Sr. Jumet** (Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas), refiriéndose a las recomendaciones de la CAPI sobre la introducción de la prima por terminación del servicio, dice que el requisito de que se hayan cumplido como mínimo 10 años de servicio ininterrumpido no promueve la armonización de las condiciones de servicio, sino que tiende a crear dos regímenes de pagos diferentes. La estipulación de que no se pagará la indemnización a los funcionarios que al expirar su contrato pasen a trabajar para otra organización del régimen común representa asimismo un desincentivo a la movilidad entre organizaciones. Además, una vez se haya aplicado plenamente el nuevo marco contractual, quedarán pocos funcionarios con contratos de plazo fijo y 10 años de servicio ininterrumpido. Por consiguiente,

la UNISERV propone que la indemnización por cese para los nombramientos de plazo fijo descrita en el anexo II del informe de la CAPI (A/64/30) se aplique a todos los casos de separación involuntaria del servicio de funcionarios con nombramientos de plazo fijo de todo el régimen común al cumplirse cinco años de servicio ininterrumpido. Tras prestar servicios durante más de cinco años, los funcionarios, incluido el personal de contratación nacional de las misiones sobre el terreno, han acreditado un cierto compromiso con la Organización, y tienen derecho a esperar en contrapartida un compromiso similar por parte de su empleador, en particular teniendo en cuenta que no tienen acceso a prestaciones de desempleo en su país de origen. Conviene recordar que los funcionarios que trabajan por períodos largos para la Organización en muchos casos dejan de ser especialistas para convertirse en personas con aptitudes múltiples, lo que dificulta su reinserción laboral en el sector público o privado de sus propios países a su separación del servicio.

30. Resulta decepcionante que se haya aplazado la decisión sobre la edad de separación obligatoria del servicio. Puesto que la esperanza de vida ha aumentado considerablemente en los cinco últimos decenios y se ha incrementado también la edad media de incorporación al servicio, resulta paradójico que pueda obligarse a los funcionarios a jubilarse a los 60 años, en particular teniendo en cuenta que la edad media de los encargados de la adopción de decisiones en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General es mucho mayor, y que la eficacia de los funcionarios depende en parte de la experiencia adquirida en el servicio. Los intentos de rejuvenecer la Organización contratando a personal más joven pueden también generar problemas de retención por la falta de oportunidades ulteriores de ascenso. La actual edad de separación obligatoria del servicio está anticuada y contrasta no solo con las políticas de muchos Estados Miembros, sino también con el artículo 12 de la Decisión Política aprobada en 2002 en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. La edad de jubilación debería, pues, fijarse en 62 años para todo el personal a partir del 1º de enero de 2010, sin perjuicio del derecho adquirido de jubilarse a los 60 años del personal que reúna los requisitos para ello. La UNISERV apoyaría también, con condiciones, un ulterior incremento opcional de la edad de jubilación a 65 años o más.

31. Aunque se han realizado enormes progresos desde el inicio del proyecto de desarrollo de un sistema global de evaluación de los puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, los descriptores de categoría siguen siendo demasiado amplios y no deberían utilizarse en sustitución de las especificaciones técnicas determinadas por un proceso de revisión de la clasificación. En opinión de la UNISERV, esos descriptores pueden utilizarse para determinaciones presupuestarias iniciales o para el diseño de la estructura orgánica, pero no deben vincularse a la norma general ni considerarse como un instrumento alternativo válido de clasificación. Teniendo en cuenta el tiempo y el trabajo dedicados al desarrollo de la norma general del cuadro orgánico y las consiguientes enseñanzas obtenidas, debe considerarse la posibilidad de realizar una aplicación experimental de la norma general del cuadro de servicios generales únicamente, con sujeción a la adopción de las medidas descritas en el apartado d) del párrafo 113 del informe de la CAPI (A/64/30) y al aplazamiento de una decisión sobre la adopción y promulgación de la norma general hasta que se haya evaluado la aplicación experimental.

32. Aunque podría tener cierto interés establecer una lista interinstitucional de mujeres cualificadas, es importante estudiar las razones por las que las organizaciones del régimen común no consiguen atraer a personal altamente cualificado, en particular a mujeres, y por qué las mujeres que ya trabajan en esas organizaciones encuentran obstáculos para ascender a categorías superiores. Podrían utilizarse las entrevistas de fin de servicio y un estudio de los aspectos demográficos, las perspectivas de carrera y los perfiles laborales y personales del personal empleado en el régimen común para determinar las medidas a largo plazo más adecuadas para atraer y retener a personal competente, independientemente del género.

33. La UNISERV se congratula de que se vaya a realizar próximamente un examen de las normas de conducta en la administración pública internacional. Confía en que las actuales propuestas de revisión del Reglamento y Estatuto del Personal incluyan medidas tendentes a armonizar el código de ética propuesto con las normas de conducta, pues es necesario evitar toda ambigüedad, repetición o confusión. Observando con preocupación que el promedio quinquenal del margen de la remuneración neta Naciones Unidas/Estados Unidos se sitúa sistemáticamente por debajo de 115 y

que en las categorías P-3 a P-5 es de solo 113, frente a 117 en las categorías D-1 y D-2, la UNISERV propone la armonización del margen en un nivel mínimo de 114,3 para todas las categorías, con la perspectiva de alcanzar a corto plazo el nivel de 115. Por último, la UNISERV acoge con agrado la revisión en 2010 del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y espera con interés seguir participando en la labor del grupo de trabajo tripartito de la CAPI sobre la clasificación de los lugares de destino por las condiciones de vida y de trabajo.

34. **El Sr. Elhag** (Sudán), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, reafirma su apoyo a la CAPI y destaca la importancia de reconocer debidamente la labor de todos los funcionarios que prestan sus servicios en el régimen común de las Naciones Unidas. La mayoría de los funcionarios desean trabajar para la Organización porque creen en sus propósitos y objetivos, y los Estados Miembros tienen la responsabilidad de proporcionarles una remuneración global respetable, acompañada de incentivos adecuados, para que puedan afrontar eficazmente los retos planteados. El Grupo apoya plenamente la recomendación de la CAPI de que se introduzca una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen la Organización al expirar su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido, pues es una forma de reconocimiento de los muchos años de excelente servicio que han dedicado a la Organización.

35. **El Sr. Råsbrant** (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea; de Croacia y la ex República Yugoslava de Macedonia, países candidatos; de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia, países del proceso de estabilización y asociación; y, además, de Armenia, Liechtenstein, la República de Moldova y Ucrania, dice que la CAPI hace una contribución valiosísima al funcionamiento eficaz del régimen común. La Unión Europea toma nota del programa de trabajo de la CAPI para 2010-2011, así como de las decisiones y recomendaciones contenidas en su informe (A/64/30). En lo que respecta a la revisión de los pagos por separación del servicio, en particular la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima por repatriación y el pago en caso de fallecimiento, apoya los esfuerzos por agilizar esas prácticas en el marco del régimen común. Examinará atentamente la recomendación de introducir una indemnización por cese para el personal con

nombramientos de plazo fijo, y sus consecuencias administrativas y financieras, a la luz de la aplicación en curso del nuevo marco contractual y de la situación económica general.

36. **El Sr. Kanamori** (Japón) dice que, de conformidad con la práctica habitual, las recomendaciones de la CAPI sobre los niveles de sueldos básicos del cuadro orgánico y categorías superiores deben aprobarse sin modificaciones. Recordando la decisión adoptada por la Asamblea General, en su resolución 63/250, de que, cualquiera que sea la antigüedad en el servicio, no habrá expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo, dice que su delegación no acepta la recomendación de la CAPI de que se introduzca una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo al expirar su contrato tras cumplir como mínimo 10 años de servicio, pues considera que ninguna de las razones aducidas en el informe constituye un fundamento válido para la adopción de esa medida.

37. En relación con el objetivo de la consecución del equilibrio de género, su delegación conviene con la CAPI en la importancia de realizar esfuerzos de extensión específicos para atraer a mujeres cualificadas para ocupar puestos de todas las categorías, y alienta a la Comisión a que adopte posteriores medidas al respecto. Puesto que en las categorías P-1 y P-2 se ha alcanzado la paridad entre los géneros, como se indica en el informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/64/352), y teniendo en cuenta también la práctica general entre las organizaciones internacionales de otorgar prioridad a los candidatos internos sobre los externos, es necesario reexaminar el sistema de selección del personal con miras a lograr el objetivo de la paridad entre los géneros. Cabe esperar que la CAPI aborde ya la realización de este examen en su próximo período de sesiones.

38. Profundamente convencida de que la diversidad geográfica del personal puede mejorar la capacidad de la Organización de abordar una amplia gama de problemas, su delegación considera preocupante que la CAPI siga prestando escasa atención al persistente problema de la distribución geográfica, por lo que la insta a que introduzca esa cuestión en su programa, con miras a recomendar medidas apropiadas para mejorar la situación, y está dispuesta a prestarle toda la asistencia posible a ese respecto.

39. **El Sr. Chen** (Estados Unidos de América) manifiesta su inquietud por la recomendación de la CAPI de que la Asamblea General introduzca una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que dejen una organización del régimen común al expirar su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido, pues su delegación considera que las obligaciones jurídicas de las Naciones Unidas para con un funcionario terminan al expirar su contrato. Además, cualquier pago que indemnice a los funcionarios por la no renovación de sus contratos vulnera el principio, claramente enunciado en la resolución 63/250 de la Asamblea General, de que no habrá expectativa alguna de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo. En cuanto a la indemnización por rescisión del nombramiento, el monto pagadero debe vincularse al período que reste del contrato, pues la finalidad de esa prestación es indemnizar al funcionario por la pérdida de expectativas de empleo. La aplicación de cualquier otro criterio, como el de duración del servicio, modifica la finalidad de esa prestación, que deja de ser una indemnización por acortamiento del servicio para convertirse en una indemnización por no renovación del contrato.

40. Si bien determinadas prestaciones son necesarias para atraer y retener a funcionarios altamente cualificados y con gran dedicación, esas prestaciones han de estar conceptualmente bien fundadas y ser fiscalmente responsables, en particular habida cuenta de las actuales presiones presupuestarias. Los gastos de personal representan ya un porcentaje elevado de los gastos previstos en el presupuesto bienal.

41. **La Sra. He Yi** (China) expresa la inquietud de su delegación por la posibilidad de que se modifique la edad de separación obligatoria del servicio. Aunque ese cambio entrañaría algunas ventajas en cuanto a la estabilidad del personal, podría afectar negativamente a la contratación de nuevos funcionarios, a la competitividad del personal de la Secretaría y, en algunos casos, a la calidad del trabajo realizado. Es importante tener en cuenta todos los factores y no introducir cambios apresurados.

42. Cabe felicitarse de que muchas organizaciones del régimen común hayan incorporado a sus reglamentos las normas de conducta en la administración pública internacional. Las actualizaciones de las normas deben ser coordinadas por el Comité de Ética y deben guardar conformidad con el código de ética. En relación con la

cuestión del equilibrio de género, su delegación aprecia los esfuerzos de la CAPI por mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones del régimen común. Esas organizaciones deben establecer mecanismos de gestión, de vigilancia y de incentivos e incorporar objetivos de equilibrio de género en la evaluación de la actuación profesional del personal directivo.

43. Es de lamentar la decisión de la Junta de los jefes ejecutivos de no proseguir la labor relacionada con la Red Directiva Superior, puesto que el desarrollo de la dirección estratégica impulsado por la Red ha contribuido a promover la gestión profesional de las organizaciones del régimen común. A pesar de la desaparición de la Red, es necesario seguir prestando la debida atención en el régimen común al fortalecimiento de la capacidad directiva.

44. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) dice que su delegación toma nota del propósito de la CAPI de convertirse en un instrumento más actualizado de gestión de personal al servicio de los Estados Miembros y en asociación con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

45. El trilateralismo se ha convertido en un elemento importante de la labor de la CAPI en los últimos años, en particular por el aumento de la influencia de los grupos de trabajo trilaterales en los procesos de adopción de decisiones. En esos grupos y en la propia Comisión debe otorgarse a las opiniones de la administración la importancia que merecen, pero no un peso decisivo, y deben respetarse estrictamente los principios del proceso consultivo trilateral: las decisiones de la CAPI han de ser adoptadas exclusivamente por sus miembros.

46. Su delegación otorga gran importancia al papel central desempeñado por la CAPI en la regulación y el mantenimiento de la integridad y el desarrollo del régimen común de sueldos, prestaciones y condiciones de servicio. Ese papel es importante no solo para garantizar que las organizaciones funcionen en forma económica, sino también para impedir que compitan entre sí. Una cuestión de importancia fundamental es la de la edad de separación obligatoria del servicio. La mayoría de los miembros de la CAPI no se han opuesto a la elevación de la edad de jubilación a 62 años para igualar los derechos de los funcionarios contratados antes y después de 1990, pero se han formulado opiniones divergentes en cuanto a un ulterior aumento a 65 años, y la CAPI no ha presentado por el momento

recomendaciones al respecto. No hay que olvidar que cualquier cambio podría entrañar consecuencias para la distribución geográfica, el equilibrio de género, el rejuvenecimiento de la plantilla y la promoción de las perspectivas de carrera, y dar lugar a diversos problemas relacionados con la gestión de las últimas etapas del servicio. También deberán tenerse en cuenta los resultados del estudio actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal que se ha de realizar en breve.

47. La cuestión del pago de una prima por terminación del servicio debe examinarse con mucha atención, por lo que convendría aplazar por el momento la introducción de esa medida. Esa prestación no debe considerarse como la satisfacción de expectativas profesionales, sino como una ayuda para la búsqueda de empleo para los funcionarios que dejan la organización tras haber permanecido mucho tiempo fuera del mercado de trabajo. También debe servir para aumentar el atractivo de los contratos de corto plazo e introducir así mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos.

48. **El Sr. Simpson** (Nueva Zelanda), hablando también en nombre de Australia y el Canadá, dice que las tres delegaciones aprecian la valiosa aportación de la CAPI a la calidad y coherencia de las políticas y prácticas en materia de empleo en todo el régimen común. Valoran, en particular, el papel desempeñado por la Comisión en los debates sobre la edad de separación obligatoria del servicio y su labor en relación con las normas de conducta en la administración pública internacional. En cuanto a la recomendación relativa a la introducción de una prima por terminación del servicio para el personal con nombramiento de plazo fijo, observan algunas diferencias de opinión entre los miembros de la Comisión, y procurarán asegurarse de que la propuesta se base en una justificación clara, un análisis riguroso y sólidas consideraciones económicas, pues la introducción de nuevas prestaciones que entrañan importantes obligaciones financieras permanentes debe examinarse siempre con cautela. Puesto que todavía no se ha llegado a un acuerdo sobre algunas esferas fundamentales relacionadas con la aplicación del nuevo marco contractual, incluidos algunos aspectos que entrañan consecuencias para el papel futuro que han de tener en la Organización los contratos de plazo fijo y los contratos continuos, puede resultar difícil en la presente etapa llegar a conclusiones firmes sobre la necesidad y el costo de la propuesta.

49. **El Sr. Muhith** (Bangladesh) dice que su delegación considera perfectamente razonables las razones aducidas para proponer la introducción de una prima por terminación del servicio, pero manifiesta inquietud por la afirmación de la CAPI de que esa prestación reflejaría la realidad de la administración pública internacional, en que, por razones presupuestarias o de otra índole, los órganos rectores pueden imponer limitaciones al uso de nombramientos continuos no necesariamente relacionadas con la continuidad de las funciones desempeñadas por el funcionario afectado. Desearía saber a qué realidades se hace referencia y por qué supone la CAPI que los órganos rectores podrían imponer futuras limitaciones a la utilización de nombramientos continuos, si la Quinta Comisión todavía no se ha pronunciado al respecto.

50. **La Sra. Berlanga** (México) dice que, a la luz de la actual crisis económica, su delegación estudiará atentamente la propuesta de introducir una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramiento de plazo fijo. Los argumentos de la CAPI en favor de la propuesta no son suficientemente convincentes, especialmente a la luz de la decisión de la Asamblea General de que no habrá expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo. En el tiempo disponible resultará difícil examinar debidamente las consecuencias financieras de esa propuesta, presentada muy poco tiempo después de la reforma del sistema de gestión de los recursos humanos.

51. **El Sr. Stöckl** (Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), respondiendo a la pregunta planteada por el representante de Bangladesh, dice que hay varias organizaciones en el régimen común que nunca han utilizado contratos permanentes y que han manifestado su renuencia a utilizar nombramientos continuos, por diversas razones. También es importante recordar que la Asamblea General ha decidido imponer algunas restricciones a la concesión de contratos permanentes. La Comisión opina, por consiguiente, que corresponde a cada organización decidir si le conviene utilizar nombramientos continuos; y que ni la CAPI ni la Asamblea General pueden adoptar una decisión para el conjunto del sistema.

Se cierra la sesión a las 11.50 horas.