



Asamblea General

Sexagésimo quinto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
22 de febrero de 2011
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la décima sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 26 de octubre de 2010 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Tawana (Vicepresidente) (Sudáfrica)
*Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Kelapile

Sumario

Tema 136 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.



En ausencia del Sr. Rosenthal (Guatemala), el Sr. Tawana (Sudáfrica), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 136 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/65/30, A/65/493 y A/65/532)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)), presentando el informe de la Comisión correspondiente a 2010 (A/65/30), dice que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas funcionan en un contexto político cada vez más complejo y que su personal trabaja en condiciones cada vez más inseguras y hasta peligrosas. Algunas organizaciones han dado respuestas pragmáticas a las amenazas a la seguridad y protección del personal, con lo que han surgido diversos arreglos que ponen en tela de juicio el concepto mismo de una administración pública internacional unificada. La razón de ser de la Comisión es velar por un régimen común que evite la competencia innecesaria entre organizaciones. Por lo tanto, el orador se centrará en las recomendaciones que armonizan las condiciones de servicio del personal de los lugares de destino no aptos para familias y las propuestas para un marco de gestión de la actuación profesional a nivel de todo el sistema.

2. La cuestión más apremiante que se presenta en el informe es la necesidad de armonizar las prácticas de compensación por el costo adicional que entraña mantener dos hogares para el personal que presta servicios en los lugares de destino no aptos para familias. Antes de la reforma contractual que se introdujo en 2009, la remuneración del personal de las operaciones de mantenimiento de la paz difería considerablemente de la de otros funcionarios del régimen común. Incluso después de su conversión a personal de plantilla, los miembros de las operaciones para el mantenimiento de la paz siguen siendo el único grupo que no recibe una compensación por su asignación a lugares de destino considerados “no aptos para familias”. La falta de coherencia en las distintas organizaciones en la clasificación de lugares de destino como “aptos” o “no aptos” para familias agudiza la desigualdad de las remuneraciones entre el personal de la Secretaría y el de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Todas las organizaciones que acordaron aplicar normas comunes

deben aceptar un enfoque común de la remuneración del personal asignado a un lugar de destino no apto para familias. Como hizo en 2006 y 2008, la CAPI recomienda una vez más que las Naciones Unidas y las organizaciones del régimen común armonicen sus arreglos sobre el terreno y que las Naciones Unidas designen los lugares de destino no aptos para familias exclusivamente en base a la evaluación de las condiciones de seguridad.

3. El objetivo de la armonización es asegurar una remuneración justa como parte de una estrategia de recursos humanos que promueva una ejecución de programas coherente mejorando el desempeño, la eficiencia y la rendición de cuentas. Con las recomendaciones de la Comisión se armonizarán las remuneraciones y por lo tanto se eliminará la competencia para el personal del régimen común que presta servicios en un mismo lugar de destino. En el anexo XIII del informe figuran las recomendaciones sobre la aplicación gradual de las disposiciones que llevarán a la armonización plena a lo largo de cinco años, y en el anexo XI se presenta un marco para las disposiciones relativas al descanso y la recuperación.

4. Para tratar la cuestión de los hogares separados, la CAPI recomienda que las Naciones Unidas introduzcan un elemento adicional de compensación por condiciones de vida difíciles para el personal de los lugares de destino no aptos para familias y que en los organismos, fondos y programas reemplacen su remuneración actual, más generosa, por ese elemento adicional. La propuesta tiene la ventaja de basarse en prestaciones ya existentes en lugar de introducir una nueva: también es comparable en gran medida a la prestación por “mantenimiento separado” del personal no diplomático de la administración pública de los Estados Unidos, que es la que utilizan las Naciones Unidas para la comparación. Naturalmente las recomendaciones de la Comisión entrañarán gastos adicionales para las Naciones Unidas, pero sin ellas persistirá la brecha en la remuneración y la desigualdad. Por otra parte, todas las demás organizaciones conseguirán economías a lo largo del tiempo. El personal de esas organizaciones que ya presta servicios en lugares de destino no aptos para familias no experimentará ninguna pérdida ni ganancia monetaria durante un período de transición de cinco años y solamente sentiría un efecto si se lo asigna a otro lugar de destino de ese tipo. Durante los primeros dos años no habrá una diferencia significativa entre la

remuneración recibida con arreglo a las disposiciones anteriores para las dietas en operaciones especiales y el nuevo plan; a partir del tercer año, algunos funcionarios recibirán más y otros menos que antes, consecuencia natural de toda medida de armonización.

5. La Comisión llegó a sus recomendaciones tras estudiar exhaustivamente una serie de opciones y dialogar con los representantes de las organizaciones y el personal. En su opinión, las disposiciones recomendadas son las más económicas, transparentes y simples de administrar y son las que mejor respaldarán la contratación y retención de personal en los lugares de destino no aptos para familias. Se eliminará el trato desigual del personal, se alentará la productividad en los lugares de destino más difíciles y se promoverá el objetivo de “unidos en la acción”.

6. La gestión de la actuación profesional sigue siendo un gran desafío: las organizaciones y el personal están preocupados por la falta de eficacia de los sistemas de gestión de la actuación profesional, que no han conseguido establecer un vínculo entre la actuación profesional y el progreso en la carrera recompensando al personal por una actuación excelente y sancionando al que tiene una actuación insatisfactoria. El marco revisado de gestión de la actuación profesional presenta una mejora pero todavía no está definitivamente listo. Por consiguiente, la CAPI informará a la Asamblea General acerca del marco revisado en el sexagésimo sexto período de sesiones, con recomendaciones sobre las recompensas y sanciones, incluido el uso de escalones por mérito. La buena gobernanza, incluidos el firme compromiso y el liderazgo de los jefes ejecutivos, es esencial para contar con un sistema viable de gestión de la actuación profesional. En consecuencia, la Comisión considera que los jefes ejecutivos deben analizar la gestión de la actuación profesional y obtener la cooperación del Comité de Alto Nivel sobre Gestión para que se convierta en una prioridad del programa de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Sin el compromiso personal de los jefes ejecutivos, las directrices sobre la actuación profesional, por bien ideadas que estén, seguirán siendo decepcionantes.

7. Con respecto al problema de la movilidad interinstitucional todavía no se ha encontrado una solución satisfactoria. La secretaría de la CAPI realizará en 2010 un estudio de los obstáculos para la movilidad y determinará las medidas que se deberán

adoptar. Las conclusiones se presentarán a la Asamblea en su sexagésimo séptimo período de sesiones.

8. La Comisión examinó los pagos de indemnizaciones por rescisión del nombramiento efectuados entre 2007 y 2009 y no descubrió ninguna aplicación inapropiada del plan. Las tendencias de las rescisiones del nombramiento con indemnizaciones parecen responder a las necesidades operacionales de las organizaciones.

9. Con respecto a los arreglos contractuales, la CAPI reitera su recomendación de que los nombramientos de duración limitada se eliminen a partir del 31 de diciembre de 2010 para eliminar las diferencias en la remuneración y las prestaciones del personal sobre el terreno. Sigue opinando que los contratos continuos ayudarán a las organizaciones a mantener la continuidad de los programas y facilitarán la gestión estratégica de los recursos humanos para alcanzar los objetivos institucionales. El tipo de contrato otorgado a un funcionario debe responder estrictamente a las necesidades de la organización antes que a la actuación individual, por satisfactoria que sea.

10. Con respecto al equilibrio entre los géneros en las Naciones Unidas, aún persisten muchos de los problemas que se detectaron ya en 1985, cuando el tema se incluyó por primera vez en el programa de la Comisión. No han faltado ideas, políticas y medidas para corregir el desequilibrio entre los géneros, en particular la insuficiente representación de las mujeres en las categorías superiores, pero en ausencia de mecanismos apropiados de rendición de cuentas, los resultados son insuficientes. El equilibrio entre los géneros debe seguir siendo el objetivo de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: una vez más, la Comisión ha hecho una serie de recomendaciones para abordar este problema.

11. La Comisión recomienda que se aumente la cuantía del subsidio de educación en 11 países/zonas monetarias y la suma global en concepto de gastos de pensión en 13 zonas. También recomienda que se mantengan las medidas especiales para China, Hungría, Indonesia, Rumania y la Federación de Rusia y para ocho escuelas de Francia donde los gastos relacionados con la educación son mucho más elevados que las cuantías máximas establecidas. Un examen de la metodología para el subsidio de educación reveló que las prácticas en general son uniformes en todo el

régimen común. No obstante, la CAPI recomienda que se armonicen plenamente los criterios de establecimiento de requisitos para el subsidio. Recomienda además que los subsidios por hijos y familiares secundarios a cargo, que se examinan cada bienio, se lleven a 2.929 dólares y 1.025 dólares, respectivamente, a partir del 1 de enero de 2011.

12. Se recomienda un aumento del 1,37% en la escala de sueldos básicos/mínimos, y la aplicación de los procedimientos uniformes de consolidación. Así, las consecuencias financieras se limitarían a los aumentos en los pagos por separación del servicio. La Comisión sigue vigilando el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores en Nueva York y sus homólogos en la administración pública utilizada en la comparación: en la actualidad el margen se calcula en 113,3. Ya se cuenta con todos los elementos para el examen de los niveles de la remuneración pensionable que se realizará en 2011. También se espera finalizar en 2011 el examen de las metodologías para los estudios de sueldos del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local iniciado en 2008.

13. Al comienzo del informe figura un resumen de las recomendaciones que requieren la adopción de medidas por la Comisión y de sus consecuencias financieras. También se encuentran en el informe los resultados de las deliberaciones de la CAPI sobre los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, las equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen común de las Naciones Unidas y las normas de evaluación de los puestos del Cuadro de Servicios Generales.

14. **La Sra. Van Buerle** (Directora de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), presentando la exposición del Secretario General preparada 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 correspondiente a 2010 (A/65/493), dice que habrá consecuencias financieras en relación con las recomendaciones de la Comisión sobre la cuantía del subsidio de educación, la escala de sueldos básicos/mínimos, las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, las condiciones de servicio sobre el terreno y la armonización de las

condiciones de servicio del personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias con respecto a la designación de tales lugares de destino, las prestaciones adicionales por condiciones de vida difíciles y los viajes de descanso y recuperación.

15. El total de las consecuencias financieras para el presupuesto por programas para el bienio 2010-2011 y para los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz para el ejercicio financiero 2010/2011 se estiman en 10.111.500 dólares, 203.600 dólares y 32.500 dólares, respectivamente y se resumen en los cuadros 4 y 5 de la exposición.

16. Los recursos necesarios incluidos en el presupuesto por programas para el bienio 2010-2011 se considerarán en el contexto de los informes de ejecución para ese bienio y los recursos necesarios para el bienio 2012-2013 se considerarán en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para ese bienio. Igualmente, los recursos para los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo se reflejarán en los informes de ejecución relacionados con los presupuestos para el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011 y en el contexto de los proyectos de presupuesto para el ejercicio financiero subsiguiente.

17. **El Sr. Kelapile** (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/65/532), dice que la Comisión Consultiva se limitó a considerar las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI sobre la armonización de las condiciones de servicio del personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias: sus opiniones sustantivas sobre el tema figuran en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/65/537).

18. La CAPI estima que si se aplica la recomendación sobre una prestación adicional por condiciones de vida difíciles a los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias, se ahorrarían 24,9 millones de dólares anuales en los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Cabe señalar, no obstante, que esas economías se alcanzarán progresivamente a lo largo de los cinco años en que se propone aplicar el plan.

19. La Comisión Consultiva no tiene objeciones al enfoque descrito por el Secretario General para la consideración de las necesidades conexas en el presupuesto por programas, los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo.

20. **El Sr. Pace** (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA)) dice que la FICSA es consciente de que ninguna administración pública es inmune a los efectos de la precaria situación económica mundial. Habida cuenta de las dificultades que enfrentan las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es esencial que exista una comunicación constante, sustantiva y franca entre el personal, la administración y los Estados Miembros. Lamentablemente, los esfuerzos del personal por establecer un diálogo efectivo con los administradores a menudo han sido rechazados; la falta de reconocimiento de la participación del personal representa una gran pérdida para la administración y para las organizaciones en general. Cabe esperar que la Comisión apruebe medidas encaminadas a fortalecer las relaciones entre la administración y el personal en el marco de la gestión de los recursos humanos que considerarán la CAPI y los órganos interinstitucionales en 2011.

21. La armonización de las condiciones de servicio del personal de los lugares de destino no aptos para familias ha sido una cuestión polémica que prácticamente monopolizó las deliberaciones de la CAPI. Dado que la secretaría de la CAPI y la Comisión anteriormente celebraron el éxito del enfoque de operaciones especiales y apoyaron su mantenimiento junto con el régimen de dietas por misión, la recomendación actual de la Comisión constituye un enfoque radicalmente nuevo que se decidió sin evaluar adecuadamente sus posibles repercusiones en las operaciones de los organismos especializados, fondos y programas. La FICSA comprende la necesidad de que las Naciones Unidas instituyan una prestación para mantener un segundo hogar pero lamenta la posible pérdida del enfoque de las operaciones especiales. Como resultado, muchos funcionarios sufrirán pérdidas financieras; se impugnará toda decisión que disminuya o elimine la prestación, que muchos consideran un derecho adquirido. También preocupa a la FICSA que, si se aprueba, la recomendación reducirá la eficacia de los programas en localidades donde se necesita con más urgencia la actuación de las Naciones Unidas. Por

ello, el orador ruega a la Quinta Comisión que no haga suya la recomendación y en cambio le solicita que reúna los datos necesarios y prepare una nueva propuesta que resulte aceptable para todos los interesados.

22. Con respecto al programa de trabajo de la CAPI para 2011-2012, el orador observa que realizar una comparación total de la remuneración con arreglo al principio Noblemaire exigirá tiempo y recursos humanos considerables. Cuando estudios anteriores de la secretaría de la CAPI demostraron que la administración pública de Alemania era la mejor remunerada, la Comisión consideró que estaban dadas las condiciones para cambiar la administración pública utilizada en la comparación. La FICSA se pregunta si ahora existen las condiciones para adoptar una nueva administración pública para la comparación, si surge una del estudio, y si no, si ese ejercicio tiene algún valor. También se pregunta por qué el personal de las organizaciones del régimen común se compara con las administraciones públicas nacionales y no con el servicio exterior y por qué otras administraciones públicas internacionales se usan meramente como "referencia". Se necesita actualizar la interpretación del principio Noblemaire si las Naciones Unidas han de seguir siendo competitivas con respecto a las administraciones públicas internacionales mejor remuneradas. La alternativa será un ejercicio frustrante cuyas conclusiones se verán afectadas por la exclusión de elementos esenciales de la comparación.

23. Pronto entrará en sus etapas finales el examen de las metodologías de la CAPI para realizar estudios de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local. Quedan por resolver importantes cuestiones sobre la transparencia del proceso de los estudios, la capacidad de obtener datos de calidad de competidores en los mercados de trabajo locales y la necesidad de establecer escalas de sueldos locales correctas. El orador espera que no se desperdicie la oportunidad de alcanzar el grado necesario de transparencia y justicia.

24. El examen de la remuneración pensionable que se realizará en 2011 reviste gran interés para el personal. Sorprendió a la FICSA que se haya aplazado hasta 2012 el examen por la CAPI de la edad obligatoria de separación del servicio, tema de gran interés para la Quinta Comisión que tiene consecuencias evidentes para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

25. Por último, el orador reconoce los ingentes esfuerzos que se han hecho para mejorar la seguridad y protección del personal. No obstante, sigue preocupando a la FICSA la necesidad de mejorar y armonizar las medidas de seguridad para el personal de contratación local.

26. **La Sra. Wallace** (Presidenta del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA)), dice que, con respecto a la armonización de las condiciones de servicio del personal de los lugares de destino no aptos para familias, las tres federaciones del personal apoyan una prestación para mantener un segundo hogar para el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz. También están de acuerdo, en principio, con la CAPI en que no debe haber disparidades entre el conjunto de la remuneración del personal asignado a lugares de destino no aptos para familias en todo el régimen común. No obstante, el CCISUA teme que subsanar esas disparidades pueda afectar en forma negativa la labor de los fondos y programas.

27. EL CCISUA comparte la preocupación del Secretario General de que algunas de las propuestas para armonizar las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias tendrán serias consecuencias para la ejecución de los programas y eliminarán el apoyo crítico que el sistema actual presta a las organizaciones que aplican el enfoque de las operaciones especiales. La gran ventaja del enfoque de las operaciones especiales es que alienta a los funcionarios a buscar o aceptar nombramientos en lugares de destino no aptos para familias permitiéndoles mantener un segundo hogar en una localidad cercana. Ese enfoque también ofrece ventajas logísticas: las organizaciones pueden trasladar más fácilmente a los funcionarios de un lugar a otro cuando se basan en un solo lugar administrativo de asignación.

28. La propuesta de la Comisión modificará esencialmente el modelo del enfoque de las operaciones especiales y contradice el objetivo de armonizar todas las prácticas de la manera más eficaz en función de los costos y responder al mismo tiempo a las necesidades de las organizaciones del régimen común. El examen realizado por la Comisión fue superficial y apresurado y no tuvo en cuenta las posibles consecuencias para todas las organizaciones y los programas que se ejecutan en los lugares de destino no aptos para familias. Hasta que se haya hecho un

examen exhaustivo, las organizaciones deben tener la opción de seguir aplicando el enfoque de las operaciones especiales. Mientras tanto, el personal y la administración deben seguir tratando de resolver la cuestión.

29. Con respecto a los arreglos contractuales, el informe de la CAPI indica que la mayoría de las organizaciones del régimen común han adoptado el marco contractual que hizo suyo la Asamblea General y están eliminando los nombramientos de duración limitada. Lamentablemente, las organizaciones no pueden aplicar plenamente el marco porque la Asamblea aún no ha aprobado los criterios para conceder contratos continuos.

30. La incertidumbre que rodea los arreglos contractuales afecta la capacidad de las organizaciones de atraer y retener personal, ya que los candidatos cualificados rechazan los nombramientos porque se les ofrecen contratos que no apoyan sus aspiraciones de carrera. Por otra parte, se pide al personal interno que preste servicios en zonas de conflicto o en lugares donde los funcionarios de las Naciones Unidas son atacados con impunidad. No es sorprendente que el personal prefiera permanecer en un lugar de destino donde hay una sede, en condiciones de seguridad, en lugar de prestar servicios sobre el terreno. El CCISUA insta en consecuencia a la Asamblea General a que apruebe una modalidad que permita a las organizaciones del régimen común conceder contratos continuos.

31. EL CCISUA apoya las propuestas de la Comisión respecto del subsidio de educación y espera con interés examinar la metodología propuesta. Con respecto a las condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local, el CCISUA apoya la elaboración de un marco normativo institucional para el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. No obstante, acogerá con beneplácito la realización de un examen a fondo de todo el cuadro, incluida una evaluación de si se justifica que este cuadro siga existiendo en el siglo XXI.

32. El CCISUA participó en el examen de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales realizado por la Comisión y sigue participando en el examen de las metodologías de sueldos del Cuadro de Servicios Generales con miras a

remediar las desigualdades que enfrenta el personal de contratación nacional.

33. **El Sr. Samaras** (Presidente de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV)) dice que el “amiguismo” es un aspecto lamentable de la movilidad interinstitucional que ensombrece el proceso de contratación. Tras hacerse cargo de un puesto en una nueva organización los jefes tratan activamente de atraer o contratar a sus amigos y antiguos colegas a su nueva organización. Otra dificultad para la movilidad es el hecho de que los ascensos obtenidos en las organizaciones del régimen común no son reconocidos por la organización matriz. De hecho, una organización exige que los funcionarios contratados de otra organización renuncien a su puesto anterior y todas sus prestaciones, incluida la antigüedad, antes de incorporarse.

34. Unos 16 años después de su introducción, el marco de gestión de la actuación profesional todavía no ha producido los resultados deseados porque las organizaciones carecen de la voluntad y el valor para aplicar un sistema eficaz de gestión de la actuación profesional. El marco establece mecanismos para asignar responsabilidad sin establecer marcos comparables de rendición de cuentas. Muchos supuestos jefes ven sus responsabilidades como una carga porque son especialistas competentes que han sido ascendidos a jefes incompetentes o renuentes.

35. A pesar de que algunas organizaciones del régimen común han conseguido el equilibrio entre los géneros, la mayoría de las organizaciones todavía no ha cumplido ese objetivo. Aunque las mujeres constituyen más de la mitad de la fuerza de trabajo en las categorías P-1 a P-3, siguen estando insuficientemente representadas en las categorías superiores. La UNISERV cree que alcanzar el equilibrio entre los géneros debería haber sido uno de los objetivos de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo. Para lograr el equilibrio entre los géneros las organizaciones del régimen común deberían elaborar un enfoque coordinado y armonizado. También deben considerar por qué no han logrado atraer a mujeres cualificadas. En ese sentido, abordar la cuestión del equilibrio entre la vida laboral y familiar es esencial para atraer y retener a funcionarios competentes, tanto hombres como mujeres.

36. Con respecto a la evolución del margen de la remuneración neta en las Naciones Unidas y los

Estados Unidos, el orador señala que en 2010 el margen permaneció por debajo del nivel conveniente de 115 y se calculaba que había descendido a 112,8. El margen debe armonizarse a un nivel común de por lo menos 114,8 para el personal de todas las categorías, con miras a alcanzar un margen de 115.

37. Hay una tendencia creciente a utilizar a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico como mano de obra barata, como se ve en la respuesta de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación a los recortes de su presupuesto. El uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico para sustituir al personal de contratación internacional erosiona aún más a la administración pública internacional. La UNISERV acogerá con beneplácito que la Comisión reevalúe el programa de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico.

38. La UNISERV acoge con beneplácito los esfuerzos encaminados a armonizar las condiciones de servicio del personal de los lugares de destino no aptos para familias. La tasa de vacantes inusualmente alta en algunas misiones sobre el terreno refleja la desigualdad en la remuneración del personal, incluidos los funcionarios sin familiares a cargo, asignados a lugares de destino no aptos para familias. Por consiguiente, la UNISERV hace un llamamiento a la Asamblea General para que aplique al personal sin familiares a cargo el mismo plan de remuneración que se propuso para el personal con familiares a cargo, sin la penalidad del 50% de diferencia.

39. Con respecto al examen de la remuneración pensionable, el orador observa con preocupación que las leyes de algunos Estados Miembros prohíben que el cónyuge superviviente cobre la pensión de un funcionario fallecido. La UNISERV hace un llamamiento a la Asamblea General para que aborde la cuestión en el contexto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

40. **El Sr. Al-Shahari** (Yemen), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, reafirma el apoyo del Grupo a la CAPI y subraya que el personal de todo el régimen común que presta servicios en condiciones similares debe recibir un trato igualitario. Las propuestas de la Comisión abordan las incoherencias del régimen común de manera equilibrada y deben aplicarse en todas las organizaciones con carácter prioritario. Por consiguiente, la Asamblea General

deberá consignar recursos adecuados para la aplicación cabal e inmediata de las propuestas de la Comisión relativas a la armonización de las condiciones de servicio.

41. **El Sr. Lambert** (Bélgica), hablando en nombre de la Unión Europea, los países candidatos Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia e Islandia; los países del proceso de estabilización y asociación Albania, Montenegro y Serbia; y, además, la República de Moldova y Ucrania, dice que el informe de la Comisión contiene propuestas que podrían tener una repercusión significativa en la vida cotidiana y las condiciones de servicio del personal. Las Naciones Unidas enfrentan desafíos cada vez más complejos y se pide a sus funcionarios que trabajen en circunstancias muy difíciles. Por ello, la Organización debe seguir siendo capaz de alcanzar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en el personal que contrata. Esa es la idea central de la resolución 63/250 de la Asamblea General y debe servir de fundamento a la discusión de las propuestas de la Comisión.

42. La Unión Europea es una firme defensora del régimen común y cree que la elaboración de prácticas de recursos humanos armonizadas está en consonancia con el concepto de “unidos en la acción”. Permitir al personal trasladarse más fácilmente de una organización a otra aumentaría la productividad y creatividad, y crearía así un régimen común más eficiente.

43. La armonización requiere concesiones tanto de las organizaciones como del personal. La reforma del sistema de recursos humanos no puede conseguirse de un día para otro y todavía no se han evaluado a fondo los efectos de las reformas anteriores. También habrá que sopesar los méritos de cada propuesta de reforma en relación con sus consecuencias para el presupuesto. Por esto es imperativo estudiar cada propuesta con miras a lograr un equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y las condiciones fiscales internacionales de la actualidad.

44. **El Sr. Lieberman** (Estados Unidos de América) dice que a su delegación le preocupa la existencia de disparidades significativas entre las condiciones de servicio del personal de la Secretaría y del de los organismos, fondos y programas. Una de esas discrepancias es resultado de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la cual la Asamblea decidió designar a las misiones establecidas como misiones

aptas para familias y las misiones especiales existentes como no aptas para familias. A fin de corregir esa anomalía, su delegación apoya la propuesta de la Comisión de que las Naciones Unidas armonicen la designación de los lugares de destino no aptos para familias sobre la base de una evaluación de las condiciones de seguridad, como ocurre en la actualidad en el resto del régimen común.

45. Otra disparidad surge de los diferentes métodos utilizados por las organizaciones del régimen común para compensar al personal que tiene que mantener un segundo hogar cuando es asignado a misiones no aptas para familias. Aunque los organismos, fondos y programas pagan a su personal un subsidio para sufragar los gastos que entrañan mantener un segundo hogar, el personal de la Secretaría no recibe ese subsidio, aún cuando presta servicios en los mismos lugares y desempeña las mismas funciones que sus homólogos.

46. Recordando que la contratación y la retención son cuestiones que interesan a todas las organizaciones, el orador dice que hace falta un régimen común sólido para que las organizaciones puedan responder en forma coordinada a los desafíos contemporáneos. La armonización de las condiciones de servicio debe incluirse en un mandato establecido en una resolución de la Asamblea General y conseguirse de manera justa y lógica. No se debe pedir al personal que actualmente presta servicios en lugares peligrosos que soporte una marcada reducción en sus condiciones de servicio porque eso podría perjudicar la capacidad de las organizaciones de retener a personal cualificado. Por otra parte, los Estados Miembros deben tener en cuenta el clima predominante de austeridad fiscal cuando adopten medidas acerca de la propuesta que tiene ante sí la Comisión.

47. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) dice que la CAPI desempeña un papel central al velar por la integridad, el desarrollo y la armonización del régimen común de sueldos, prestaciones y condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas. Además de velar por que el personal reciba una remuneración justa y equitativa, los Estados Miembros desean velar por que las organizaciones funcionen de manera económica y no compitan entre sí por el personal. Su delegación está dispuesta a examinar las posibles soluciones al grave problema de las vacantes en las misiones sobre el terreno sin perder de vista las consecuencias financieras. No obstante,

aún no se han analizado exhaustivamente los efectos de los conjuntos mejorados de prestaciones previstos con arreglo a la resolución 63/250 de la Asamblea General. Por consiguiente, solicita información actualizada sobre esos efectos y sobre si la mejora en la remuneración y las prestaciones ha ayudado a resolver el problema de la contratación en los lugares de destino más problemáticos.

48. La armonización de las condiciones de servicio solo puede lograrse si se consideran todas las prestaciones y subsidios del régimen común, incluidos, entre otros, el subsidio de educación y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Su delegación también atribuye gran importancia a la cuestión de la gestión de la actuación profesional. Las recomendaciones de la Comisión sobre muchas otras cuestiones constituirán una excelente base para las deliberaciones de la Comisión.

49. **El Sr. Kanamori** (Japón) dice que, al considerar las propuestas sobre la armonización de las condiciones de servicio, es importante comprender las diferencias y similitudes de las condiciones de servicio de los funcionarios asignados a lugares de destino no aptos para familias como parte de una misión de mantenimiento de la paz o política especial y las condiciones de servicio del personal de los fondos, programas y organismos. A juicio de su delegación, además de diferentes mandatos, la Secretaría y los fondos y programas tienen diferentes políticas de movilidad del personal.

50. Su delegación desearía saber si la Secretaría y los fondos, programas y organismos compiten entre sí por el personal. Desea saber específicamente cuántos funcionarios se han trasladado de operaciones de mantenimiento de la paz o misiones políticas especiales a los fondos, programas u organismos especializados desde la abolición, en 2009, de las dietas por misión para el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales.

51. Su delegación duda de que los incentivos monetarios puedan persuadir al personal de aceptar asignaciones en lugares de destino no aptos para familias. Por ello, desea saber si ha habido algún cambio en las tasas de vacantes de los lugares de destino no aptos para familias de los fondos y programas tras la introducción del enfoque de operaciones especiales. Su delegación estudiará la

recomendación de la Comisión de que el personal asignado a lugares de destino no aptos para familias reciba una prestación adicional por condiciones de vida difíciles, teniendo en cuenta la disposición en vigor en el régimen común de que el personal que presta servicio en un lugar de destino no apto para familias puede recibir un subsidio por condiciones de vida difíciles, una prestación por movilidad y, cuando procede, una prestación por condiciones peligrosas.

52. Con respecto a la propuesta de la Comisión relativa a la armonización del descanso y la recuperación, su delegación observa que la duración del ciclo de descanso y recuperación varía de un lugar de destino a otro y se pregunta cómo se fijó la duración de los diversos ciclos de descanso y recuperación y si existe una justificación adecuada para los ciclos actualmente en vigor.

53. **El Sr. Ruiz Massieu** (México) dice que su delegación espera que la Asamblea General apruebe una resolución en la que decida que los lugares de destino no aptos para familias se designen dependiendo de la fase de seguridad en que se encuentran, según lo determine el Departamento de Seguridad. La Asamblea debería aprobar tal resolución independientemente de la decisión a que se llegue respecto de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias.

54. La propuesta de la CAPI sobre la armonización de las condiciones de servicio otorgaría un trato más equitativo al personal y contribuiría a una mejor ejecución de los programas. También facilitaría la movilidad entre organismos reduciendo las diferencias en la remuneración. No obstante, los Estados Miembros deben tener muy en cuenta las consecuencias financieras de la propuesta en vista de las difíciles condiciones económicas. Las medidas propuestas deben financiarse, por lo tanto, con economías en otras áreas.

55. Resulta imperativo fortalecer el papel de la CAPI como mecanismo universal que revisa las condiciones de servicio de todo el personal de las Naciones Unidas. Esa función adquiere mayor importancia porque algunas organizaciones del régimen común que no rinden cuentas a la Asamblea General aún no han realizado una revisión adecuada de sus políticas de recursos humanos. El orador espera que el Secretario General tome las medidas necesarias para asegurarse

de que todas las organizaciones del régimen común sigan las recomendaciones de la Comisión.

56. La Asamblea General debería aplazar la consideración de la propuesta de la Comisión de introducir un marco de descanso y recuperación que incluya el pago de gastos de viaje. No obstante, su delegación está dispuesta a trabajar con otros Estados Miembros, de manera gradual y responsable, sobre otras prioridades relativas a la armonización de las condiciones de servicio, teniendo en cuenta la actual situación financiera.

57. Con respecto a los criterios para la condición del subsidio de educación, en particular los relativos a la edad mínima y la edad máxima, su delegación considera que la edad máxima que propone la CAPI es demasiado elevada y le pide que haga una revisión amplia de la metodología para establecer el subsidio de educación.

58. La Comisión examinará las condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en su 72º período de sesiones, en 2011. Ya que el personal de las Naciones Unidas son funcionarios públicos, la Comisión debería tener en cuenta las condiciones salariales del sector público cuando lleve a cabo ese importante examen.

59. **La Sra. He Yi** (China) dice que su delegación acoge con beneplácito los esfuerzos de la Comisión con respecto al marco de gestión de la actuación profesional. La Comisión debe seguir trabajando para lograr la aplicación satisfactoria del marco, lo que constituye un importante objetivo estratégico, y para fortalecer su cooperación con los Estados Miembros y la Secretaría a fin de concretar ese objetivo, y facilitar así la gestión de los recursos humanos en todo el régimen común.

60. Las condiciones de servicio del personal asignado a los lugares de destino no aptos para familias no solo son pertinentes para contratar y retener a funcionarios cualificados sino también para los intereses del personal que presta servicios sobre el terreno y la aplicación de la movilidad interinstitucional. Su delegación encomia los esfuerzos de la Comisión por desarrollar una solución a esta cuestión, que requiere que los Estados Miembros equilibren los intereses del personal con la necesidad de controlar la gestión y ejercer prudencia fiscal.

61. Aunque todas las organizaciones del régimen común han fijado metas claras con respecto a la igualdad entre los géneros, los progresos en la consecución de esas metas, lamentablemente, todavía están lejos de alcanzar el ideal. Su delegación reitera que mediante una evaluación efectiva de la actuación profesional y el establecimiento de mejores mecanismos de rendición de cuentas y supervisión, se podría alentar a los directores de programas a adoptar un papel más proactivo en el logro de la igualdad entre los géneros.

62. La oradora acoge con beneplácito las iniciativas adoptadas por la Comisión en los últimos años para mejorar las comunicaciones y el intercambio de información entre las organizaciones del régimen común, los Estados Miembros y otros interesados. También acoge con satisfacción los estudios realizados por la CAPI con miras a fortalecer su papel y mejorar su planificación estratégica.

63. Por último, su delegación considera que la Comisión debe seguir desempeñando su función de órgano de expertos independientes de la Asamblea General de regular y coordinar las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 11.55 horas.