



# Asamblea General

Septuagésimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
11 de diciembre de 2015  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 14ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 10 de noviembre de 2015, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Bhattarai . . . . . (Nepal)

*más tarde:* Sr. Abdallah (Vicepresidente) . . . . . (Chad)

*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos*

*Administrativos y de Presupuesto:* Sr. Ruiz Massieu

## Sumario

Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

Tema 134 del programa: Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 (*continuación*)

*Gastos administrativos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas*

*Consecuencias administrativas y financieras resultantes del informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas*

*Examen de la experiencia relativa a la utilización del fondo para imprevistos*

*Facultades discrecionales limitadas en la ejecución del presupuesto*

---

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, a la Jefa de la Dependencia de Control de Documentos (srrcorrections@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org/>).



*Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.*

**Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas** (A/70/7/Add.4 y A/70/30; A/C.5/70/3)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) presenta el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2015 (A/70/30) y dice que es el resultado de una intensa labor de la Comisión a lo largo de tres años, en colaboración con sus interlocutores, para llevar a cabo un examen amplio del conjunto integral de la remuneración en el régimen común de las Naciones Unidas; el informe contiene recomendaciones definitivas, así como una estimación de las consecuencias financieras conexas. A causa de la diversidad cada vez mayor de las misiones, la amplitud de los mandatos, la cantidad de funcionarios y el número de organizaciones del régimen común, que tienen que lidiar con unos presupuestos cada vez más sobrecargados, la Comisión se enfrenta a retos sin precedentes en sus esfuerzos por desarrollar una administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal. No obstante, la Comisión, en sus esfuerzos por hacer frente a necesidades y expectativas contrapuestas, sigue centrada en su tarea fundamental de recomendar políticas que permitan el cumplimiento eficaz de los mandatos y que motiven a la vez a los funcionarios a desempeñar su función decisiva mediante incentivos monetarios y no monetarios.

2. La primera parte del informe abarca los aspectos operacionales de la labor de la Comisión de conformidad con su estatuto. En su resolución 69/251, la Asamblea General decidió aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014. En cumplimiento de dicha resolución, la Comisión recomienda que el aumento se aplique a partir del 1 de enero de 2017 a más tardar.

3. En 2015, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos fue de 117,2, cifra que también se corresponde a la media para el periodo de cinco años comprendido entre 2011 y 2015. El 1 de enero de 2015 entró en vigor un aumento del 1% en la escala de

sueldos básicos de la administración pública utilizada como referente, y en el Distrito Federal de Columbia se introdujeron reformas fiscales destinadas a reducir la carga impositiva. Para reflejar las repercusiones de esos cambios, la Comisión recomienda ajustar al alza la escala de sueldos básicos/mínimos en un 1,08% y reducir el ajuste por lugar de destino en la misma proporción, de conformidad con el método de ajuste neutral. La Comisión está introduciendo cambios en el sistema de ajuste por lugar de destino con miras a mejorar la previsibilidad de los ajustes de los sueldos y contribuir a la contención de los gastos a corto y largo plazo. Además, se llevaron a cabo estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en tres de los lugares de destino en que hay sedes, y las escalas de sueldos recomendadas que resultaron de esos estudios se presentaron a los jefes ejecutivos de las organizaciones pertinentes. La Comisión recomienda que se mantengan las prestaciones por familiares a cargo conexas en los tres lugares de destino hasta que se conozca la decisión de la Asamblea sobre el examen amplio.

4. En la segunda parte del informe se resume el examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común. De conformidad con las directrices proporcionadas por la Asamblea General en su resolución 68/253, la Comisión realizó un examen integral de los elementos de la remuneración, tanto monetarios como no monetarios, para estudiar la comparabilidad del conjunto de propuestas, estableció parámetros de referencia respecto de la administración pública utilizada como referente, y solicitó la opinión de los jefes ejecutivos y del personal de las organizaciones del régimen común. Los jefes ejecutivos señalaron la necesidad de abordar las cuestiones de la compresión de las escalas de sueldos y el número de escalones en cada categoría, y abogaron por que se simplificaran y reagruparan las prestaciones y por que se estableciera una vinculación más estrecha entre los sueldos y el desempeño. En las respuestas a la encuesta mundial del personal realizada en 2013 también se señaló la necesidad de fortalecer este vínculo. La encuesta también puso de manifiesto que el personal se incorporaba a las organizaciones del régimen común principalmente porque creía en sus metas y objetivos, así como por el reto que entrañaba el trabajo que ofrecían, y que los sueldos no figuraban entre las cinco principales razones para empezar a trabajar en ellas.

5. Al realizar el examen, la Comisión detectó que el sistema de remuneración en vigor presentaba una serie de problemas, entre ellos la falta de coherencia de las bandas de remuneración, el hecho de que el punto de referencia del mercado estaba poco claro o era difícil de precisar, y la superposición de prestaciones. Entre los problemas señalados en relación con la comprensión de las escalas figuraba que las diferencias salariales entre las categorías P-1 y D-2 eran menores de lo que estaría justificado; la escasa amplitud de las categorías superiores; un énfasis excesivo en la antigüedad en vez de en el desempeño como base para establecer los sueldos; y la utilización de una doble escala de sueldos diferenciados en función de que el funcionario tuviera familiares a cargo o no, lo que constituía una importante anomalía. Al concebir el régimen de remuneración revisado, la Comisión ha tratado de proponer un conjunto integral de la remuneración competitivo, justo y simplificado que sea cohesionado y fácil de administrar, esté fundamentado en la contención de los gastos y sea sostenible y lo suficientemente flexible como para hacer frente a las necesidades específicas de las organizaciones. El paquete de remuneración que se recomienda, que es el resultado de unas negociaciones sólidas y de acuerdos convenidos por las distintas partes, contiene cuatro cambios principales: una escala de sueldos simplificada; el reconocimiento de los familiares a cargo con arreglo a las prácticas modernas; un plan de subsidio de educación simplificado; y un paquete de prestaciones sobre el terreno más adecuado a su finalidad. El objetivo fue satisfacer las aspiraciones en materia de eficacia, justicia, competitividad y costo.

6. Con arreglo al nuevo sistema de remuneración, se sustituiría la actual doble escala de sueldos por una escala uniforme que se aplicaría a todos los funcionarios independientemente de sus circunstancias familiares, con miras a reforzar el vínculo entre el sueldo y el trabajo realizado. Asimismo, se modificarían los requisitos necesarios para el reconocimiento de familiares a cargo y se racionalizaría el proceso. Concretamente, habida cuenta de la importancia de seguir reconociendo a los cónyuges a cargo, y en consonancia con las deducciones fiscales de las que gozan los funcionarios de la administración pública utilizada como referente, se establecería una prestación por cónyuge a cargo equivalente al 6% de la remuneración neta. No obstante, teniendo en cuenta que cuando se propuso inicialmente la escala doble no estaba previsto que la

escala de sueldos de los funcionarios con familiares a cargo se aplicara a los funcionarios cuyos cónyuges no estuviesen a su cargo, la Comisión ha procurado remediar las incongruencias a las que ha dado pie el sistema en vigor.

7. Por consiguiente, con arreglo al sistema que se propone, los funcionarios cuyos cónyuges no estén a su cargo y perciban el sueldo de los funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo, solo recibirían una prestación por hijo a cargo. Los funcionarios cuyos cónyuges no estén a su cargo y los progenitores sin cónyuge, cuya remuneración neta disminuiría tras la conversión a la escala de sueldos unificada, recibirían una prestación de transición. La Comisión estudió la posibilidad de que el sistema que se propone incluyera una prestación especial para los progenitores sin cónyuge pero llegó a la conclusión de que los motivos para su establecimiento no justificaban su complejidad administrativa y de que su carácter selectivo se apartaba de la necesidad de adoptar un enfoque coherente de los elementos relacionados con los familiares a cargo. Además, cualquier prestación de este tipo, al tratar de manera diferente a los funcionarios con hijos, contravendría el principio de igualdad de trato independientemente de la situación familiar. El reconocimiento de la condición de progenitor sin cónyuge también entrañaría problemas, en vista de la diversidad de situaciones familiares y de arreglos para compartir los gastos relacionados con los hijos. Por último, el hecho de que el paquete de remuneración que se propone incluya una prestación por hijo a cargo, un subsidio de educación y disposiciones para los viajes conexos, así como un aumento de la prestación por condiciones de vida difíciles para los progenitores sin cónyuge, justifica aún más que la Comisión no recomiende una prestación especial.

8. La periodicidad de los escalones es más uniforme en la escala propuesta, en la que se contemplan 13 escalones para las categorías de P-1 a D-1 y 10 para la categoría D-2. El informe también incluye propuestas para que la periodicidad de los escalones de la escala en vigor se ajuste más a la de la administración pública utilizada como referente, y para asegurar que a la hora de conceder incrementos de escalón se pueda recompensar el desempeño, especialmente cuando sea excepcional. Las economías que se generarían con esos cambios se utilizarían para financiar un plan de incentivos en función del desempeño, que incluiría

recompensas monetarias por desempeño excepcional, y un plan de incentivos para la contratación en los servicios en que fuera necesario. Por otro lado, como consecuencia de la conversión a una escala única, sería necesario revisar la escala de la remuneración pensionable, las tasas de contribuciones del personal, la metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta, los pagos por separación del servicio, el pago en caso de muerte, y la prima de repatriación.

9. Con arreglo al nuevo sistema, se simplificaría la estructura del subsidio de educación. El mecanismo de reembolso del actual subsidio de educación, basado en un sistema de 15 zonas monetarias o nacionales, sería sustituido por una escala móvil de siete tramos que se aplicaría a todos los lugares. Además, los únicos gastos admisibles serían los relacionados con la matrícula y la inscripción, mientras que los gastos de internado solo se reembolsarían en los casos en que se estableciera la necesidad de enviar a los hijos a escuelas fuera del lugar de destino del funcionario.

10. La Comisión recomienda una serie de cambios para simplificar las prestaciones sobre el terreno y adecuarlas más a su finalidad y, teniendo en cuenta el principio de los derechos adquiridos, y establece medidas de transición para proteger al personal de pérdidas repentinas y arbitrarias. También propone unas cantidades fijas revisadas para la prestación por condiciones de vida difíciles, diferenciadas en función del lugar de destino y de la categoría del funcionario, así como un aumento de las prestaciones para los funcionarios sin familiares a cargo. Además, el nuevo sistema de pago de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias estaría basado en la situación familiar en vez de en la categoría de los funcionarios. El sistema revisado de incentivos por movilidad tiene por objeto alentar al personal a trasladarse a lugares de destino sobre el terreno. Los incentivos por movilidad solamente variarían en función de la categoría; los funcionarios que trabajen en lugares de destino de categoría H ya no podrían percibirlos, y se suprimirían los pagos basados en el número de traslados geográficos previos. Por último, se suprimirían las vacaciones más frecuentes en el país de origen para los funcionarios que trabajen en lugares de destino de las categorías C, D y E, en vista de que el derecho a esta prestación se superpone con la prestación de viajes de descanso y recuperación.

11. Se puso especial énfasis en asegurar que el paquete de remuneración revisado proporcionara un apoyo adecuado a los funcionarios que trabajen en los lugares de destino sobre el terreno más difíciles. Para que así fuera, no se introdujeron cambios en el marco de descanso y recuperación, que se considera parte esencial de un conjunto más amplio de medidas fundamentales para ejecutar de manera eficaz los programas en lugares difíciles y peligrosos; tampoco se cambió el componente de la prestación por peligrosidad del paquete de remuneración sobre el terreno.

12. Se racionalizó el paquete de prestaciones por traslado, que incluiría el viaje por traslado, la mudanza por traslado y una prima de instalación, para que sea más adecuado al objetivo y refleje los gastos reales. En aras de asegurar la comparabilidad del paquete de remuneración con arreglo al principio Noblemaire, la Comisión pidió a un experto externo que realizara un examen comparativo de todos los elementos de la remuneración ofrecidos por el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos, a fin de establecer un marco de estrategias para atraer, motivar y retener al personal. El experto centró su examen en la remuneración, las prestaciones y los subsidios, la actuación profesional y el reconocimiento, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desarrollo de las perspectivas de carrera, teniendo en cuenta el hecho de que para el personal el valor de todo el conjunto es mayor que la suma de sus componentes considerados por separado. De conformidad con las conclusiones de un estudio realizado por la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos en 2014, los componentes de los paquetes de remuneración de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada como referente son comparables en líneas generales. No obstante, la Comisión pone de relieve la necesidad de que las organizaciones presten mayor atención a los incentivos no monetarios.

13. Las revisiones propuestas no deben ser consideradas un fin en sí mismas, sino más bien un medio para lograr un sistema más racional y cohesionado que permita a las organizaciones seguir atrayendo y reteniendo a personal de alta calidad a un precio que sea a la vez eficaz en función de los costos y competitivo. Con ese fin, la Comisión ha propuesto un paquete de remuneración moderno y adecuado a sus objetivos, con una escala de sueldos unificada, en

sustitución del modelo anacrónico actual que ya no refleja el perfil del personal de la Organización.

14. **La Sra. Bartsiotas** (Contralora), en su introducción de 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 contenidas en el informe de la CAPI correspondiente a 2015 (A/C.5/70/3), dice que, si se aplica plenamente el paquete de remuneración que se propone, el presupuesto del régimen común de las Naciones Unidas en su totalidad se reduciría en 113,2 millones de dólares al año en cifras netas. De esta cifra, 19,6 millones corresponderían a la Secretaría de las Naciones Unidas, habida cuenta de su número de funcionarios.

15. No obstante, dado que el paquete revisado no se podrá aplicar plenamente hasta que desaparezcan las medidas de transición para el personal actual propuestas por la CAPI y se introduzcan las modificaciones necesarias en el Estatuto y Reglamento del Personal y en el programa informático de planificación de los recursos institucionales, las consecuencias financieras del paquete de remuneración revisado para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 ascenderían a una reducción de aproximadamente 1,1 millones de dólares en cifras netas. Además, la aplicación de las escalas de sueldos recomendadas para los cinco cuadros de personal de contratación local en Nueva York no tendría consecuencias financieras inmediatas, ya que solo afectaría a los funcionarios nuevos, porque los sueldos del personal actual de dichos cuadros se congelarían. No obstante, sí tendría consecuencias para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 con una reducción estimada de 16 millones de dólares. El actual proyecto de presupuesto por programas incluye un elemento de ajuste del 2,3% al año para los sueldos del personal de contratación local en Nueva York, a fin de tener en cuenta la inflación prevista durante el bienio 2016-2017, pero dicho ajuste no será necesario en caso de congelación de los sueldos. Por último, las consecuencias financieras del ajuste propuesto en la escala de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores para el bienio 2016-2017 se estiman en un aumento de 232.100 dólares. En consecuencia, en las estimaciones revisadas para 2016-

2017 se incluiría una reducción general neta de 16,8 millones de dólares.

16. Todavía no se puede determinar la repercusión de la recomendación de modificar la edad de separación obligatoria del servicio del personal contratado antes del 1 de enero de 2014. Sin embargo, este cambio tendría repercusiones para la ejecución del proyecto de presupuesto por programas para 2016-2017, ya que las estimaciones incluyen propuestas de supresión o congelación de puestos que queden vacantes, en particular como consecuencia de jubilaciones. Por consiguiente, si la Asamblea General aprueba el proyecto de presupuesto por programas, los directores de programas tendrían que determinar medidas sustitutivas para que el presupuesto no exceda el nivel propuesto.

17. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/7/Add.4) y dice que la Comisión tomó nota de las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI y de la información proporcionada por el Secretario General en su exposición (A/C.5/70/3) relativas a la edad obligatoria de separación del servicio, el paquete de remuneración del régimen común, la escala de sueldos básicos/mínimos y el estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. Dado que en las estimaciones revisadas para el bienio 2016-2017 que se presenten para reflejar las variaciones de los tipos de cambio y la inflación no se debería anticipar la decisión de la Asamblea General sobre las recomendaciones de la CAPI, las consecuencias financieras conexas no se deberían reflejar en las estimaciones. Si la Asamblea General aprobara las recomendaciones de la CAPI, el Secretario General debería proporcionar a la Asamblea General información actualizada sobre las consecuencias financieras conexas antes de que la Asamblea decida sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio.

18. **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. Invita también a un representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) a formular una

declaración. Por último, invita a un representante de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) a formular una declaración.

19. **El Sr. El-Tabari** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que, al participar en el examen amplio, los objetivos principales de la FICSA y las demás federaciones del personal fueron compartir sus opiniones sobre la manera en que un paquete de remuneración modernizado podría fortalecer a la Organización y apoyar a una fuerza de trabajo diversa y altamente cualificada, y asegurar la protección de los intereses de los funcionarios en servicio activo, ayudando a la vez a las organizaciones del régimen común a evitar litigios innecesarios y costosos, incluidos los relativos a cuestiones relacionadas con los derechos adquiridos. Los representantes del personal participaron en el examen con un espíritu constructivo, ya que representaba una oportunidad decisiva para modernizar las condiciones de servicio en la Organización y reforzar su capacidad para atraer y mantener el talento que le permita apoyar las iniciativas de los países para hacer frente a los nuevos desafíos en relación con los principales pilares de la Carta, a saber, la seguridad, el desarrollo y los derechos humanos.

20. La FICSA subraya la importancia de proteger la independencia de la CAPI, que proporciona orientaciones fundamentales a los Estados Miembros para asegurar el éxito a largo plazo de las organizaciones del régimen común. La función de la Comisión se veía socavada por el hecho de que algunos jefes ejecutivos se manifestaran a favor de ejercer presiones políticas sobre la CAPI, así como de utilizar el examen como un ejercicio para recortar gastos. Dado que la competencia entre los empleadores internacionales por personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad es cada vez mayor, resulta fundamental disponer de un paquete de remuneración competitivo para atraer a una fuerza de trabajo que sea capaz de cumplir los objetivos consagrados en la Carta de la Organización y de proponer soluciones para los problemas más acuciantes del mundo. No se deberían tener en consideración las sugerencias en el sentido de que una fuerza de trabajo de segunda clase bastaría para que la Organización cumpliera sus objetivos, ya que van en contra del Artículo 101 de la Carta y ponen en peligro el éxito de la Organización en el futuro.

21. Resulta lamentable que, a pesar de que uno de los principales objetivos del examen era mejorar el paquete de remuneración, con esta propuesta se corre el riesgo de debilitar a las Naciones Unidas y a su fuerza de trabajo. Si se aprobara tal como ha presentado, se reducirían los niveles de competencia y de conocimientos especializados y se dificultaría la contratación en lugares de destino difíciles. La aplicación de esas propuestas también significaría desaprovechar una oportunidad para promover la igualdad de género y la diversidad de la fuerza de trabajo, y socavaría el papel de la Organización como líder a la hora de ofrecer unas condiciones de servicio favorables para la vida familiar en un momento en el que las expectativas depositadas en los empleadores mundiales para que ofrezcan unas condiciones que permitan el equilibrio entre las obligaciones profesionales y las familiares son cada vez mayores. El paquete propuesto tendría repercusiones negativas para la salud, el bienestar y el desempeño del personal en emplazamientos difíciles, como ha señalado el Grupo de Trabajo de Directores Médicos del Sistema de las Naciones Unidas. También sería perjudicial para la retención del personal, lo que daría lugar a costos adicionales como consecuencia de la mayor rotación. Por último, reduciría la capacidad de la Organización para hacer frente a imperativos como los del cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y empeoraría la relación costo-calidad.

22. Las recomendaciones de la CAPI son el resultado de un proceso de negociación excesivamente centrado en la reducción de los costos en detrimento de un análisis orientado a determinar qué reformas se necesitan para asegurar la competitividad y racionalizar la administración de las prestaciones y los subsidios. Se prestó una atención excesiva a detalles relativamente pequeños, a expensas de los objetivos más amplios, y el resultado es un paquete de remuneración de carácter retrógrado. La FICSA insta a los Estados Miembros a que recomienden que la CAPI vuelva a presentar sus propuestas para su examen ulterior por todas las partes, con el fin de asegurar que contribuyan a que la Organización esté preparada para cumplir sus objetivos y sea competitiva y justa, fomenten la motivación y garanticen el apoyo necesario al personal que trabaja en los lugares de destino más difíciles. En particular, los Estados Miembros deberían apoyar la preservación de las vacaciones más frecuentes en el país de origen del personal internacional que trabaja en entornos difíciles,

así como de las prestaciones por condiciones de vida difíciles y los incentivos por movilidad. También deberían promover un enfoque equitativo en relación con los incrementos de escalón y rechazar el trato discriminatorio a los progenitores sin cónyuge que se produciría si se aprobara el paquete propuesto. Si se decide seguir examinando este paquete, la FICSA agradecería la oportunidad de participar, junto con otros representantes del personal, en consultas oficiosas con miras a fortalecer la eficacia de las propuestas.

23. En lo que respecta a los elementos concretos del paquete de remuneración revisado, el orador pide aclaraciones sobre la intención de la Asamblea General cuando pidió a la CAPI, en su resolución 68/253, que no aumentara los subsidios hasta que se le sometiera para su consideración el examen amplio que decidió realizar en la resolución 67/257. Las interpretaciones posteriores por la CAPI de esas resoluciones han tenido por resultado la congelación de los subsidios para el personal del Cuadro de Servicios Generales mientras se llevaba a cabo el examen, decisión que, en opinión de la FICSA, es contraria a la intención de los Estados Miembros. Asimismo, la FICSA entiende que, dado que el proyecto de paquete de remuneración ha sido presentado a la Asamblea General para que lo examine, ya se puede levantar la congelación.

24. La FICSA está en total desacuerdo con los empleadores elegidos y las hipótesis sobre las que se basó el estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York, y subraya la necesidad de respetar la metodología establecida a la hora de hacer estudios. La recomendación de reducir un 5,8% los sueldos del personal de contratación local en Nueva York es el resultado de errores de procedimiento y no es realista, en vista de la tendencia del costo de la vida en Nueva York. Habida cuenta de que la recomendación podría tener efectos adversos para la contratación y la moral del personal actual en Nueva York, se debería aplazar su aplicación hasta que se llevara a cabo un nuevo estudio.

25. La FICSA apoya la fecha propuesta para aplicar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio, y señala que ninguna organización ha presentado argumentos de peso para justificar un nuevo aplazamiento; el sistema en vigor, con tres edades distintas de separación obligatoria del servicio, es discriminatorio. La disponibilidad de una opción para seguir prestando servicios hasta los 65 años de

edad redundaría en interés tanto de las organizaciones como de los funcionarios; los funcionarios que elijan esa opción contribuirían por un período más prolongado a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y aplazarían el cobro de una prestación. Ello también permitiría que personas con experiencia y entregadas siguieran contribuyendo a la Organización, con lo que se fortalecerían la capacidad organizativa y la memoria institucional. En vista de que el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio es objeto de debate desde 2009, el orador insta a la Quinta Comisión a que adopte una decisión al respecto en el actual período de sesiones.

26. La FICSA expresa su satisfacción por la existencia de unas relaciones constructivas entre el personal y la administración en algunas de sus asociaciones y sindicatos miembros, aunque se siente preocupada por el deterioro de esas relaciones en otras organizaciones, entre ellas la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). A ese respecto, la FICSA ha pedido la pronta restitución del expresidente de la asociación del personal de la OMPI, que fue despedido injustamente por ejercer los derechos a la libertad de expresión y de asociación y sacar a la luz acusaciones contra el Director General de la OMPI. El caso ha sido objeto de comunicaciones de dos relatores especiales nombrados por el Consejo de Derechos Humanos y en la actualidad se encuentra ante la Junta de Apelaciones de la OMPI. La FICSA espera que se llegue a una decisión justa y pone de relieve la necesidad de que el Director General rinda cuentas por su actuación. La FICSA expresa una preocupación similar por los intentos de la administración de la UPU de limitar la libertad de su asociación del personal para realizar sus actividades y regular la conducta de sus miembros. El orador insta a la Quinta Comisión a que pida al Director General de la UPU que se abstenga de interferencias, que están reñidas con la jurisprudencia asentada de los tribunales administrativos de las organizaciones internacionales. Por último, la FICSA da las gracias a los Estados Miembros que han apoyado el establecimiento de un entorno propicio para unas relaciones constructivas entre la administración y el personal y la adopción de una política de tolerancia cero hacia los abusos de autoridad y otras violaciones de los principios establecidos del derecho administrativo internacional. El orador pide a la Quinta Comisión su apoyo

continuado en ese sentido, incluidas las iniciativas para abordar las violaciones de manera oportuna.

27. Durante el brote de ébola, la FICSA se hizo eco de los llamamientos del personal local que participaba en las actividades de socorro en Guinea, Liberia y Sierra Leona para que se fortalecieran las medidas de salud ocupacional y seguridad, así como el apoyo a los trabajadores de primera línea. A la FICSA le complació que en las oficinas de las Naciones Unidas se dispusiera de información y material de prevención, y encomió especialmente que se ofrecieran servicios de transporte especiales para el personal local con el fin de protegerlo del peligro de mayor exposición al virus que suponía la utilización del transporte público.

28. A la FICSA le preocupa que cada vez se contrate a más personal que no es de plantilla para desempeñar funciones esenciales. El 45% del total de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común está formado por personal que no es de plantilla, y en algunas organizaciones esta cifra alcanza el 70%. El personal que no es de plantilla puede trabajar muchos años con contratos de corta duración, a menudo sin recibir prestaciones sociales, como seguro médico. El uso de esos contratos alivia la presión sobre el presupuesto a corto plazo pero puede tener repercusiones devastadoras para el entorno laboral de las organizaciones, especialmente cuando tanto el personal de plantilla como el que no lo es desempeña funciones esenciales con unas condiciones de empleo sustancialmente diferentes. Los empleados jóvenes, que son un porcentaje significativo del personal que no es de plantilla, a menudo se desilusionan y abandonan su organización a causa del trato injusto. A la FICSA también le preocupa el uso cada vez mayor de servicios de seguridad privados, una tendencia que parece más impulsada por imperativos de contención de costos que por un compromiso con la prestación de una seguridad óptima. Las entidades de las Naciones Unidas tienen la obligación legal y moral de guiarse por las normas laborales internacionales, incluida la Recomendación núm. 198 (2006) de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la relación de trabajo. El orador encomia a las organizaciones que han afrontado el problema del uso excesivo de los contratos para personal que no es de plantilla y establecido una distinción entre empleados y contratistas independientes.

29. A pesar de que la demanda mundial de un amplio abanico de servicios de las Naciones Unidas va en

aumento, a las organizaciones se les pide una y otra vez que hagan más con menos medios. Para responder a esa demanda, es necesario un cuadro estable de funcionarios verdaderamente internacionales, como ha subrayado el Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Si se emprende una búsqueda sin rigor ni principios de unos recursos humanos al precio más barato posible, se pondrá en peligro la capacidad de la Organización para cumplir sus mandatos y se socavarán la esencia de la administración pública internacional. La existencia de una fuerza de trabajo eficiente, independiente y diversa, de conformidad con los Artículos 100 y 101 de la Carta, reviste una importancia más fundamental que nunca.

30. **El Sr. Richards** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que el personal representado por el CCISUA demuestra el más alto nivel de dedicación a la hora de prestar ayuda humanitaria y asistencia de emergencia a millones de personas de todo el mundo. Muchos funcionarios, motivados por la convicción de que su labor salva vidas, han puesto en peligro sus propias vidas para apoyar a las poblaciones de la República Árabe Siria, el Afganistán, Sudán del Sur, el Iraq y otras zonas en crisis, y más de 600 han muerto o resultado heridos desde 2000. En ese contexto, la elaboración de una estrategia sostenible para motivar al personal actual y atraer nuevos talentos constituye un reto fundamental para las Naciones Unidas.

31. Contrariamente a los objetivos del examen amplio, el proyecto de paquete de remuneración no es fruto de un examen holístico encaminado a fortalecer la ejecución de los mandatos. Las propuestas tendrían una serie de consecuencias imprevistas que socavarían las metas más amplias de la Organización. En particular, como han puesto de relieve el Secretario General y varios jefes ejecutivos, el paquete de remuneración iría en contra de los objetivos de la Organización de aumentar la representación de la mujer en funciones superiores y de fomentar la movilidad del personal, así como su bienestar y salud, especialmente la salud mental. El sistema propuesto puede ir en detrimento del nivel de vida, las condiciones de trabajo y la vida familiar de millares de funcionarios que trabajan en lugares peligrosos y de los que los apoyan. A mediano plazo, se degradarían la pericia y la experiencia de que dispone la Organización y se socavaría progresivamente la eficacia de su ayuda humanitaria y sus programas de asistencia de

emergencia. El Oficial de Programas Jefe de las operaciones del Programa Mundial de Alimentos (PMA) en la República Árabe Siria ha hecho hincapié en los riesgos que entrañan las medidas propuestas para la motivación y la moral del personal que trabaja en lugares peligrosos. La retención del personal en esas circunstancias ya es de por sí difícil y el estrés que causan unas condiciones de trabajo peligrosas se ve a menudo agravado por la falta de apoyo que se percibe de parte de los colegas y de la propia Organización.

32. La remuneración es, en última instancia, el reflejo del aprecio que la Organización tiene por su personal. Resulta lamentable que, con arreglo al paquete propuesto, el personal, que ya ha sufrido una congelación salarial durante tres años, se enfrente a reducciones reales de sueldo y prestaciones. Las reducciones de la remuneración neta que se proponen afectarían de manera desproporcionada a determinados funcionarios, mientras que las supuestas ganancias, de las que se beneficiarían principalmente los funcionarios solteros sin familiares a cargo, se verían contrarrestadas por las modificaciones que se proponen en la periodicidad de los escalones. Es especialmente preocupante que las reducciones de los sueldos que comportaría cambiar la definición de funcionario con familiares a cargo, que en algunos casos superarían el 3%, afectarían de manera desproporcionada a los progenitores sin cónyuge, la mayoría mujeres. La propuesta de suspender las vacaciones más frecuentes en el país de origen impediría al personal volver a casa cada año para realizarse controles médicos y adquirir artículos de primera necesidad difíciles de obtener en los emplazamientos sobre el terreno. Además, la reducción de los incentivos por movilidad para el personal más móvil resulta contradictoria para la política de movilidad planificada que están aplicando el Secretario General y los jefes ejecutivos.

33. Habida cuenta de que muchos funcionarios se incorporan a la Organización en las categorías de P-2 o P-3 y se benefician de pocas promociones, los incrementos de escalón son un incentivo importante para el desempeño. La recomendación de la CAPI de que los incrementos de escalón dentro de la categoría se concedan solo cada dos años después del escalón VII socavaría el vínculo entre la remuneración y el desempeño. Teniendo en cuenta los elementos de expatriación, la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y

categorías superiores es aproximadamente un 2% más elevada que la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública utilizada como referente, debido a los aumentos del costo de la vida en Nueva York; de hecho, la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos ha constatado que los sueldos y prestaciones de ambos sistemas son comparables en términos generales. Sin embargo, se ha aplicado una congelación salarial hasta que se alcance el punto medio del margen.

34. Las asociaciones del personal están dispuestas a colaborar con el personal directivo superior para evaluar de nuevo las propuestas de la CAPI con el objetivo de mitigar sus repercusiones negativas para el personal, para los organismos y para la estrategia de recursos humanos de las Naciones Unidas. Como mínimo, debería procurarse asegurar que el paquete de remuneración revisado no comporte un deterioro de las condiciones para los funcionarios y sus familias.

35. Resulta lamentable que todavía se obligue a algunos de los funcionarios más experimentados y productivos de las Naciones Unidas a jubilarse a los 60 o 62 años de edad, a diferencia de en la administración pública utilizada como referente, que no impone una edad de separación obligatoria del servicio. El CCISUA apoya la fecha propuesta para aplicar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio, medida que cuenta con el respaldo del Secretario General. Los organismos que afirman que su aplicación afectaría a su planificación de la fuerza de trabajo han dispuesto de tiempo suficiente para prepararse para este cambio. Si lo que preocupa a las organizaciones es la planificación de la fuerza de trabajo, lo único que han de hacer es pedir a los funcionarios que comuniquen con suficiente antelación si desean jubilarse a los 65 años. En ese sentido, la práctica de conservar al personal después de su jubilación y el hecho de que el 71% de los jubilados fueron contratados de nuevo por las organizaciones de las Naciones Unidas entre 2006 y 2012 es consecuencia de una falta de planificación de la fuerza de trabajo. Por último, el CCISUA lamenta la recomendación de reducir los sueldos del personal de contratación local en Nueva York y hace hincapié en la necesidad de revisar la metodología del estudio. Habida cuenta de que los funcionarios son el corazón y el alma de la Organización, se debería dar la debida consideración a su perspectiva para lograr que las propuestas de la CAPI respondan a los objetivos.

36. **El Sr. Samaras** (Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones) dice que, en vista de que la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos ha constatado que los paquetes de remuneración que ofrecen las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos son, en términos generales, comparables, no era estrictamente necesario revisar el paquete de remuneración vigente. No obstante, la UNISERV reconoce que, aunque puedan ser impopulares entre los funcionarios, se deben adoptar medidas de ahorro a la luz del deterioro de la situación económica que afecta a muchos Estados Miembros. Habida cuenta de que el personal representado por la UNISERV trabaja principalmente en emplazamientos sobre el terreno, resulta especialmente preocupante que los cambios en el paquete de remuneración afecten de manera desproporcionada a quienes prestan servicio en primera línea en misiones de mantenimiento de la paz y humanitarias, especialmente en los lugares de destino de las categorías C y E.

37. Se debe dar prioridad a la salud física y mental del personal que trabaja en condiciones difíciles. La suspensión de las vacaciones más frecuentes en el país de origen exacerbaría las penurias sufridas por los funcionarios separados de sus seres queridos, contribuiría a aumentar el porcentaje, ya de por sí alto, de rupturas familiares, y daría lugar a situaciones en que los funcionarios no pudieran desempeñar sus funciones oficiales. Hay que señalar que no se goza de licencia de descanso y recuperación en todas las misiones, y que el personal que trabaja en emplazamientos sobre el terreno no está necesariamente acompañado por sus familiares. No se debería sustituir el actual sistema, en el que la movilidad es objeto de reconocimiento, por otro que no compense el número de traslados realizados. Habida cuenta de que el reconocimiento de la condición de progenitor sin cónyuge depende de muchos factores, la situación de estos funcionarios es más vulnerable. La propuesta de reducir la remuneración neta de los progenitores sin cónyuge roza la discriminación, y la de reducir los sueldos del personal que actualmente cobra el sueldo correspondiente a los funcionarios con familiares a cargo constituye otro motivo de preocupación.

38. Las disposiciones que rigen el subsidio de educación se han guiado siempre por el principio de igualdad. Su actual estructura ofrece flexibilidad a los

funcionarios para que puedan elegir una escuela adecuada para sus hijos, en reconocimiento de que los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno deben tomar decisiones difíciles. La CAPI debería volver a examinar los cambios propuestos para este subsidio, habida cuenta de sus posibles implicaciones.

39. **El Sr. Davidson** (Sudáfrica), que habla en nombre del Grupo de los 77 y China, reafirma la independencia de la CAPI y su función para el desarrollo y la aplicación de unas condiciones de servicio comunes, así como para la defensa del principio de igualdad de trato de los funcionarios que prestan servicio en todo el régimen común de las Naciones Unidas. La labor de la CAPI resulta especialmente crucial para asegurar la aplicación en todo el sistema del marco de arreglos contractuales establecido en la resolución 63/250 de la Asamblea General.

40. El paquete de remuneración del régimen común debería estar concebido para asegurar que se reconozcan las contribuciones de todos los funcionarios. El orador destaca, en particular, la importancia de las contribuciones de los funcionarios que prestan servicio en puestos de condiciones de vida difíciles y del apoyo de sus familias. El Grupo ha examinado las recomendaciones de la CAPI, a fin de velar por que no socaven la ejecución de los mandatos, la capacidad de la Organización para atraer al personal internacional mejor y más brillante, ni la moral del personal. El Grupo también trabajará para velar por que cualquier revisión del sistema vigente sea compatible con el principio Noblemaire.

41. El Grupo, que es consciente de la importante función que desempeñan los sindicatos del personal, ha tenido en cuenta muchas de sus preocupaciones, en particular en lo que respecta a las prestaciones por familiares a cargo para los progenitores sin cónyuge, cuestión que tenía previsto plantear en consultas oficiosas. Al Grupo le preocupa que los progresos de las organizaciones del régimen común para lograr el equilibrio de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores, sigan siendo insuficientes, y apoya las recomendaciones de la CAPI para mejorar la representación de las mujeres. Se debería hacer un mayor esfuerzo por contratar a mujeres de países en desarrollo y por aplicar políticas de contratación destinadas a promover la diversidad en el régimen común.

42. **El Sr. Kisoka** (República Unida de Tanzania), que habla en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo concede una gran importancia al bienestar de los funcionarios de las Naciones Unidas en todo el mundo, y que actualmente se encuentra examinando las recomendaciones de la CAPI y sus repercusiones para el personal y las organizaciones del régimen común. Las contribuciones del Grupo en las consultas oficiosas se centrarán en la necesidad de mejorar el actual paquete de remuneración.

43. **El Sr. Presutti** (Observador de la Unión Europea), que habla también en representación de los países candidatos Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía; de Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y asociación; y, además, de Armenia, Georgia y Ucrania, dice que, habida cuenta de que el personal constituye el activo primordial de la Organización, la prioridad debe ser atraer a las personas más calificadas y velar por que estas puedan cumplir los mandatos y adaptarse a los nuevos desafíos basándose en los pilares fundamentales de las Naciones Unidas. La Unión Europea reitera su compromiso de proporcionar al personal el apoyo adecuado que le permita trabajar de manera eficaz y en condiciones de seguridad, sobre todo en los entornos peligrosos. Por otra parte, dado que los gastos de personal representan la mayor parte del presupuesto de las Naciones Unidas, los funcionarios no pueden seguir sustrayéndose a las dificultades económicas que afectan actualmente a los Estados Miembros.

44. Hace mucho tiempo que debía haberse hecho un examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común. El paquete vigente plantea una amenaza para la sostenibilidad presupuestaria de varias organizaciones. Ocho organizaciones han pedido oficialmente a la CAPI que siga adelante con reformas de calado. El período de sesiones actual representa una oportunidad única de modernizar el paquete de remuneración, que debe reflejar los atributos señalados por la CAPI en su informe de 2013 (A/68/30): apoyo para el cumplimiento de los mandatos; cohesión, pero con suficiente flexibilidad para atender a las necesidades específicas de las organizaciones; sostenibilidad y contención de los gastos; inclusión de todas las categorías de personal; y aplicabilidad inmediata respetando, no obstante, los derechos adquiridos. El

sistema resultante debe ser justo, transparente, sencillo en cuanto a su diseño y fácil de administrar, y debe recompensar la excelencia y abordar los casos de desempeño insatisfactorio. La Comisión tiene ahora la ocasión de acordar un paquete de remuneración apropiado para el siglo XXI.

45. Si bien su delegación acoge con beneplácito las recomendaciones de la CAPI, se podía haber realizado una revaluación más ambiciosa de los enfoques tradicionales del conjunto integral de la remuneración. En particular, las propuestas sobre la gestión de la actuación profesional son incompletas y no sirven para hacer frente a los casos en que hay un desempeño insatisfactorio; el subsidio de educación sigue siendo generoso si se compara con el que ofrecen otras organizaciones internacionales y servicios diplomáticos nacionales; y no se han tenido debidamente en cuenta la cuestión del mantenimiento de la recompensa por los traslados geográficos realizados de los funcionarios ni el tema de los incrementos anuales automáticos de escalón. No obstante, la Unión Europea reconoce que la revisión del paquete representa un compromiso equilibrado y constructivo que refleja las preocupaciones de todos los interesados. El orador señala que las propuestas de la CAPI se han acordado por unanimidad y han contado con el respaldo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

46. La Unión Europea examinará varias otras cuestiones relacionadas con el paquete de remuneración, entre ellas la edad de separación obligatoria del servicio, la metodología para el cálculo del margen y las condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otro personal de contratación local. Si bien respeta la propuesta de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio, la decisión sobre su fecha de aplicación ha de tener en cuenta las repercusiones para los presupuestos y la planificación de la fuerza de trabajo en la Secretaría, así como para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

47. **El Sr. Dettling** (Suiza), que interviene también en nombre de Liechtenstein, sostiene que la ejecución de los mandatos depende del talento y la motivación del personal, que es el activo más valioso de la Organización. Un sistema de remuneración efectivo debe lograr el equilibrio entre la ejecución eficaz de los mandatos y la utilización eficiente de los recursos,

sin dejar de lado la necesidad de atraer y retener a las personas adecuadas en un mercado competitivo.

48. Los Estados Miembros examinarán el paquete de remuneración propuesto utilizando los criterios amplios señalados en el informe de la CAPI de 2013 (A/68/30). En particular, a las dos delegaciones les interesa la gestión de la actuación profesional y la movilidad del personal, y procurarán entender mejor cómo el nuevo sistema incentivará el buen desempeño y afrontará la insuficiencia profesional, y cómo satisfará las demandas de una fuerza de trabajo más móvil, en especial entre las sedes y el terreno y entre las organizaciones del régimen común. También solicitarán más información sobre el plan de incentivos para la contratación a fin de ayudar a las organizaciones a contratar expertos en esferas muy especializadas en las que es difícil encontrar candidatos adecuados.

49. **La Sra. Coleman** (Estados Unidos de América) dice que el paquete de remuneración vigente se caracteriza por una superposición y redundancia de subsidios, un énfasis anticuado en la situación familiar en vez de en la actuación profesional y un sistema de administración complejo. El aumento de los gastos de personal en el último decenio ha creado una crisis en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas: los presupuestos se están reduciendo considerablemente, los mandatos están en peligro y los puestos están quedando vacantes. Hasta la fecha, ocho organizaciones han solicitado a la Asamblea General y a la CAPI que tengan en cuenta la necesidad de mantener una mayor vigilancia respecto del aumento de los gastos de personal en el contexto del examen amplio.

50. Aunque la CAPI ha conseguido su objetivo fundamental de diseñar un paquete más sencillo, más moderno y más eficaz en función de los costos, podía haber sido mucho más ambiciosa en sus propuestas. Si bien el paquete de remuneración propuesto para el personal sobre el terreno es más racional, no se ha modificado la prestación por movilidad, incentivo innecesario para el personal internacional del Cuadro Orgánico que, por definición, ha de ser móvil. Otros elementos, como el subsidio de educación, también se han mantenido prácticamente intactos. Del mismo modo, aunque en el sistema propuesto se establece un vínculo más sólido entre el sueldo y la actuación profesional, es lamentable que los incrementos de escalón se concedan cada dos años solo a partir del escalón VII y no del I.

51. Varios de los datos y de los argumentos normativos utilizados para criticar el paquete propuesto no son convincentes y, en ocasiones, resultan engañosos. Por ejemplo, parece que hay pocas pruebas de que el nuevo paquete para el personal sobre el terreno perjudicará la labor en ese ámbito, o de que los aumentos de los sueldos propuestos con arreglo a la nueva escala enriquecen injustamente a los funcionarios de categoría de Director frente al personal del Cuadro Orgánico, y muchas pruebas de que las reformas en estas esferas son mesuradas y necesarias. Sin embargo, la delegación de los Estados Unidos seguirá examinando el fundamento de estas críticas.

52. La Asamblea General confía en que la CAPI formule recomendaciones técnicas en que se tomen en consideración las necesidades del personal y de las organizaciones. A pesar de la divergencia de opiniones entre los interesados sobre el alcance de las modificaciones necesarias, el cambio debe comenzar en algún momento, y el paquete propuesto representa un punto de partida útil para el proceso de reforma y debe aprobarse en su formato actual, teniendo presente que pueden introducirse nuevas mejoras a lo largo del tiempo y que se aplicarán medidas de transición sólidas para reducir al mínimo los riesgos. La reapertura de las negociaciones sobre el paquete tendría consecuencias imprevistas y socavaría la naturaleza holística del examen, y el aplazamiento de la decisión al respecto para otro período de sesiones pospondría la ayuda financiera que requieren muchas organizaciones y les impediría aprovecharse de un paquete mejorado para atraer y retener el talento necesario para cumplir mandatos fundamentales.

53. Si bien la delegación de los Estados Unidos está conforme con la fecha propuesta para que entre en vigor el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio, sigue preocupada por las consecuencias financieras de esta medida, por su efecto en la planificación de la fuerza de trabajo y por la viabilidad de aplicarla en todo el sistema dentro del ajustado plazo con que se cuenta. El examen del sistema de remuneración es fundamental, dado que el personal, en especial el que trabaja en entornos difíciles, contribuye de manera esencial al éxito de las organizaciones del régimen común.

54. **La Sra. Lee Eun Joo** (República de Corea) acoge con beneplácito las recomendaciones de la CAPI, que contribuyen a crear un paquete de remuneración del régimen común más sencillo, moderno, transparente y

eficaz en función de los costos en consonancia con las disposiciones de la Carta. La escala de sueldos unificada y la racionalización de los subsidios y las prestaciones, sobre la base de la actuación profesional del funcionario y no de si tiene familiares a cargo, son importantes ventajas de la revisión del paquete. Sin embargo, sigue habiendo margen para mejorar y hacer más sólido y pertinente el conjunto integral de la remuneración, en particular el plan propuesto de gestión de la actuación profesional, que no aborda adecuadamente la cuestión del desempeño insatisfactorio. Ciertas esferas de interés para los representantes del personal y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación requieren una cuidadosa evaluación. El paquete propuesto representa un avance significativo; de ahí que deban adoptarse medidas sobre las propuestas de la CAPI en el período de sesiones actual, dados los riesgos que entraña el aplazamiento de una decisión al respecto.

55. **El Sr. Fukuda** (Japón) dice que su delegación apoya el objetivo del régimen común, que consiste en garantizar la eficiencia y la eficacia de las condiciones de servicio del personal en todas las organizaciones participantes. El sistema debe ser transparente, justo, simple y sostenible para lograr el más alto grado de motivación y confianza de los funcionarios, que constituyen el principal activo de la Organización.

56. Aunque las reformas propuestas podían haber sido más ambiciosas, el orador acoge con satisfacción el nuevo paquete, que equilibra las preocupaciones de los interesados y ha contado con el acuerdo unánime de la CAPI. La escala de sueldos unificada, que se fundamenta en la actuación profesional, y la racionalización de las prestaciones representan importantes mejoras con respecto al paquete de remuneración actual.

57. El orador señala con interés los resultados de las encuestas mundiales del personal realizadas por la CAPI, en particular la conclusión de que el dinero no es el principal factor de motivación para atraer y retener a los funcionarios. A ese respecto, hace hincapié en la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y del desarrollo de las perspectivas de carrera como medios para promover la diversidad en la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común. Sin embargo, la delegación del Japón observa con inquietud que la aplicación del aumento de la edad de separación obligatoria del

servicio tendrá una repercusión negativa en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 y en los programas relacionados con la paridad de género, la diversidad y el rejuvenecimiento de la plantilla. El orador expresa su apoyo a la CAPI y confía en que esta seguirá guiando a las organizaciones del régimen común por la senda de una gestión más coherente y efectiva.

58. **El Sr. Oussihamou** (Marruecos), que encomia la labor de la CAPI en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas, dice que su delegación está sumamente preocupada por las consecuencias negativas de varias de sus recomendaciones para los funcionarios y sus familias. Con arreglo a la escala de sueldos propuesta, el personal directivo superior recibirá aumentos significativos de miles de dólares al año, mientras que la mayoría de los funcionarios, sobre todo los progenitores sin cónyuge y el personal casado con hijos a su cargo, se enfrentará a importantes reducciones, y los funcionarios de categorías inferiores tendrán incrementos de escalón a un ritmo más lento.

59. Además, uno de los efectos de la escala móvil mundial propuesta para reembolsar los gastos relacionados con la educación será una reducción significativa en el total de los gastos admisibles. Dado que no se aplicarán medidas transitorias de mitigación en este caso, la vida de las familias se verá afectada porque estas tendrán que modificar sus opciones de escolarización y residencia para compensar la carga financiera adicional.

60. Esas dificultades se agravarán por la propuesta de eliminación de 41 artículos de la lista de gastos admisibles. La adopción de esas medidas injustas y desproporcionadas es contraria a los principios de la equidad, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, y presenta el riesgo de socavar la credibilidad y la imagen de la Organización. En particular, tras la actual congelación de los sueldos, la aplicación de las medidas supondrá la discriminación de algunos de los funcionarios con mayor experiencia y, por lo tanto, será más difícil retenerlos, lo que se traducirá en una pérdida significativa de conocimientos y talento.

61. Además, los funcionarios de países en desarrollo que, a diferencia de sus colegas de los países desarrollados, no reciben apoyo financiero de sus gobiernos y suelen trabajar sobre el terreno en

condiciones peligrosas, tienen que enfrentarse a un marco administrativo y de gestión plagado de incongruencias, que les expone a prácticas injustas y arbitrarias y les hace susceptibles a la corrupción en detrimento de los objetivos de la Organización.

62. El propósito de la mayoría de las recomendaciones de la CAPI es poco claro y refleja una aparente falta de consenso en su seno. Exceptuando la contención de los gastos, el orador no comprende cómo las prestaciones y los subsidios, que podrían resultar finalmente inviables —y, de hecho, costosos—, contribuirán a los objetivos de la Organización. La atención debe centrarse en salvaguardar el talento en lugar de en proteger al personal de alto nivel bien pagado que trabaja en cómodas condiciones en ciudades como Nueva York y Ginebra. Además, las medidas propuestas disminuirán el atractivo de las Naciones Unidas como empleador, en particular en lugares de destino difíciles o en ciudades caras como Nueva York, consecuencia que entra en conflicto con las disposiciones del Artículo 101 de la Carta. De hecho, no es raro que los funcionarios soliciten el traslado a otros lugares de destino en cuanto comienza a disminuir su subsidio de alquiler. Por último, las repercusiones desproporcionadas para las mujeres de la propuesta de recortar los sueldos afectarán negativamente a su contratación para puestos del Cuadro Orgánico. Este hecho socavaría el equilibrio de género, lo cual resulta incompatible con los esfuerzos de la Organización para promover el empoderamiento de la mujer.

63. *El Sr. Abdallah (Chad), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.*

**Tema 134 del programa: Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017**  
(continuación)

*Gastos administrativos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/70/7/Add.6 y A/70/325)*

*Consecuencias administrativas y financieras resultantes del informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/C.5/70/2)*

64. **El Sr. Adeniyi** (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) presenta el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas sobre los gastos de

administración de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/70/325) y dice que la Caja de Pensiones es un plan de prestaciones definidas que efectúa pagos por prestaciones de pensiones a unos 72.000 beneficiarios en más de 190 países y en 15 monedas distintas. El mandato, el alcance mundial y el complejo diseño del plan de la Caja la hacen única como entidad interinstitucional que abarca a las Naciones Unidas y a otras 22 organizaciones afiliadas. El Comité Mixto desempeña una importante función reglamentaria en la estructura de gobernanza de la Caja dado que es el único foro en que están plenamente representados las 23 organizaciones afiliadas y los principales interesados de la Caja, esto es, los órganos rectores, los jefes ejecutivos, los afiliados en activo y los jubilados.

65. Las decisiones relativas a la Caja, sus finanzas, funcionamiento y gobernanza deben reflejar la larguísima duración de su pasivo: un promedio de 17 años para los afiliados y de 25 para los beneficiarios. Por lo tanto, es importante examinar tendencias históricas durante al menos 15 años y analizar las proyecciones a mediano y largo plazo para lograr la estabilidad, la eficacia y la eficiencia necesarias en esos plazos.

66. Si bien el diseño del plan de la Caja tiene características singulares y es uno de los más complejos del mundo, está bien estructurado y funciona satisfactoriamente. La situación operacional y financiera de la Caja es muy sólida en un momento en que la mayoría de los planes de prestaciones definidas están teniendo problemas. Una serie de órganos de expertos —la Comisión de Actuarios, el Comité de Inversiones, el Comité de Auditoría, el Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo y el grupo de trabajo sobre el presupuesto— proporcionan asesoramiento independiente y garantizan un seguimiento, una supervisión y un control específicos de las actividades de la Caja. El proyecto de presupuesto del Comité Mixto refleja el análisis exhaustivo realizado por el grupo de trabajo sobre el presupuesto y ofrece un panorama a largo plazo de la Caja.

67. Está previsto que el crecimiento sin precedentes de la Caja en los últimos 16 años continúe. A finales de 2014, la Caja había prestado servicios a más de 195.000 afiliados y beneficiarios, tras un aumento de 5.000 personas en un solo año. Si no hay un aumento de recursos aparejado, la misión y los objetivos de la Caja estarán en peligro.

68. La actividad fundamental de la Caja consiste en pagar las prestaciones y prestar servicios a sus clientes. Los problemas logísticos de la administración de la Caja, con una gran población repartida entre muchos países, y la singularidad de las disposiciones de sus estatutos y reglamentos, así como el sistema de doble cálculo para el ajuste de las pensiones, dan lugar a dificultades operacionales y en la prestación de servicios a los clientes a las que no se enfrenta ninguna otra caja de pensiones en el mundo. Además, la Sección de Servicios Financieros gestiona la nómina de sueldos más grande y compleja del sistema de las Naciones Unidas. El Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y el Comité Mixto, respaldados por el grupo de trabajo sobre el presupuesto, han puesto de relieve la necesidad urgente de fortalecer la capacidad de la Caja para prestar servicios al cliente.

69. El presupuesto para 2016-2017 asciende a unos 178 millones de dólares: 90,4 millones de dólares en gastos de administración, 83,9 millones de dólares en gastos de inversión; 2,9 millones de dólares en gastos de auditoría; y 0,9 millones de dólares en gastos del Comité Mixto. Se trata básicamente de un presupuesto de crecimiento nulo, con un incremento del 0,2% durante el bienio 2014-2015. El mayor número de puestos propuestos debe considerarse en el contexto del importante incremento del volumen y la complejidad de las operaciones de la Caja y del aumento muy limitado de los puestos a lo largo de los dos bienios anteriores. Cabe señalar también que los gastos de administración por afiliado de la Caja previstos para 2016 y 2017 son inferiores al promedio ajustado en función de la inflación en los diez últimos años.

70. Según las previsiones, el gasto por afiliado en 2018 y 2019 se situará por debajo del nivel de 2006 como consecuencia de las ganancias en eficiencia gracias a la aplicación del Sistema Integrado de Administración de Pensiones (SIAP). Habida cuenta del horizonte a largo plazo de la Caja, se necesita un sistema de medición de la eficiencia operacional a mediano plazo para el análisis de su presupuesto. También es importante confiar en el mecanismo de gobernanza suficientemente desarrollado de la Caja, que se centra en el Comité Mixto y sus grupos de trabajo y comités de asesoramiento y supervisión, para evitar el riesgo potencialmente elevado de microgestión de las operaciones de la Caja.

71. La Caja está continuamente adaptando sus procesos y procedimientos, reforzando su marco de

control interno y modernizando sus sistemas de tecnología de la información. La implantación satisfactoria del Sistema Integrado de Administración de Pensiones ha permitido a la Caja racionalizar los procesos institucionales. Tras una puesta en marcha controlada del nuevo sistema, se han tramitado sin errores ni demoras múltiples ciclos de nómina, lo cual es un logro significativo, ya que el SIAP es la iniciativa operacional y de tecnología de la información más compleja de la historia de la Caja.

72. No debe confundirse el SIAP con Umoja u otras aplicaciones de planificación de los recursos institucionales. La Caja ya cuenta con un entorno centralizado y la mayoría de las tareas ya están automatizadas. El objetivo no ha sido suprimir puestos de plantilla, sino dar una mayor coherencia a los procesos y sistemas, introducir un entorno operacional y de tecnología de la información efectivo para reemplazar los sistemas obsoletos desde el punto de vista tecnológico, y crear capacidad para responder a la creciente población a la que la Caja presta servicios sin dejar de reducir los costos del sistema y de mitigar los riesgos. De hecho, ya se ha reconocido que la insuficiencia crónica y arriesgada de personal es una deficiencia.

73. El alcance del proyecto se ha ampliado para tener en cuenta las decisiones del Comité Mixto y la Asamblea General, entre ellas el aumento de la edad normal de jubilación a los 65 años con los correspondientes cambios en los factores de la jubilación anticipada, así como las modificaciones para mejorar el entorno operacional. De conformidad con la petición del Comité Mixto de que se tomen medidas cautelares para que la iniciativa no afecte a la nómina de las pensiones de los 72.000 beneficiarios de la Caja, una fase de pruebas paralela ha proporcionado las garantías necesarias para la puesta en marcha y la ampliación satisfactorias del proyecto, como demuestra el hecho de que ya se han alcanzado las tasas de tramitación normales.

74. Se han obtenido o superado todas las ganancias en eficiencia previstas en relación con el SIAP gracias a los ahorros en los servicios por contrata y la infraestructura. La Caja seguirá reforzando el entorno de operaciones para aprovechar el nuevo sistema mediante la introducción de mejoras operacionales inviables con el sistema antiguo heredado.

75. La Junta de Auditores ha planteado en la Comisión Consultiva y la Quinta Comisión el tema de la transmisión de su informe sobre la Caja de Pensiones. Es importante señalar que la estructura de gobernanza de la Caja de Pensiones y el mecanismo de transmisión de informes de auditoría han funcionado satisfactoriamente durante muchísimo tiempo. El Comité Mixto no ha recibido ninguna propuesta oficial de la Junta de Auditores, y el asunto de implantar un nuevo mecanismo de transmisión del informe de la Junta de Auditores no se ha examinado dentro de la estructura de gobernanza de la Caja, en particular en el Comité de Auditoría, que se ocupa del estudio de todos los aspectos relacionados con la auditoría y del enlace con los auditores internos y externos de la Caja. Por lo tanto, el Comité Mixto no ha adoptado ninguna posición al respecto.

76. Habida cuenta de la responsabilidad que le incumbe en la administración de la Caja, en estricto cumplimiento de los estatutos de esta promulgados por la Asamblea General, el Comité Mixto deberá celebrar consultas sobre esta cuestión con la Junta de Auditores. Ha de tenerse en cuenta que los estatutos de la Caja de Pensiones promulgados por la Asamblea General rigen todos los aspectos relacionados con las pensiones, entre ellos la gestión y la auditoría. Si la Asamblea necesita más información sobre las cuestiones de auditoría y los debates del Comité Mixto, especialmente durante los años de presupuesto, cuando solo se presenta un informe menos detallado a la Asamblea, el Comité Mixto no pondrá ninguna objeción a facilitar información adicional, incluidos datos actualizados sobre la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores.

77. En general, la situación financiera y operacional de la Caja es buena; se ha aplicado satisfactoriamente un sistema y una iniciativa operacional importantes; y los mecanismos de gobernanza y supervisión de la Caja están funcionando adecuadamente con la participación de representantes de las 23 organizaciones afiliadas y de expertos independientes.

78. **La Sra. Bartsiotas** (Contralora) presenta el informe del Secretario General sobre las consecuencias administrativas y financieras resultantes del informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/C.5/70/2) y señala que, de acuerdo con el informe del Comité Mixto, la participación de la Organización en la financiación de los gastos administrativos y de auditoría de la Caja

Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas asciende a 22,2 millones de dólares: 14,3 millones de dólares correspondientes al presupuesto por programas, y 7,9 millones de dólares a los fondos y programas.

79. En el presupuesto por programas para el bienio 2016-2017, preparado antes de que se ultimara el presupuesto de la Caja de Pensiones, se consigna un crédito de 13,8 millones de dólares, que representa un porcentaje del 62,2% sobre la base del número de afiliados. Sin embargo, según los datos más recientes, la proporción del presupuesto por programas asciende al 64,4%, lo que exige un ajuste al alza de 493.600 dólares.

80. En consecuencia, si la Asamblea General aprueba las propuestas y recomendaciones del Comité Mixto, se necesitará una consignación adicional de 493.600 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales, del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2016-2017, suma que se imputará al fondo para imprevistos.

81. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/7/Add.6) y dice que, en relación con los gastos de administración, la Comisión Consultiva recomienda la aprobación de 13 de los 20 nuevos puestos propuestos por el Comité Mixto para 2016-2017 y dos de los tres puestos reclasificados en una categoría superior propuestos por dicho Comité. Si bien la Comisión Consultiva reconoce que las demandas de atención a los clientes de la Caja han aumentado, opina que esas demandas no justifican el número de puestos adicionales propuestos.

82. En cuanto a los gastos de inversión, la Comisión Consultiva recomienda que no se apruebe el nuevo puesto propuesto de Oficial de Ejecución de Transacciones en la División de Gestión de las Inversiones porque sería prematuro proponer puestos adicionales en la División cuando todavía no se han cubierto varios de los nuevos puestos aprobados para 2014-2015 y cuando aún no se ha determinado su impacto. En relación con otras propuestas relativas a puestos, la Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las tres reasignaciones, así como dos de las tres reclasificaciones propuestas por el Comité Mixto para 2016-2017.

83. La Comisión Consultiva comparte la preocupación expresada por el Comité Mixto en relación con el elevado número de puestos vacantes, especialmente a nivel del personal directivo superior, e insta a la Caja de Pensiones a cubrir los puestos a la mayor brevedad.

84. Al no contar con datos de respaldo, la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar que se apruebe la consignación adicional de 493.600 dólares propuesta por el Secretario General en relación con la participación de las Naciones Unidas en los gastos de administración de la Caja, y confía en que se proporcione la información a este respecto a la Asamblea General en el momento de su examen del informe del Comité Mixto.

85. La Comisión Consultiva observa que el rendimiento de las inversiones de la Caja en 2014 y 2015 se encuentra por debajo del indicador normativo de referencia de largo plazo, y confía en que se hará todo lo posible por mejorar ese rendimiento. La Caja debe seguir estudiando oportunidades de diversificación geográfica, respetando los criterios fundamentales de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad, y debe considerar la posibilidad de establecer una política integral de lucha contra el fraude para hacer frente al riesgo de fraude en la gestión de las inversiones.

86. La Comisión Consultiva observa que ya se ha implementado el Sistema Integrado de Administración de Pensiones, pese a los retrasos que se han producido anteriormente y las consecuencias financieras que han tenido. La Comisión confía en que todas las cuestiones relativas a su rendimiento se aborden en su totalidad. La Caja debería aprovechar la capacidad mejorada del sistema para determinar nuevas eficiencias y economías respecto de las actividades de la Caja relacionadas con la atención al cliente.

87. En lo relativo al procedimiento para la presentación a la Asamblea General del informe de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de la Caja, la Comisión Consultiva considera justificada la opinión de la Junta de Auditores de que dicho informe debería presentarse directamente y por separado a la Asamblea General por conducto de la Comisión Consultiva. La Comisión Consultiva tiene entendido que este informe seguirá siendo examinado en relación con el mismo tema del programa que el informe del Comité Mixto, y tiene la intención de continuar

formulando sus propias recomendaciones en su informe sobre la Caja de Pensiones.

88. **El Sr. Davidson** (Sudáfrica), que habla en nombre del Grupo de los 77 y China, recuerda que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas fue creada por la Asamblea General en 1949, y reafirma las prerrogativas de la Asamblea en los asuntos relativos a la Caja.

89. El orador afirma que a finales de 2014 había 23 organizaciones afiliadas a la Caja, con un total combinado de unos 195.000 afiliados y beneficiarios. El total del activo de la Caja a finales de 2014 se situó en 53.100 millones de dólares y el pasivo total fue de 217,4 millones de dólares, con lo cual los activos netos disponibles para prestaciones ascendieron a 52.900 millones de dólares. El valor de mercado de las inversiones de la Caja fue de 50.700 millones de dólares y los ingresos totales alcanzaron los 3.900 millones de dólares durante 2014.

90. El Grupo también hace referencia a los pagos de prestaciones, los gastos de administración y otros gastos situados en 2.500 millones de dólares y a la variación de 1.400 millones de dólares de los activos netos disponibles para prestaciones durante el período que abarca el informe. El Grupo observa que el rendimiento de la inversión para 2014 fue del 3,2%, porcentaje inferior al 3,7% estipulado en el índice normativo de referencia de ese año.

91. Con respecto a la ejecución del presupuesto de la Caja para el bienio 2014-2015, el Grupo observa que la estimación revisada de 176,6 millones de dólares para el período representa un gasto inferior al previsto de 1,1 millones de dólares con respecto a la consignación original de 177,7 millones de dólares, y también señala las diferencias en distintas secciones del informe sobre la ejecución del presupuesto.

92. En relación con el proyecto de presupuesto para el bienio 2016-2017, el Grupo hace notar que se propone un total de 178,1 millones antes del ajuste, lo que supone un aumento general de 0,4 millones de dólares, o del 0,2%, frente a la consignación revisada para 2014-2015. En la propuesta presupuestaria, se prevé la creación de 20 nuevos puestos para la secretaría de la Caja y de un puesto adicional para la División de Gestión de las Inversiones y se propone la supresión de 10 puestos temporarios, lo que eleva a 279 el total de la dotación de personal de la Caja en el próximo bienio.

93. El Grupo observa que, en el próximo bienio, la labor de la Caja se centrará en reforzar la gobernanza, asegurar que la Caja sea una organización ágil, fortalecer su carácter como organización orientada a la prestación de servicios, utilizar la tecnología de la información como agente de cambio, y lograr sus objetivos de inversión a largo plazo.

94. El orador recuerda la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 68/247 B de que el Secretario General proporcione información sobre la actuación de su representante. Por consiguiente, el Grupo pedirá aclaraciones sobre los resultados de la evaluación anual y sobre cualquier mecanismo establecido para evaluar la actuación profesional.

95. Gestionar los activos de la Caja, que ascienden a 53.000 millones de dólares, es una tarea compleja, merecedora de especial atención. Al Grupo le preocupan las recientes denuncias en los medios de comunicación acerca de posibles fraudes y solicitará información actualizada sobre las investigaciones realizadas. Teniendo en cuenta el alto valor de la cartera de inversiones de la Caja y el riesgo de fraude, el Secretario General debe establecer una política integral de lucha contra el fraude.

96. El Grupo señala las conclusiones de la Junta de Auditores, en particular las relativas a la ausencia de información sobre los distintos tipos de cambio aplicados a los saldos de efectivo, los riesgos en las transacciones en divisas y las pérdidas por diferencias cambiarias, la tasa de rendimiento de las inversiones, y la estrategia de tecnología de la información y la implantación del Sistema Integrado de Administración de Pensiones. El Grupo espera con interés recibir más información al respecto. El orador hace hincapié en la necesidad de la aplicación oportuna y plena de todas las recomendaciones de la Junta de Auditores.

97. Con respecto a los informes de la Junta de Auditores sobre la Caja de Pensiones, el Grupo reafirma que, para garantizar la rendición de cuentas y la transparencia, los informes de la Junta sobre la Caja deben transmitirse a la Asamblea General, por conducto de la Comisión Consultiva, y que ha de presentarse una copia al Comité Mixto, de conformidad con el párrafo g) de la resolución 74 (I) de la Asamblea General. El Grupo comparte la opinión de la Comisión Consultiva acerca de la necesidad de corregir las anomalías existentes en los informes de la Junta de Auditores sobre la Caja de Pensiones. Las

cuestiones relativas a los informes de la Junta de Auditores siguen siendo prerrogativa exclusiva de la Asamblea General, dado que el Comité Mixto es un órgano subsidiario de la Asamblea.

98. **El Sr. Kisoka** (República Unida de Tanzania), que habla en nombre del Grupo de los Estados de África, reafirma la posición del Grupo sobre la defensa de los intereses de los beneficiarios de la Caja de Pensiones, así como la necesidad de diversificar las inversiones de la Caja en los países en desarrollo, en particular en África. Además, el Grupo insiste en la necesidad de respetar las prerrogativas de la Asamblea General y sus órganos subsidiarios, entre ellos la Junta de Auditores y el Comité Mixto.

99. El orador hace hincapié en que han de subsanarse las anomalías relacionadas con el examen de los informes de la Junta de Auditores sobre la Caja de Pensiones, velando por que estos se presenten tanto a la Asamblea General, por conducto de la Comisión Consultiva, como al Comité Mixto para sus deliberaciones acerca de las cuestiones incluidas en su mandato, de conformidad con el párrafo g) de la resolución 74 (I) de la Asamblea General, a fin de garantizar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas. Toda modificación de ese mandato es prerrogativa exclusiva de la Asamblea General; el Comité Mixto no está por encima de ella.

100. El Grupo también presta especial atención a la cuestión del fraude en la Caja de Pensiones y pide aclaraciones sobre la designación y el mandato de los miembros del Comité de Inversiones. Por último, el orador solicita acceder al informe del periodo de sesiones del Comité Mixto.

101. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) reconoce los problemas inherentes a la inversión en condiciones económicas inestables y acoge con beneplácito el trabajo realizado por la dirección de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y el representante del Secretario General encargado de las inversiones para gestionar las responsabilidades en materia de inversión de la Caja. La delegación de los Estados Unidos insta a la Secretaría a buscar formas innovadoras de reducir al mínimo los gastos administrativos para garantizar la salud a largo plazo de la Caja. La oradora observa que el activo neto de la Caja asciende a 52.880 millones de dólares y señala los esfuerzos constantes de la Caja por

diversificar sus inversiones para la obtención de rendimientos sólidos.

102. La oradora encomia a la Caja por mejorar la tasa de aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores: de 12 recomendaciones pendientes, se ha aplicado plenamente el 75% y el otro 25% se está implementando en la actualidad.

103. La Organización, incluida la Caja de Pensiones, debe integrar sus muchos y diferentes sistemas y plataformas de tecnología. La oradora hace referencia a los problemas con que ha tropezado la Caja para adquirir un nuevo sistema de tecnología de la información y concluir la instalación del Sistema Integrado de Administración de Pensiones. En el caso de los dos proyectos, se han experimentado demoras que han resultado costosas. La oradora pregunta si la Caja de Pensiones ha aplicado la experiencia de entidades que han emprendido esfuerzos similares.

104. Su delegación alienta al Comité Mixto a que examine las estrategias de inversión de la Caja y sus políticas para limitar la exposición a la volatilidad de los tipos de cambio: la tasa real de rendimiento de las inversiones de la Caja se sitúa por debajo de los índices de referencia fijados tanto para 2014 como para el último quinquenio. La Caja debe mejorar su enfoque de inversión, así como explorar alternativas para mitigar las pérdidas por diferencias cambiarias, que aumentaron considerablemente en 2014.

105. Su delegación agradece el papel del Comité Mixto para garantizar la buena gestión de la Caja y acoge con beneplácito sus observaciones sobre la situación financiera de esta, incluida la mejora notable de la valuación actuarial, atribuible principalmente al aumento de la edad de jubilación a los 65 años en el caso del personal cuya afiliación ha comenzado a partir de enero de 2014.

106. En cuanto a las cuestiones planteadas por la Comisión Consultiva, debe acelerarse el proceso para llenar los puestos vacantes en la Caja de Pensiones, especialmente en las categorías superiores. Su delegación encomia la labor de la División de Gestión de las Inversiones en la prevención del fraude y apoya la recomendación de la Comisión Consultiva de que la Caja cuente con una política integral de lucha contra el fraude como complemento de la supervisión llevada a cabo por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Junta de Auditores. Por último, hace referencia a la cuestión de la presentación a la Asamblea General

del informe anual de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de la Caja. Si bien se han celebrado debates al respecto en relación con otro tema del programa, la oradora aguarda con interés la oportunidad de abordar la cuestión durante el examen de este tema del programa.

*Examen de la experiencia relativa a la utilización del fondo para imprevistos (A/70/7/Add.7 y A/70/395)*

107. **La Sra. Bartsiotas** (Contralora) presenta el informe del Secretario General sobre el examen de la experiencia relativa a la utilización del fondo para imprevistos (A/70/395) y dice que en el informe se describen los antecedentes del establecimiento del fondo en el bienio 1990-1991, su cuantía en los 14 últimos bienios y su utilización. El fondo sigue fijado en el 0,75% del monto total de los recursos aprobados en el contexto del esbozo del presupuesto y asciende a 41,7 millones de dólares en el bienio 2016-2017.

108. Aunque la utilización del fondo se ha circunscrito al monto aprobado, en varios casos se han aprobado consignaciones adicionales al margen del fondo para imprevistos, concretamente para los bienios 2006-2007, 2012-2013 y 2014-2015, lo que pone de manifiesto que la Asamblea General ha sido flexible con respecto al concepto del fondo como tope de financiación. La Asamblea ha consignado sumas adicionales cada vez que ha determinado que se necesitaban más fondos para los nuevos mandatos. Los cargos que se han imputado al fondo para imprevistos en los cuatro últimos bienios están relacionados con las esferas de los derechos humanos, las consecuencias para el presupuesto por programas y las necesidades presupuestarias suplementarias. La oradora espera con interés información adicional sobre la cuantía y el alcance del fondo.

109. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/7/Add.7) y dice que esta observa los casos de las consignaciones adicionales aprobadas fuera del fondo para imprevistos, y que, además del fondo para imprevistos, el Secretario General dispone de mayor flexibilidad financiera en el uso de recursos con arreglo al mecanismo de facultades discrecionales limitadas.

110. La Comisión Consultiva reitera que el Secretario General tiene la responsabilidad, como funcionario administrativo de más alto rango de la Organización, de garantizar que el proyecto de presupuesto por programas presente el panorama más completo posible de las necesidades de la Organización para un bienio determinado. El fondo para imprevistos es un instrumento presupuestario fundamental para atender las necesidades de recursos adicionales y, en caso de presentarse cualquier limitación, el Secretario General debería señalar a la atención de la Asamblea General el problema de manera oportuna.

111. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta sus observaciones.

*Facultades discrecionales limitadas para la ejecución del presupuesto (A/70/7/Add.5 y A/70/396)*

112. **La Sra. Bartsiotas** (Contralora) presenta el informe del Secretario General sobre las facultades discrecionales limitadas en la ejecución del presupuesto (A/70/396) y dice que el mecanismo es un recurso que permite al Secretario General utilizar los recursos generales que se estima obtener al efectuarse gastos inferiores a los previstos para atender nuevas necesidades derivadas de desastres naturales u obstáculos imprevistos y cumplir mejor y plenamente los mandatos existentes sin solicitar recursos adicionales.

113. El mecanismo resulta útil en todos los sentidos cuando la urgencia es un factor crítico. El hecho de que no se haya utilizado durante los dos últimos bienios significa que el mecanismo se gestiona con prudencia y se aplica únicamente cuando se han respetado todos los principios de la Asamblea General y los criterios establecidos por el Secretario General.

114. El informe refleja los esfuerzos por seguir perfeccionando esos criterios para distinguir las facultades discrecionales limitadas de los otros mecanismos a través de los que el Secretario General puede solicitar recursos adicionales, en particular, de conformidad con lo dispuesto en relación con el fondo para imprevistos o los gastos imprevistos y extraordinarios.

115. El Secretario General considera conveniente continuar manteniendo las facultades discrecionales como opción para superar los obstáculos imprevistos

que entorpezcan la plena ejecución de los mandatos, o para facilitar la reanudación de las actividades en un entorno seguro después de desastres causados por el hombre o desastres naturales. Por tanto, propone que se mantenga el mecanismo con arreglo a las disposiciones vigentes, establecidas por la Asamblea General en su resolución 60/283.

116. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/7/Add.5) y dice que el mecanismo discrecional, autorizado por primera vez por la Asamblea General en su sexagésimo período de sesiones, se ha utilizado en ocho ocasiones a lo largo de tres bienios entre 2006 y 2011, y que no se ha vuelto a recurrir a él desde entonces. La Comisión Consultiva toma nota de las gestiones del Secretario General encaminadas a perfeccionar los criterios para el uso del mecanismo, y lo alienta a continuar perfeccionándolos y a seguir asegurando la aplicación estricta de los principios contenidos en la resolución 60/283 de la Asamblea General.

117. La Comisión Consultiva observa, sin embargo, que nunca se ha alcanzado el límite máximo del mecanismo, fijado en 20 millones de dólares, y que se han empleado otros mecanismos para responder a las crisis recientes, como el brote de ébola en África Occidental y las consecuencias de la tormenta Sandy en la Sede.

118. Por esas razones, la Comisión Consultiva no está convencida de que el mecanismo siga siendo útil, especialmente en comparación con otros mecanismos de financiación. Aun expresando sus dudas acerca de la utilidad de este mecanismo, la Comisión recomienda que la Asamblea General autorice su mantenimiento excepcional únicamente durante el bienio 2016-2017. En caso de que el Secretario General considere que el mecanismo sea necesario más allá de ese período, debería presentar a la Asamblea una justificación detallada para su mantenimiento posterior.

*Se levanta la sesión a las 13.05 horas.*