

NACIONES UNIDAS  
**Asamblea General**  
CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES  
*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION  
35a. sesión  
celebrada el viernes  
10 de noviembre de 1989  
a las 15.00 horas  
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 35a. SESION

Presidente: Sr. AL-MASRI (República Arabe Siria)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos  
y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

- TEMA 131 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
TEMA 132 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

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

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/44/SR.35  
15 de noviembre de 1989

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.10 horas.

TEMA 131 DEL PROGRAMA: REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/44/30; A/C.5/44/14, A/C.5/44/16, A/C.5/44/18 y A/C.5/44/20)

TEMA 132 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/44/9 y A/44/682; A/C.5/44/6 y A/C.5/44/18)

1. El Sr. VAHER (Canadá) dice que en los últimos años se percibe un sentimiento creciente de insatisfacción con el régimen de sueldos actual y las condiciones de servicio en general. Como señaló el Secretario General en su declaración, el problema ha llegado a un punto crítico y el deterioro de las condiciones de servicio ya ha causado daños considerables a los programas humanitarios y de desarrollo. Es necesario actuar oportunamente para atender a las legítimas inquietudes de las administraciones y el personal, para salvaguardar la integridad del régimen común y asegurar que las Naciones Unidas sigan en condiciones de ejecutar plenamente los programas que se les han encomendado.
2. El examen amplio representa un loable esfuerzo de todas las partes en la realización de una tarea compleja y difícil. En particular, cabe encomiar la actividad de los dos grupos de trabajo integrados por miembros de la CAPI y representantes de las organizaciones y de las asociaciones del personal. Sus informes proporcionan una base sólida para el informe de la CAPI y, en consecuencia, para las deliberaciones de la Quinta Comisión.
3. No obstante, por falta de tiempo, la CAPI no pudo completar su tarea y tuvo que aplazar algunos asuntos hasta 1990. El orador lamenta que no haya sido posible elaborar una estructura general amplia que sirviera como marco para las propuestas concretas y comparte en cierta medida la opinión de la FICSA, de que el examen no fue lo suficientemente amplio y de que se podía haber realizado un análisis más a fondo y ensayado diversas propuestas y opciones. Sin embargo, esto habría exigido más tiempo y era esencial completar los trabajos para que la Asamblea General los examinara en el presente período de sesiones. En todo caso, el informe presenta un conjunto de medidas técnicamente justificable y financieramente razonable.
4. El orador espera con interés el resultado de nuevos estudios y exámenes de cuestiones como el principio Noblemaire y la base de comparación apropiada, las características internas del servicio con el que se establece la comparación, incluidas las bonificaciones por méritos y otras medidas para aumentar la competitividad, el mejor modo de tratar los gastos de vivienda en el conjunto de la remuneración y otras cuestiones básicas que siguen sin resolverse.
5. Existen pruebas fehacientes de que el régimen común de las Naciones Unidas se ha deteriorado con respecto al nivel de remuneración que ofrece al personal. El problema reviste la mayor gravedad en los lugares de destino sobre el terreno, pero se manifiesta en diversos grados también en las diferentes sedes. El orador comparte la opinión de algunos miembros de la CAPI de que no se ha contado con suficientes datos sustantivos y que un estudio y análisis ulterior de los datos

(Sr. Vaher, Canadá)

establecería con mayor precisión la raíz de los problemas. En vista del tamaño y la complejidad del sistema de las Naciones Unidas, toda solución práctica al problema de la pérdida de competitividad del régimen común debe ser universal y relativamente directa; por ello, el Canadá apoya en principio la propuesta de otorgar un aumento general del 5% a las remuneraciones. Sería conveniente que se realizaran estudios en los que se demostrara de qué modo el aumento propuesto del 5% afectaría la remuneración en diferentes categorías y lugares de destino, así como otros aspectos de las condiciones de servicio, tales como las escalas para la remuneración pensionable. La CAPI debería seguir observando la situación en lo que respecta a las condiciones de servicio y tratando de mejorar la base de datos y su análisis.

6. El principio Noblemaire debe seguir siendo el criterio para determinar las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos debe seguir utilizándose como base de la comparación. Sin embargo debe mantenerse en observación su competitividad en el plano nacional.

7. En la resolución 40/244 se aprobó el intervalo de valores de 110 a 120, con un valor medio deseable de 115, para el margen entre la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas y los que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos. Fue una decisión atinada que debe seguir aplicándose a menos que existan razones poderosas para hacer lo contrario. En consecuencia, la delegación del Canadá no respalda la propuesta de la CAPI de actuar con flexibilidad dentro de los límites de la variación y preferiría que el margen se mantuviera en el punto medio o cerca de él.

8. También en relación con el margen, sería conveniente que se mantuviera en estudio la conveniencia de las disposiciones establecidas en la resolución 40/244. Cuando se aprobó esa resolución, la diferencia entre el nivel de remuneración de la administración pública federal y el recomendado en virtud de la Ley de Comparabilidad de la Remuneración era muy pequeña. En cambio ahora esa diferencia ha llegado al 28,6%, lo que coloca a los funcionarios públicos internacionales en la poco envidiable situación de depender exclusivamente de las políticas internas de un solo Estado Miembro con respecto a su administración pública, lo que evidentemente nunca fue la intención del principio Noblemaire.

9. Por lo demás, la delegación del Canadá apoya las otras recomendaciones que formula la CAPI en el párrafo 173 de su informe. El período de referencia del margen debe ser el año calendario, los sueldos medios de cada categoría deben proporcionar la base de la comparación y debe quedar sin efecto la aplicación de un intervalo de cuatro meses entre la concesión de clases sucesivas de ajuste por lugar de destino, introducida provisionalmente en 1988.

10. El orador observa con beneplácito que la Comisión ha procurado simplificar el sistema de ajustes por lugar de destino y eliminar los ajustes ad hoc que se introdujeron en los últimos años para hacer frente a los cambios rápidos y en gran escala de las circunstancias económicas. El Canadá respalda las decisiones de la Comisión de utilizar un conjunto único de coeficientes comunes de ponderación de

(Sr. Vaher, Canadá)

los gastos en todos los lugares de destino y de simplificar el procedimiento de supervisión del ajuste por lugar de destino. Aprueba también el nuevo tratamiento de los gastos hechos fuera de las zonas, las medidas para introducir una mayor estabilidad, la eliminación de la regresividad y otras medidas especiales. Es preciso mantener las medidas propuestas en constante observación para asegurarse de que basten para evitar las variaciones inaceptables de la paga líquida debidas a las fluctuaciones monetarias. En este contexto, el orador respalda la decisión de utilizar fuentes de datos externas.

11. La delegación del Canadá apoya las recomendaciones que figuran en el párrafo 333 del informe de la CAPI, relativas a las prestaciones por servicios sobre el terreno, movilidad y servicios en condiciones difíciles, el aumento de las primas de instalación o por asignación y las vacaciones. Dichas propuestas reducirán 11 factores que eran independientes a un conjunto de cuatro más fácil de administrar. Además contribuirán en gran medida a eliminar muchas de las dificultades que en la actualidad enfrentan las organizaciones en esta esfera, así como a racionalizar el sistema.

12. La propuesta de aumentar el número de escalones y otras relacionadas con la estructura de la escala de sueldos contribuyen al objetivo de mejorar la motivación del personal. Si bien las retribuciones no monetarias tienen cierto sentido, es dudoso que vayan a servir de incentivo, en circunstancias en que lo que se necesita es un ambiente general más racional. Debe existir una clara vinculación entre las gratificaciones y los méritos para lo que hace falta un sistema efectivo de evaluación del desempeño. Asimismo, será preciso mejorar la planificación de las perspectivas de carrera y la capacitación del personal y ocuparse de cuestiones que hacen al ambiente de trabajo, como la seguridad, la salud, la educación y la información.

13. En lo que respecta a las prestaciones, la delegación del Canadá respalda en general las recomendaciones y decisiones de la CAPI, pero estima necesario seguir perfeccionando y simplificando el sistema de prestaciones vigente.

14. Las recomendaciones de la CAPI deben aprobarse en su conjunto porque los distintos componentes están vinculados entre sí y representan soluciones de transacción. Sin embargo, antes de adoptar una decisión definitiva, es necesario contar con mayor información sobre la forma en que se aplicaría el sistema propuesto y con estudios que indiquen de qué manera habría resuelto problemas anteriores en los cuales el sistema actual manifestó ciertas deficiencias.

15. La delegación del Canadá celebra que las asociaciones del personal hayan participado en los grupos de trabajo del examen amplio y hayan aportado contribuciones valiosas, como así también que la Comisión haya realizado su labor en sesiones abiertas, con la presencia de representantes del personal. Es necesario seguir examinando los métodos de trabajo de la Quinta Comisión de manera que aseguren el pleno respeto de los derechos legítimos del personal, que actúa por conducto de sus asociaciones respectivas.

(Sr. Vaher, Canadá)

16. El orador señala su preocupación ante la persistencia del desequilibrio actuarial de la Caja de Pensiones y comparte la conclusión, que figura en el informe del Comité Mixto, de que hay que adoptar medidas adicionales para corregir la situación. En ese sentido, respalda el conjunto de medidas recomendadas por el Comité Mixto y aprobadas por la CAPI. Asimismo, el orador encomia la gestión de la Caja de Pensiones y exhorta a sus administradores a que sigan aplicando la estrategia actual con miras a conservar el capital y mantener un equilibrio adecuado entre los riesgos y los beneficios.

17. El Sr. KARBUCZKY ( Hungría ) toma nota con satisfacción del informe del Comité Mixto de Pensiones (A/44/9), al que considera un estudio amplio de todas las posibilidades de restablecer el equilibrio actuarial de la Caja de Pensiones. Aprecia los esfuerzos realizados por todas las partes para llegar a un acuerdo sobre el conjunto de medidas que se detalla en el párrafo 62 del informe, y exhorta a adoptarlas sin modificación alguna.

18. En lo tocante a las inversiones de la Caja, la estrategia de inversiones actual es la única segura, especialmente habida cuenta de las circunstancias económicas y de mercado en el momento actual. Tal como lo ha hecho en el pasado, el Gobierno de la República de Hungría seguirá respaldando la política de la Caja de diversificar las inversiones y su ámbito geográfico. Hungría, que se cuenta entre los 44 países que reciben inversiones, contribuye a reducir los riesgos y aumentar los ingresos de la Caja.

19. El Sr. GURYANOV ( República Socialista Soviética de Ucrania ) dice que la CAPI realizó una labor encomiable, dentro del plazo que se le asignó, basándose en las directrices establecidas en la resolución 42/221 y reafirmadas en la resolución 43/226 de la Asamblea General. Si bien conviene en que es preciso asegurar un alto grado de eficiencia y competencia en el personal y de respetar la distribución geográfica equitativa, el orador cree que las propuestas relativas a las condiciones de servicio de los funcionarios internacionales no pueden formularse sin tener en cuenta los intereses de los Estados miembros de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

20. Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI ascienden a aproximadamente 90 millones de dólares anuales, lo que excede de las consecuencias financieras de todas las recomendaciones formuladas por la Comisión desde 1978. Más graves aún son las consecuencias financieras relacionadas con la recomendación de conceder un aumento general del 5% de los sueldos, que ascienden a 61,2 millones de dólares.

21. La metodología que se aplica en la actualidad para calcular el margen de remuneración ha demostrado su eficacia y conviene mantenerla. En lo que respecta a la propuesta de introducir una nueva metodología, el orador dice que, en caso de aprobarse, habría que examinar la cuestión de los límites convenientes del margen.

22. Teniendo presente esas consideraciones, la delegación de Ucrania no puede apoyar el aumento de sueldos del 5% ni tampoco las prestaciones propuestas por concepto de movilidad y otras prestaciones que, en su conjunto, representan una

(Sr. Guryanov, RSS de Ucrania)

cifra excesivamente elevada. En 1987, la CAPI hizo un estudio muy detallado de las cuestiones de la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles, pero en el informe actual no se hace el análisis pertinente.

23. En lo que respecta al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal, la delegación de Ucrania toma nota con satisfacción de las medidas encaminadas a reducir el déficit actuarial. No obstante, considera que el déficit de la Caja debe reducirse mediante economías y no con aumentos de la tasa de aportación. En vista del consenso logrado oportunamente, la delegación de Ucrania está en condiciones de dar su apoyo al aumento de la edad de jubilación a 62 años y al incremento de las aportaciones, de un 22,5% a un 23,7%.

24. El Sr. MUENCH (República Democrática Alemana) dice que su delegación toma nota con satisfacción del informe de la CAPI y, en particular, del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, así como del hecho de que representantes de la FICSA y del CCSAIP hayan reanudado su participación en los debates. La delegación de la República Democrática Alemana apoya las directrices contenidas en el párrafo 22 del volumen I del informe de la CAPI en lo que respecta a las sesiones públicas y sesiones ejecutivas, ya que es necesario diferenciar claramente el proceso de consultas y de intercambio de puntos de vista del de adopción de decisiones por los expertos elegidos por los Estados Miembros.

25. Es sumamente importante asegurar condiciones uniformes de empleo en el régimen común, en interés de todos los funcionarios, de los jefes ejecutivos de las distintas organizaciones y de los Estados Miembros, los que deberían partir de ese principio también al adoptar decisiones en otras organizaciones.

26. El examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores es de sumo interés, no solamente para el personal de las Naciones Unidas y de las demás organizaciones del régimen común y los respectivos jefes ejecutivos, sino también para los Estados Miembros que son los que deben decidir al respecto y financiar las actividades. Sería de desear que se llegase a soluciones comprensibles y duraderas, que incluyeran mecanismos simples de autorregulación para realizar los ajustes necesarios cuando cambiaran las circunstancias externas. En todo caso se debería verificar periódicamente el buen funcionamiento de los diversos mecanismos.

27. La delegación de la República Democrática Alemana considera que, al adoptar decisiones sobre gastos, la Organización debe orientarse por las disposiciones convenidas en el esbozo de presupuesto, pero debe tenerse en cuenta también el marco financiero en que se emprendió el examen amplio. Hay que entender asimismo que la competencia de otros empleadores y los cambios en la situación externa influyen en gran medida en las condiciones de empleo en la Secretaría de las Naciones Unidas, con las consiguientes dificultades para contratar y retener personal calificado.

(Sr. Muench, República  
Democrática Alemana)

28. No ha de ser fácil adoptar una decisión respecto de las propuestas, y quizá algunas de ellas puedan ir en detrimento de la transacción a que se llegó, tras complejas negociaciones, sobre la limitación del crecimiento de los gastos. En particular, un aumento general de sueldos entrañaría enormes cargas adicionales y no resolvería el problema de cubrir las vacantes, que no se ocupan en razón de las condiciones difíciles de servicio de algunos lugares de destino. La solución consistiría en adoptar medidas que tengan en cuenta las circunstancias particulares de distintos lugares de destino. Las ideas expuestas en el capítulo VII apuntan en esa dirección.

29. En cierto modo es convincente la sugerencia de que los pagos por concepto de expatriación se hagan exclusivamente a los funcionarios que estuviesen verdaderamente expatriados, pero esto no debería entrañar ulteriores ajustes que se sumen al nivel actual de pagos porque ello representaría una duplicación inadmisibles. La delegación de la República Democrática Alemana está totalmente de acuerdo en que, para la comparación, debe utilizarse una sola administración pública nacional en vez de un conjunto de ellas, lo que produciría más problemas que mejoras.

30. No es posible ya incluir en el ajuste por lugar de destino a los gastos de vivienda por cuanto éstos representan una porción cada vez mayor en la estructura general de los gastos. Por lo tanto, deberían presentarse a la Asamblea General, en su cuadragésimo quinto período de sesiones, las propuestas pertinentes, entre ellas medidas apropiadas de transición.

31. La delegación de la República Democrática Alemana tiene la impresión de que la matriz de movilidad y condiciones de trabajo difíciles tiende en demasía a promover traslados frecuentes, lo que tal vez convenga cuando se trata de llenar muchas vacantes. Sin embargo, las asignaciones de mayor duración podrían también ser extraordinariamente importantes para las organizaciones.

32. La delegación de la República Democrática Alemana apoya sin reservas las mejoras propuestas por la CAPI en la escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y considera que tienden a compensar una mayor productividad y a hacer menor hincapié en la longevidad.

33. Para finalizar, el orador dice que no es comprensible que, en lo que respecta al pago de la prima por terminación del servicio, se trate en forma diferente al personal con contratos a plazo fijo del que trabaja con contratos permanentes, aunque su período de servicios haya sido el mismo. Es urgentemente necesario aclarar ese problema que afecta a muchos funcionarios, en particular de aquellas organizaciones donde se dan más contratos a plazo fijo que en las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 15.55 horas.