

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
28a. sesión
celebrada el viernes
3 de noviembre de 1989
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 28a. SESION

Presidente: Sr. AL-MASRI (República Árabe 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
TEMA 132 DEL PROGRAMA: REGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS
TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
TEMAS 123 Y 124 DEL PROGRAMA: PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991 Y PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación)

Primera lectura (continuación)

- Sección 13. Comisión Económica para Africa
Sección 14. Comisión Económica y Social para Asia Occidental

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.28
20 de noviembre de 1989
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCES
/...

Se declara abierta la sesión a las 10.20 horas.

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

1. El Sr. AKWEI (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional) dice que dada la amplitud del estudio amplio sobre las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores solicitado por la Asamblea General, la CAPI celebró un período extraordinario de sesiones en 1989, además de sus dos períodos ordinarios de sesiones. Por esta misma razón, el informe de la Comisión (A/44/30) consta excepcionalmente de dos volúmenes, en los que se exponen sus recomendaciones de manera muy detallada. En el período extraordinario de sesiones, la CAPI tomó diversas medidas para mejorar el proceso de consulta del personal; concretamente creó un grupo de trabajo tripartita sobre el estudio amplio. Aunque la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) no participó en este último estudio hasta después del período de sesiones de marzo de 1989, el Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP) participó en las diversas etapas del estudio y en otros trabajos. Esto es alentador y da lugar a esperanzas sobre el futuro de las relaciones entre la Comisión y los representantes del personal.

2. Recordando la petición formulada por la Asamblea General en el párrafo 5 de la sección I de su resolución 41/208, el Sr. Akwei señala que la CAPI recomienda modificar temporalmente el mecanismo de ajuste de la remuneración pensionable, para reducir la diferencia que se crea en esta esfera entre el régimen común y la administración pública de referencia, que ha aumentado de 19,7% en abril de 1987 a 30,1% en mayo de 1989. Las medidas propuestas entrañarían economías por una sola vez de 5 millones de dólares, además de otras economías de 1,7 millones de dólares aproximadamente en cada ocasión en que volviese a ajustarse la remuneración (vol. I, párrs. 29 a 43). En este asunto, la CAPI ha tenido en cuenta las opiniones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y ha actuado en total colaboración con él, como seguirá haciendo durante la revisión completa de los métodos de cálculo de la remuneración, de conformidad con las modalidades aprobadas conjuntamente por ambos órganos. Al igual que el Comité Mixto, la CAPI recomienda aumentar a 62 años la edad obligatoria de jubilación para los nuevos funcionarios (vol. I, párrs. 54 a 58).

3. Por lo que se refiere al margen, la CAPI ha tenido en cuenta la resolución 43/226, por la que la Asamblea General decidió que había que mantener el margen en torno al valor equidistante de 15% durante un cierto tiempo y que la aplicación de las directrices no redundaba en la concesión de clases sucesivas de ajuste por lugar de destino en Nueva York a intervalos inferiores a cuatro meses. A partir del 1° de enero de 1989 se aplicó en Nueva York la clase de ajuste 9 y, a partir del 1° de mayo, la clase 10. Teniendo en cuenta los cambios que se han producido en la administración pública que sirve de punto de comparación, el margen para el último período de cálculo se estableció en 11%, y el promedio del margen para todos los períodos examinados, en 15,2%. Por lo que se refiere al método de

(Sr. Akwei)

cálculo del margen, la CAPI ha formulado sus recomendaciones en el marco del estudio amplio. En su informe indica el resultado de la comparación entre las remuneraciones totales efectuadas según el método vigente y propone revisar este método una vez terminado el estudio amplio (vol. I, párrs. 71 y 72).

4. La CAPI reitera una recomendación anterior relativa a los pagos complementarios hechos por determinados Estados Miembros y a las deducciones de otros y señala que, pese a repetidas solicitudes, 64 Estados Miembros (entre ellos cuatro miembros permanentes del Consejo de Seguridad) no han respondido a la última solicitud de información que se les ha dirigido sobre este punto. La Comisión considera que estas prácticas suponen una violación flagrante de la Carta, e informará sobre este tema a la Asamblea en su cuadragésimo quinto período de sesiones (vol. I, párrs. 86 a 90).

5. El volumen II del informe de la CAPI se dedica al estudio amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores solicitado por la Asamblea General en su resolución 42/221. Además del problema de la falta de tiempo y de recursos, la CAPI ha tropezado con otras dificultades importantes relativas a la manera poco concreta en que la Asamblea formuló sus directrices relativas a las consecuencias financieras de un posible cambio de la estructura de la remuneración. Al mismo tiempo, varios jefes de organismos han subrayado que la CAPI debía basarse únicamente en consideraciones técnicas. A juicio de la CAPI, el nuevo régimen que recomienda es razonable desde el punto de vista financiero y sólido desde el punto de vista técnico. Las decisiones y recomendaciones de la Comisión fueron aprobadas en presencia de todas las partes interesadas y, en general, son resultado de un consenso.

6. Por lo que respecta a la estructura de la remuneración (cap. V), se estudiaron diversas opciones, incluidas algunas soluciones consistentes en excluir el elemento de vivienda del sistema de ajustes. No obstante, la CAPI consideró imposible proponer un cambio de estructuras sin resolver previamente determinados problemas pendientes (el método que conviene adoptar para determinar la relación entre la remuneración en el régimen común y la remuneración en la administración pública que sirve de comparador, las consecuencias del cambio en la remuneración realmente recibida en los diferentes lugares de destino y en la remuneración pensionable, qué relaciones deben establecerse entre el elemento de vivienda y el cálculo del margen). El Sr. Akwei espera que la Comisión pueda formular recomendaciones definitivas sobre este punto en 1990.

7. Los responsables de las organizaciones han insistido en diferentes ocasiones en los problemas de contratación que les plantea la falta de competitividad del régimen común (cap. III). Tras un estudio amplio de la cuestión, la CAPI ha llegado a la conclusión de que realmente les resulta difícil contratar el personal que reúna las condiciones exigidas por la Carta que necesitan para ejecutar los programas pedidos por sus órganos rectores. En gran medida es por esta razón que recomienda un aumento general de sueldos del 5%.

(Sr. Akwei)

8. Con respecto a las cuestiones relativas a la administración pública utilizada en la comparación y al margen (cap. IV), la CAPI se apoya en las directrices de la Asamblea General sobre el principio Noblemaire de la función pública que sirve de comparación. La CAPI recomienda entre otras cosas mantener el actual intervalo de variación del margen (10% a 20%) y tomar diversas medidas para mejorar el método de cálculo del margen, entre ellas medidas ya recomendadas en 1986. Propone utilizar el promedio de 12 meses de la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y Washington en lugar de las mediciones esporádicas que se emplean actualmente, mantener el año calendario como período de referencia para el margen y basar las comparaciones en los sueldos medios de cada categoría de las dos administraciones. La CAPI señala a la atención los problemas con que también tropieza la administración pública que sirve de punto de comparación por su falta de competitividad: dado que los sueldos que paga son inferiores en un 28,6% a los sueldos del sector privado, la administración federal se ha visto en la obligación de multiplicar las escalas especiales. Por lo que se refiere al margen propiamente dicho, la CAPI recomienda no seguir empeñándose en mantenerlo permanentemente alrededor del 15%, sino dejarle fluctuar libremente en los límites del intervalo y derogar la norma relativa a la acumulación de los períodos de cálculo del margen aprobada en 1988, así como la que determina un intervalo mínimo de cuatro meses entre dos cambios para aumentar la clase de ajuste en Nueva York.

9. Con la ayuda de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la CAPI ha tomado varias decisiones que tendrán por efecto simplificar el sistema de ajustes, por una parte, y por otra hacerlo más justo para todos los funcionarios, cualquiera que sea su lugar de destino. Se han simplificado los métodos de encuesta, de tal manera que ya apenas será necesario hacer encuestas entre los funcionarios sobre el costo de la vida. La CAPI también propone que se solucionen los problemas planteados por las consecuencias de las fluctuaciones monetarias en la remuneración cobrada en moneda local. Las modificaciones previstas podrían permitir asimismo eliminar las medidas especiales que fue necesario establecer para remediar los problemas planteados por el sistema de ajustes.

10. Una de las partes más importantes del informe de la CAPI es el capítulo VII (movilidad y condiciones de trabajo difíciles). El sistema propuesto (prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles, prima de asignación, nuevos criterios para la concesión de vacaciones pagadas en el país de origen y reembolso complementario de los gastos de internado) será más fácil de entender, más sencillo de administrar y más fácilmente comparable con el de las prestaciones ofrecidas por la administración pública utilizada para la comparación. Sobre todo, debería alentar a los funcionarios a aceptar asignaciones sobre el terreno.

11. Para aumentar la productividad del personal y motivarlo (cap. VIII), la CAPI recomienda introducir determinadas modificaciones en la estructura de la escala de sueldos, establecer recompensas monetarias y no monetarias y tomar determinadas medidas de mejoramiento del lugar de trabajo. En el último capítulo del volumen II, dedicado a las prestaciones, la CAPI señala que, a falta de tiempo, ha optado por revisar prioritariamente la prestación para gastos de estudios y las indemnizaciones por familiares a cargo.

(Sr. Akwei)

12. Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI ascienden a 90 millones de dólares para todo el sistema, de ellos 42 millones con cargo a fondos extrapresupuestarios. De los 48 millones de dólares del presupuesto ordinario de las organizaciones, 36 millones de dólares corresponden al aumento general de sueldos del 5%. El Sr. Akwei espera que la Quinta Comisión apruebe las recomendaciones de la CAPI sobre la base de criterios técnicos y establezca un régimen de sueldos justo para el personal y que permita a los jefes de las organizaciones cumplir eficazmente su misión.

13. El PRESIDENTE dice que en la aplicación de la resolución 35/213, la FICSA ha solicitado que se autorice a su representante a presentar el documento A/C.5/44/16. Además, remitiéndose a la práctica de estos últimos años, la CCSAIP ha formulado una solicitud análoga. Si no hay objeciones, el Presidente invitará a los representantes de estos dos órganos a hacer uso de la palabra ante la Comisión durante una próxima sesión.

14. Así queda acordado.

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

15. El Sr. ZADOR (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), presentando el informe del Comité Mixto (A/44/9), recuerda que la composición del Comité Mixto se ha aumentado de 21 a 33 miembros e indica que la práctica requiere que sus recomendaciones se aprueben por consenso. A continuación resume la evolución de las operaciones de la Caja durante los últimos 20 años: los fondos de la Caja han aumentado de 468 millones de dólares en 1969 a más de 8.000 millones de dólares en 1989. El número de miembros activos, que era de 30.200, es ahora de más de 54.000, dos terceras partes de las cuales son funcionarios del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local; el número de las prestaciones periódicas ha aumentado considerablemente, de 3.900 a más de 29.000; los pagos anuales, que en 1969 fueron de 12,5 millones de dólares, se sitúan hoy alrededor de los 450 millones de dólares y se efectúan en diversas monedas y en 140 países; los contribuyentes jubilados son 9.528 y el monto medio anual de las prestaciones de jubilación asciende a 17.561 dólares, mientras que el de las pensiones de cónyuge sobreviviente es de 9.241 dólares.

16. En cuanto a la evaluación actuarial de la Caja hecha el 31 de diciembre de 1988, el desequilibrio actuarial de la Caja, que era de 3,71% de la remuneración pensionable al 31 de diciembre de 1988, ha disminuido, aunque menos de lo previsto. Los efectos combinados del aumento de las tasas de cotización - que se sitúa en torno al 22,5% de la remuneración pensionable -, del buen rendimiento de las inversiones y de la evolución real de los factores económicos y demográficos en relación con las hipótesis actuariales han contribuido a reducirlo. Sin embargo, las consecuencias de esta reducción se han atenuado considerablemente por los intereses acumulados sobre el desequilibrio. En el anexo IV del informe se puede seguir la evolución del desequilibrio actuarial a partir de 1980.

(Sr. Zador)

17. El Comité está convencido de que hay que tomar inmediatamente nuevas medidas para restablecer el equilibrio actuarial de la Caja. Sin embargo, hay que saber que son limitadas las opciones con que se cuenta para hacer frente a los costos cada vez más elevados del régimen - costos determinados no solamente por el monto de las prestaciones pagadas, sino también por lo prolongado del período durante el que deben pagarse. Las medidas que el Comité ha examinado y las economías actuariales que se derivarían de ellas se indican en los párrafos 46 a 60 del informe. El Sr. Zador desea señalar a la atención de la Comisión las importantes consecuencias financieras que tendría para la Caja el mantenimiento de la actual disposición que establece la edad de jubilación en 60 años, pese al considerable aumento de la esperanza de vida. Conviene señalar que, como promedio, la Caja paga a los ex funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores una pensión durante tres o cuatro años más de los que cotizaron a la Caja.

18. Tras largas negociaciones, el Comité Mixto decidió por consenso recomendar a la Asamblea que aprobara en su conjunto, y como un todo, las medidas siguientes: a) aumentar de 60 a 62 años la edad normal de jubilación de los nuevos participantes; b) eliminar los ajustes del costo de vida para futuras prestaciones de jubilación diferidas, hasta que el afiliado separado del servicio llegue a los 55 años de edad, en lugar de 50 años; c) en los casos de jubilación anticipada, aumentar para los nuevos afiliados el factor de reducción al 6% anual en las edades entre 55 y 57 años, manteniendo al mismo tiempo la edad de 55 años para la jubilación anticipada; d) aumentar la tasa de aportación del 22,5% al 23,7% de la remuneración pensionable. Estas medidas permitirían conseguir economías actuariales equivalentes al 3,54% de la remuneración pensionable y llevar el desequilibrio actuarial a un índice aceptable, de entre el 0,1 y el 0,2%.

19. El Sr. Zador desea subrayar que la propuesta de aumentar de 60 a 62 años la edad normal de jubilación sólo afecta a los nuevos participantes, a fin de proteger los derechos adquiridos y evitar toda consecuencia en los objetivos que la Organización se ha fijado en cuanto a personal. Observa que, en su informe, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) también ha recomendado aumentar de 60 a 62 años la edad obligatoria de jubilación, precisando asimismo que esta medida solamente se aplicaría a los nuevos participantes.

20. El Comité Mixto solicita a la Asamblea que considere estas propuestas como una recomendación única integrada por cuatro elementos y las apruebe en su conjunto. Si hubiera habido que prever estas medidas por separado, el Comité no habría podido llegar a un consenso sobre la cuestión.

21. El Comité Mixto examinó también la remuneración pensionable y las pensiones correspondientes al cuadro orgánico y categorías superiores, por un lado, y al cuadro de servicios generales y otras categorías de contratación local. El estudio de estas dos cuestiones debe ser llevado a cabo por la CAPI en cooperación con el Comité Mixto. Como el período de sesiones del Comité Mixto debía celebrarse antes que el de la CAPI, el Comité Mixto inició el examen de las dos cuestiones y examinó las modalidades y el calendario del estudio técnico y del diálogo que debía establecerse con la Comisión. El Comité Mixto señala con satisfacción que la CAPI designó a tres de sus miembros para participar en el grupo de trabajo preparatorio

(Sr. Zador)

e invitó a una delegación del Comité Mixto a asistir a su período de sesiones de julio de 1990. La cooperación que de esta manera se estableció entre la CAPI y el Comité Mixto permitirá evitar que los dos órganos presenten a la Asamblea recomendaciones diferentes, como sucedió en 1986.

22. A fin de dar cumplimiento a la resolución 41/208 de la Asamblea, el Comité Mixto examinó la evolución de los montos de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores. El Comité consideró fundamental el principio de que hay que fijar el monto de las pensiones de tal manera que la relación entre las prestaciones de jubilación y la remuneración neta en Nueva York sea comparable con la relación entre las prestaciones de jubilación y los sueldos netos de la administración pública que sirve de punto de comparación. Tal como indica el Comité en su informe (párrs. 88 a 91) el aumento de los porcentajes de sustitución de ingresos en el sistema de las Naciones Unidas resulta de la aplicación del coeficiente de 1,22 al promedio ponderado del porcentaje de aumento de la remuneración neta en Nueva York. La mayoría de los miembros del Comité Mixto han llegado a la conclusión de que no era necesario suprimir el procedimiento de ajuste actualmente utilizado, puesto que iría en contra de los principios relativos a la sustitución de ingresos. Tras largas discusiones, los miembros del Comité Mixto convinieron en que la aplicación del coeficiente de 1,22 había dejado de estar justificada, pero no llegaron a entenderse en cuanto al carácter de las modificaciones que convenía introducir en el procedimiento de ajuste ni en cuanto a la fecha de su aplicación.

23. En cuanto a la remuneración pensionable y las pensiones del cuadro orgánico y categorías superiores de contratación local, el Sr. Zador recuerda que, dado que la CAPI tuvo que organizar su programa de trabajo de tal manera que pudiera proseguir, con carácter prioritario, el estudio amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, no había podido examinar esta cuestión. Tal como indica en el párrafo 105 de su informe, el Comité Mixto convino en que, antes de estudiar las cuestiones metodológicas relativas al cálculo de la remuneración pensionable para esta categoría de personal, deberían determinarse cuáles eran los planes de la CAPI para el examen amplio, dado que la responsabilidad primordial de la determinación de la remuneración pensionable incumbía a la Comisión. Posteriormente, la Comisión decidió incluir la cuestión en su programa de trabajo para 1990.

24. El Comité Mixto estudió la propuesta de establecer un fondo para la protección del poder adquisitivo de las pensiones de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), presentado por esta organización. El Comité reafirmó la posición que había adoptado desde hacía mucho tiempo, a saber, que si se juzgaban insuficientes los montos de las pensiones pagadas por la Caja, sería necesario buscar, en el marco de la Caja de Pensiones, soluciones que beneficiaran a los funcionarios de todas las organizaciones y no pusieran en peligro los esfuerzos por mejorar la situación actuarial de la Caja, pidiendo a los Estados Miembros que proporcionaran recursos para fines contradictorios. Por lo tanto, el Comité Mixto decidió examinar la propuesta de la UIT como una de las soluciones a largo plazo que podrían reemplazar

(Sr. Zador)

la actual medida provisional estableciendo un monto tope y pidió a la UIT que no aplicara unilateralmente su propuesta para no debilitar el régimen común de las Naciones Unidas.

25. En cuanto al estudio de los planes de jubilación de las administraciones públicas nacionales pertinentes y de otras organizaciones internacionales, el Comité decidió que el tema debía ser tomado en consideración durante el estudio a fondo de la remuneración pensionable y las pensiones resultantes que debe realizarse en 1990.

26. Por lo que se refiere a los gastos de administración de la Caja, el Comité debatió largamente las recomendaciones que figuran en el estudio global de la capacidad administrativa y operacionales de la secretaría de la Caja realizado por consultores externos. Los recursos adicionales solicitados por concepto de gastos administrativos para el período 1990-1991 deben servir para cubrir los gastos derivados de la aplicación de las recomendaciones de los consultores así como los arreglos hechos sobre los servicios consultivos y los servicios para la gestión de las inversiones de la Caja.

27. Para terminar, el Presidente del Comité Mixto celebra que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto haya recomendado la aprobación del conjunto de las medidas propuestas para restablecer el equilibrio actuarial de la Caja a largo plazo, y aprobado las provisiones de gastos y otras recomendaciones presentadas por el Comité Mixto.

28. El Sr. FORAN (Secretario General Adjunto, Representante del Secretario General para las Inversiones de la Caja Común de Pensiones), presentando el informe del Secretario General sobre las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/C.5/44/6), indica que la mayoría de los mercados se han recuperado considerablemente tras la caída brutal producida después de los acontecimientos de octubre de 1987. Los valores de ingresos variables obtuvieron mejores resultados que los demás títulos durante el año examinado, pero la mayoría de los mercados de obligaciones registraron reducciones, y en esta situación los mercados más rentables garantizaban un rendimiento razonable mientras que en los demás casos los resultados eran más bien decepcionantes.

29. La tasa de rendimiento de las inversiones de la Caja para el año finalizado al 31 de marzo de 1989 fue del 5,9%, lo que representa, teniendo en cuenta la inflación, una tasa de rendimiento "real" del 0,9%. A solicitud del Comité Mixto, la Caja evalúa el rendimiento de las inversiones no solamente en dólares sino también en ECU; en ECU, la tasa de rendimiento "real" asciende al 14,6%. Dada la inestabilidad de los mercados financieros y el aumento del valor del dólar de los Estados Unidos, el rendimiento de las inversiones de la Caja puede considerarse satisfactorio y soporta favorablemente la comparación con los rendimientos conseguidos por otras cajas de jubilación. El Sr. Foran señala a la atención de la Comisión el cuadro 1 (párr. 8) por el que se deduce que la tasa real (corrección de la inflación) para los 29 años transcurridos hasta 1989 es del 3,15%.

(Sr. Foran)

30. En cuanto a la diversificación de las inversiones, el diagrama del párrafo 11 ilustra la evolución de la composición del activo y muestra una ligera regresión por parte de los valores de ingreso variable y una ligera progresión de los valores inmobiliarios. La Caja ha seguido procurando aumentar sus inversiones en países en desarrollo. El valor contable de las inversiones vinculadas al desarrollo está en progresión en un 11,3% (véase cuadro 2). Son especialmente útiles los cuadros del anexo del informe.

31. Para terminar, el Sr. Foran estima que, debido a la inestabilidad extrema de los principales mercados financieros y a las fluctuaciones monetarias, es conveniente, de acuerdo con lo recomendado por el Comité de inversiones y el gabinete de gestión encargado de las inversiones de la Caja, seguir una estrategia más defensiva que agresiva, es decir, reducir la parte de valores de ingresos variables y consolidar la de ingresos fijos. Este es el mejor medio para alcanzar el objetivo de la Caja, consistente en preservar su capital y aumentar el índice de rendimiento a largo plazo.

32. El Sr. VILLADSEN (Dinamarca), hablando en nombre de los cinco países nórdicos, felicita al Comité Mixto por la manera en que ha cumplido las tareas que le habían sido encomendadas. A partir del examen amplio realizado por el Comité Permanente, el Comité Mixto ha podido determinar el carácter y las causas del desequilibrio actuarial y examinar las medidas que pueden poner remedio a esta situación. Tras negociaciones durante las cuales todas las partes interesadas dieron muestras de gran espíritu de conciliación, el Comité decidió recomendar cuatro medidas que, de ser aprobadas conjuntamente, permitirán reducir el desequilibrio actuarial a un nivel muy aceptable. Los países nórdicos aceptan las recomendaciones en su conjunto, sobre todo teniendo en cuenta que la propuesta de aumentar la edad de jubilación no se aplica sino a los nuevos participantes. Al igual que la CCAAP, los países nórdicos consideran que estas medidas deben entrar en vigor al 1° de enero de 1990.

33. En el informe del Comité Mixto se señala que la edad obligatoria de jubilación ha sido determinada para cada una de las organizaciones miembros en función de sus propios estatutos y reglamentos de personal, mientras que la edad normal de jubilación se determina de acuerdo con los estatutos y reglamentos de la Caja. Para los nuevos participantes, el Comité Mixto ha recomendado aumentar de 60 a 62 años la edad de jubilación normal, y la CAPI ha hecho lo mismo en cuanto a la edad de jubilación obligatoria. Si se ponen en efecto ambas recomendaciones, probablemente se terminará con la distinción entre la edad de jubilación obligatoria y la edad normal de jubilación para los nuevos participantes, de manera que, al cabo de los años, la edad normal de jubilación pesaría cada vez menos en el equilibrio actuarial de la Caja. Los países nórdicos desearían detalles sobre este particular.

34. Los países nórdicos consideran satisfactoria la tasa de rendimiento de las inversiones de la Caja y celebran el aumento de las inversiones en los países en desarrollo y de las inversiones vinculadas al desarrollo.

(Sr. Villadsen, Dinamarca)

35. Los países nórdicos comparten la opinión de la CCAAP sobre los gastos de administración a cargo de la Caja y apoyan las recomendaciones expuestas en el párrafo 33 del informe de la Comisión Consultiva (A/44/682). Asimismo, apoyan la propuesta de aumentar los recursos del Fondo de emergencia y no se oponen a ninguna de las demás propuestas enumeradas en el proyecto de resolución que figura en el anexo XIII del informe del Comité Mixto.

36. El Sr. GARRIDO (Filipinas) se pregunta si no convendría que la Caja invitara a los miembros de la Caja de Previsión del personal regional del Organismo de Socorro y de Obras Públicas de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) a que se unieran a los participantes en la Caja.

TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (A/44/604; A/C.5/44/2, A/C.5/44/9 y A/C.5/44/17)

37. El Sr. ANNAN (Secretario General Adjunto de gestión de recursos humanos) alaba la dedicación del personal, que acaba de pasar por algunos años de grandes dificultades, y señala que sus sentimientos son compartidos en gran medida por los gobiernos. El renacimiento político de las Naciones Unidas ha permitido a los funcionarios volver a adquirir confianza pero, para que la Organización pueda llevar a buen término sus programas cada vez más ambiciosos y para que se alcance el objetivo fijado por la Asamblea General, a saber, una Secretaría reforzada y más eficaz, pero con menos personal, será necesario resolver los graves problemas administrativos y financieros de las Naciones Unidas y responder a las necesidades y aspiraciones legítimas de los funcionarios.

38. La Comisión de Administración Pública Internacional ha preparado un informe en el que figuran los resultados de los trabajos dedicados al estudio amplio de las condiciones de servicio, cuestión a la que el Secretario General y sus colegas del CAC atribuyen gran importancia. El conjunto de las recomendaciones presentadas por la CAPI contribuirá a hacer más competitivas las condiciones de servicio en las Naciones Unidas pero, a juicio del Sr. Annan, no van bastante lejos. La recomendación del aumento general de sueldos en un 5% es esencial y urgente. Igualmente importante es la recomendación de mejorar las condiciones de servicio del personal sobre el terreno. Es absolutamente necesario que la Asamblea General acepte favorablemente este conjunto de medidas, cuyo costo se calcula en 16,5 millones de dólares anuales, es decir, menos del 1,7% de los gastos que figuran en el presupuesto. También es imperativo que la CAPI termine el próximo año el estudio de la estructura de la remuneración general y que tome disposiciones especiales para el elemento de la vivienda en esta remuneración. El informe de la CAPI no incluye los sueldos de los funcionarios de categoría superior de la Secretaría, que, es público y notorio, no son competitivos, lo que puede llevar cada vez a más gobiernos a hacer pagos complementarios cuando deseen que sus nacionales ocupen puestos de este tipo. El Sr. Annan lamenta profundamente estas prácticas nefastas, incómodas y que socavan la credibilidad de la Organización. En este período de sesiones el Secretario General piensa presentar a la Asamblea propuestas sobre determinados aspectos del problema y cuenta con que la CAPI presente sus conclusiones sobre la cuestión en su totalidad en los primeros meses del próximo año.

(Sr. Annan)

39. El otro aspecto muy importante de las condiciones de servicio es el de las pensiones. El Comité Mixto de Pensiones ha presentado una serie homogénea de medidas que tienen por objeto eliminar prácticamente el desequilibrio actuarial de la Caja aumentando la edad normal de jubilación de 60 a 62 años para los funcionarios nuevos y la tasa de cotización del 22,5% al 23,7%. Estas medidas, que el Sr. Annan aprueba plenamente y que la CCAAP ha recomendado se apliquen a partir del 1° de enero de 1990, no afectarían en nada a los planes de contratación de la Secretaría y no se aplicarían a los funcionarios que ya están prestando servicios. Además, para atraer a los jóvenes diplomados más brillantes de las mejores universidades, será necesario corregir el grave desequilibrio de la pirámide de edades de los funcionarios de la Secretaría, para favorecer la contratación en el tramo de edad de 20 a 30 años, para lo que hace falta la colaboración de los gobiernos.

40. Volviendo a algunas de las reformas iniciadas en la Secretaría, y más en especial al plan de reducción del personal, el Sr. Annan insiste en la amplitud y la seriedad de la labor realizada, que ha permitido que casi se haya alcanzado el tope del 15% de reducción solicitada por la Asamblea General, precisamente en el momento en que muchos funcionarios han debido ser asignados a operaciones de mantenimiento de la paz. Esta reducción de personal ha sido hasta ahora del 10,6% para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores y del 12,8% en el cuadro de servicios generales, es decir, la reducción promedio ha sido del 12%. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha hecho todo lo que ha estado a su alcance para reasignar a los funcionarios cuyos puestos se han suprimido, manteniendo al mismo tiempo las normas más altas de competencia y garantizando una correlación apropiada entre las aptitudes de los interesados y los requisitos de los puestos vacantes. La Oficina también ha procurado respetar el compromiso del Secretario General, apoyado por la Asamblea General, de que en la medida de lo posible, las reducciones se hagan mediante reabsorción natural. El Secretario General pondrá a la Asamblea al corriente del estado de la cuestión. A juicio del Sr. Annan, que dice estar bien informado de que su opinión es compartida por el Secretario General, ha llegado el momento de declarar una moratoria en cuanto a las nuevas medidas de reforma para permitir al Secretario General, que tiene gran necesidad de que así se haga, consolidar los logros conseguidos y concentrarse en las enormes tareas que aún tiene que realizar. Ha llegado el momento de la estabilización y de introducir mejoras cualitativas más que cuantitativas.

41. En cuanto a la representación de mujeres en la Secretaría, se han conseguido algunos progresos, puesto que pese a una reducción general del 12% en el número de los puestos, el número de mujeres que ocupan puestos del cuadro orgánico ha aumentado del 26,3% al 27,12%, pese a que queda mucho por hacer para alcanzar el objetivo del 30% antes de fines del próximo año. Los gobiernos deben ayudar a la Secretaría a este respecto proponiendo candidaturas de mujeres bien cualificadas. Por su parte, la Secretaría ha iniciado determinadas innovaciones y derogaciones: contratación en la categoría P-2, sin examen, de 15 mujeres cualificadas que trabajaban en la Secretaría y eran originarias de países subrepresentados, campañas de publicidad ante grupos profesionales de mujeres, mantenimiento de mujeres en sus puestos de trabajo después de los 60 años de edad, aumento del número de los

(Sr. Annan)

puestos del cuadro orgánico auxiliar, transformación de contratos de corto plazo en contratos de largo plazo, etc. No hay que olvidar por ello que varias regiones, el Oriente Medio, Africa y Europa oriental, siguen retrasadas a este respecto.

42. El mejoramiento de la capacidad de la Organización y de su personal se relaciona directamente con la formación del personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos intenta concentrar sus medidas en la gestión y supervisión y la formación intensiva de los funcionarios asignados a misiones de mantenimiento de la paz o de buenos oficios, pero el porcentaje de los recursos destinados a la esfera absolutamente capital de la formación y de la actualización de conocimientos, es decir, alrededor del 0,46% del presupuesto total, es de una escasez inadmisibles. Es necesario que la Organización integre un elemento eficaz de formación en el plan de gestión de los recursos humanos que corresponda verdaderamente a los objetivos de los programas y tenga debidamente en cuenta el bienestar y la moral del personal.

43. En cuanto a sus funciones de coordinador de las medidas de seguridad, el Sr. Annan precisa que por regla general, los organismos de las Naciones Unidas y sus funcionarios no son blanco especial de actos hostiles pero que, en vista del carácter de sus actividades, el personal a veces se encuentre entre dos fuegos en momentos de conflictos regionales o locales. En tales casos, el Secretario General Adjunto de Gestión de Recursos Humanos tiene que ordenar, en nombre del Secretario General, medidas de precaución para reducir los riesgos evitables. Para ejecutar esta tarea, siempre tiene en cuenta el efecto que estas medidas pueden tener en los programas de las organizaciones y también las consecuencias políticas, por una parte y, por otra, la responsabilidad que tiene de procurar que la seguridad de los funcionarios no se vea en peligro. Desde hace mucho tiempo la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es partidaria de la transparencia, por lo que hace todo lo que está a su alcance para tener al Gobierno del país interesado plenamente al corriente de sus planes cuando prevé medidas que pueden tener importantes consecuencias políticas o conexas, por ejemplo la evacuación de todo el personal o de parte de él. En la mayor parte de los casos, los gobiernos huéspedes han comprendido perfectamente la obligación que tenía la Secretaría de tomar estas medidas de precaución.

44. En cuanto al respeto de los privilegios y las inmunidades de los funcionarios internacionales, tema al que el Secretario General atribuye gran importancia, los miembros de la administración pública internacional deben beneficiarse no solamente de la protección que necesitan, sino también del trato al que tienen derecho en su condición de funcionarios internacionales. El Secretario General se ha comprometido recientemente a pedir encarecidamente a los Estados Miembros que respeten la obligación que tienen a este respecto. El Sr. Annan considera que tiene el deber de hacer constar en qué medida le preocupa y afecta que funcionarios de las Naciones Unidas continúen detenidos sin ser sometidos a un proceso judicial regular. Desea asimismo unirse al Secretario General en la manifestación de pesar e indignación con respecto al asesinato del Coronel Higgins cuando prestaba servicios a las Naciones Unidas. Además, rinde homenaje a todos los funcionarios y militares que han dado sus vidas por la Organización.

45. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando las observaciones de la Comisión Consultiva sobre la administración de justicia en la Secretaría, recuerda que el informe del Secretario General sobre la cuestión (A/C.5/44/9) se preparó en aplicación de la resolución 43/224 B por la que la Asamblea pidió al Secretario General que para fines de 1989 estableciera un sistema de justicia interna totalmente revisado, que terminara de poner en vigor mejores normas y procedimientos disciplinarios en la primera etapa, así como procedimientos de apelación revisados, y que presentara un informe a la Asamblea en su cuadragésimo cuarto período de sesiones. En la parte I del informe, dedicada a las mejoras introducidas en la esfera de las apelaciones, se dice que en 1988 se han racionalizado el mecanismo y los procedimientos de apelaciones, es decir, que se ha procedido a llevar a cabo un nuevo reparto de las responsabilidades entre las oficinas encargadas del examen administrativo de las apelaciones del personal y de proporcionar servicios de secretaría a una Comisión Mixta de Apelación (JMA), de manera que la presentación de las respuestas a las apelaciones ha tomado menos tiempo y se ha podido llevar a cabo antes del examen de nuevas apelaciones. La CCAAP señala que la JMA de la Sede ha codificado y aprobado en 1989 procedimientos revisados que ha incluido en su reglamento interior. Según el Secretario General, estas mejoras de procedimiento han contribuido a reducir el número y la antigüedad de los informes de los que se encarga la JMA de la Sede. La CCAAP observa que, además, según el párrafo 6 del informe, en 1989 el número de apelaciones pendientes se redujo a 30 y prácticamente se eliminó el atraso de asuntos pendientes durante más de un año. En el párrafo 9 se dice que el Secretario General sigue la política de aceptar los informes adoptados por unanimidad por la JMA, salvo los casos que entrañan un asunto importante de derecho o de principios. La CCAAP cree comprender que esta política también ha contribuido a mejorar el sistema.

46. Los procedimientos revisados de la Sede fueron comunicados a las juntas de otros lugares de destino para que los examinaran y los utilizaran llegado el caso. La CCAAP señaló también que, en septiembre de 1989, el número de casos pendientes ante la JMA de Ginebra se había reducido a 30, y tanto la Junta de Viena como la de Nairobi tenían dos asuntos pendientes cada una. La CCAAP celebra los progresos observados por el Secretario General en el campo de las apelaciones y espera que se siga procurando que el sistema funcione bien y que los recursos se utilicen de la mejor manera posible. A este respecto, la CCAAP espera que en el marco del proyecto de presupuesto por programas para 1992-1993 se le presente una cuantificación de los recursos destinados a la administración de la justicia.

47. La parte II del informe trata del proceso disciplinario y de la etapa actual del proceso de reformas. Se recuerda que estas reformas comenzaron en 1987 y que el proceso concluyó con la redacción de una serie enteramente revisada de reglas disciplinarias que el Secretario General tiene la intención de promulgar, con efectos a partir de enero de 1990, para reemplazar el capítulo X del reglamento del personal. Estas disposiciones revisadas figuran en el anexo al documento A/C.5/44/2, pero las principales modificaciones del proceso disciplinario se resumen en el párrafo 12 del documento A/C.5/44/9. La CCAAP observa que en el párrafo 20 de este documento se dice que la promulgación de reglas y procedimientos

(Sr. Mselle)

revisados en una esfera determinada de la administración de justicia no marca el fin del proceso en esa esfera y que es necesario vigilar estrechamente su aplicación a fin de evaluar su eficacia atendida la experiencia práctica.

48. Como se explica en la parte III del informe, la lista de asesores letrados ha seguido prestando asistencia a los funcionarios en la preparación de sus apelaciones y en el asesoramiento debido, con lo cual se ha evitado la necesidad de apelaciones oficiales. La CCAAP señala que el arreglo amigable de reclamaciones también se ha logrado con la intervención de grupos encargados de investigar las denuncias tanto en la Sede como en otros lugares de destino. Además, la Comisión señala que este procedimiento estaba encaminado a complementar, más que a reemplazar, los oficiales, a saber, las juntas mixtas de apelación, el Tribunal Administrativo y los órganos de apelación de los organismos especializados. A este respecto, el Secretario General indica que en la próxima etapa se procurará sobre todo mejorar los procedimientos oficiosos que permiten arreglar amistosamente las quejas de los funcionarios.

49. El Sr. LADJOUZI (Argelia) dice que los representantes de la Secretaría deberían ayudar a la Comisión a tratar las cuestiones de personal en su totalidad. Celebra el nuevo impulso dado a la gestión de los recursos humanos, que ha señalado el Secretario General Adjunto, y estima que este impulso debería ir acompañado de igualdad y justicia para el personal. Los informes del Comité Mixto de Pensiones y de la CAPI contienen determinadas medidas que la delegación de Argelia considerará muy positivamente. El representante de Argelia desea, sin embargo, que en el marco de este tema del programa se puedan tratar las cuestiones de la transparencia en la gestión del personal, las funciones de los órganos encargados de la gestión del personal, la coherencia del Estatuto del personal y las modalidades de apelación.

50. El PRESIDENTE informa a la Comisión que, en el marco del tema que se examina, ha recibido una comunicación del Presidente del sindicato del personal en la Sede, Sr. Lowell Flanders, en la que éste pide que se invite a un representante del sindicato a introducir un documento que debe presentarse a la Asamblea General de conformidad con la resolución 35/213. Propone que se acepte esta solicitud si no hay objeciones.

51. Así queda acordado.

TEMAS 123 Y 124: PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991 Y PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación)

Primera lectura (continuación) (A/44/3, A/44/6/Rev.1, A/44/7 y A/44/16 y Add.1; A/44/206 y Corr.1 y Add.1)

Sección 13. Comisión Económica para África

52. El Sr. BAUDOT (Director de la División de Presupuesto) responde a las preguntas de las delegaciones sobre el capítulo 13, que se clasifican en tres categorías.

(Sr. Baudot)

53. La primera se refiere a los puestos. La tasa de vacantes de la CEPA se cuenta entre las más altas de la Secretaría, y el Secretario General sigue esforzándose para poner remedio a esta situación. Propone 588 puestos para el período 1990-1991, lo que equivale a una reducción del 6,7% con relación a los 630 puestos propuestos en el presupuesto ordinario para 1988-1989. La tasa de vacantes actuales del 14,8%, es decir, de 70 a 75 puestos, entre ellos 44 del cuadro orgánico (alrededor del 21%) y 10 a 11% del cuadro de servicios generales.
54. En cuanto a la propuesta del Secretario General de no renovar el puesto vinculado a las cuestiones de evaluación, el Secretario General formuló disposiciones análogas para otras comisiones y departamentos en que existía un puesto análogo de carácter temporal. El Secretario General espera que los esfuerzos de autoevaluación puedan llevarse a cabo mediante la introducción de nuevas actitudes, lo que debería permitir compensar la no renovación de los puestos en cuestión.
55. El Secretario General propone crear un puesto no renovable de categoría P-5 en el Grupo de innovaciones técnicas. El representante de Ghana señaló que, en el caso de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), el Secretario General propone transformar un puesto temporal análogo en puesto permanente. Sin embargo, se trata de crear en la CEPA un puesto temporal, en el entendimiento de que en el período 1990-1991 debería poderse determinar si hay razones para transformar este puesto en puesto permanente.
56. La segunda clase de preguntas tiene que ver con los recursos de la CEPA. La reducción de puestos propuesta por el CPC en relación con los recursos asignados al Programa de Acción de las Naciones Unidas para la recuperación económica y el desarrollo de Africa es una de las más débiles de la Secretaría en su conjunto. Se sigue procurando movilizar fondos extrapresupuestarios para añadirlos a los que solicita el Secretario General. A este respecto, en la partida del Programa de Acción se solicitan alrededor de 65.000 dólares para los consultores y los gastos de viaje, suma a la que hay que añadir la de las actividades que la Oficina del Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional dedique a esta cuestión y los cuatro puestos no renovables propuestos para el Programa de Acción en el capítulo 27 (Información). Además, el Secretario General propone que determinadas actividades sean llevadas a cabo por la UNCTAD en el marco de la ejecución del Programa de Acción.
57. La tercera categoría de preguntas se refiere a los centros multinacionales de programación y ejecución de proyectos (MULPOC) y al Sistema panafricano de documentación e información (PADIS). El Secretario General presentará a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones un informe de conjunto sobre los MULPOC, que será examinado antes por la Conferencia de Ministros de la CEPA en su próxima reunión. Por lo que se refiere al PADIS, en 1990 se efectuará un estudio y se continuarán los esfuerzos encaminados a movilizar recursos extrapresupuestarios. Si se demuestra que estos recursos son insuficientes, el Secretario General presentará el problema a los órganos competentes.

58. El Sr. LADJOUZI (Argelia) dice que su delegación está dispuesta a aceptar las estimaciones presupuestarias del Secretario General relativas al capítulo 13 a condición de que se sometan a consultas officiosas en el marco de la segunda lectura del presupuesto las siguientes cuatro cuestiones: a) la creación de un puesto temporal no renovable de jefe de servicio sobre la que la CCAAP formuló observaciones en el párrafo 13.5 de su informe (A/44/7); b) la cuestión de los servicios de traducción, que la CCAAP trata en el párrafo 13.11 de su informe y, en particular, la situación inquietante por lo que se refiere al idioma árabe y, además, la cuestión del programa de formación de traductores en la CEPA; c) las recomendaciones del CPC en el sentido de que el Secretario General dote a la CEPA de recursos suficientes, de conformidad con la prioridad que la Asamblea General ha dado al Programa de Acción de las Naciones Unidas para la recuperación económica y el desarrollo de Africa, y de que se reduzca el elevado número de puestos vacantes (documento A/44/16, párrs. 181 y 183); y d) la evaluación de las actividades de la CEPA.

59. El Sr. ETUKET (Uganda), apoyando a la delegación de Argelia, subraya que su delegación considera preocupante el escaso nivel de recursos previstos para la ejecución del Programa de Acción de las Naciones Unidas. La delegación de Uganda está dispuesta a aceptar que se apruebe la sección 13 en primera lectura pero con reservas, a condición de que se acepte la solicitud de la delegación de Argelia.

60. El PRESIDENTE propone que la Comisión se pronuncie en primera lectura a favor de la sección 13 del proyecto de presupuesto por programa (Comisión Económica para Africa), en el entendimiento de que antes de examinar este capítulo en segunda lectura se someterían a consultas officiosas las cuatro cuestiones planteadas por la delegación de Argelia.

61. Así queda acordado.

62. El PRESIDENTE dice que, si no hay objeciones, considerará que la Comisión decide hacer suyas las conclusiones y recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación sobre la sección 13 (A/44/16, párrs. 179 a 184).

63. Así queda acordado.

64. A continuación queda aprobada en primera lectura, sin ser sometida a votación, la propuesta de conceder un crédito de 59.112.800 dólares en la sección 13 para el período 1990-1991.

Sección 14. Comisión Económica y Social para Asia Occidental

65. El Sr. ABDULLAH (Iraq) recuerda toda la importancia que su Gobierno atribuye a la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO). Lamenta, sin embargo, los resultados limitados y poco tangibles de los programas de la Comisión, algunos de los cuales, financiados a cargo del presupuesto ordinario, no han sido ejecutados por el problema de los puestos vacantes. La tasa de puestos vacantes en la CESPAO es muy elevada y, a este respecto, el Sr. Abdullah recuerda la

(Sr. Abdullah, Iraq)

resolución 39/243 de la Asamblea General de 18 de diciembre de 1984, presentada por el Iraq sobre el personal y la administración de la Comisión. Teniendo en cuenta la situación de la Comisión, es absolutamente necesario aplicar esta resolución.

66. El Sr. HILLEL (Israel) manifiesta sus reservas en cuanto a la sección 14, dado que Israel no ha podido participar en las actividades de la Comisión.

67. El Sr. ABDULLAH (Iraq), en ejercicio de su derecho de respuesta, precisa que Palestina es uno de los Estados miembros de la CESPAAO y que el Iraq apoya todos los esfuerzos de este Estado miembro.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.