

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

QUINTA COMISION  
33a. sesión  
celebrada el jueves  
9 de noviembre de 1989  
a las 15.00 horas  
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 33a. 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.33  
14 de noviembre de 1989

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.15 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, A/44/682; A/C.5/44/6 y A/C.5/44/18)

1. El Sr. BARABANOV (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que es público y notorio, que por diferentes razones, en los últimos años las condiciones de servicio del personal de contratación internacional de las Naciones Unidas han dejado de ser atractivas para los nacionales de algunos países, y que esta falta de competitividad del sistema de las Naciones Unidas plantea dificultades de contratación y de retención de personal, sobre todo sobre el terreno. Por ello, la delegación soviética apoyó la idea de que la CAPI realizara un estudio amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con la esperanza de que este estudio sirviera, por una parte, de base metodológica para establecer un sistema de remuneración suficientemente competitivo y, por otra, para simplificar el sistema y hacerlo más transparente. Para llevar a cabo esta tarea, la CAPI disponía de dos años, tiempo más que suficiente. Sin embargo, el informe que tiene ante sí la Comisión parece indicar que la CAPI no ha podido presentar un nuevo sistema de remuneración coherente y se ha limitado a plantear algunas recomendaciones carentes de método que no pueden resolver los principales problemas del actual sistema y que, por añadidura, resultan demasiado costosas.

2. La recomendación del 5% de aumento general de la remuneración neta, tal como la ha formulado la Comisión, es injustificable técnicamente y también desde el punto de vista de reparar las desigualdades entre los niveles de remuneración en diferentes lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas.

3. Desde el punto de vista técnico, la Asamblea General, en su resolución 42/221 decidió que hasta 1991 no se cambiase la metodología utilizada para calcular el margen; además, algunas de las innovaciones propuestas por la CAPI en la metodología para calcular el margen ya se habían presentado anteriormente a la Asamblea General, que las había rechazado; por último, cuando la Asamblea General, en su cuadragésimo período de sesiones, estableció el intervalo del margen de 110 a 120 con un valor equidistante deseable de 115, lo hizo partiendo de la base de que este margen evolucionaba históricamente y se calculaba sobre la base de la metodología existente, de modo que, de modificarse considerablemente la metodología, el intervalo del margen también tendría que revisarse. En este sentido, no se entiende por qué la Comisión, al proponer una revisión muy sustancial de la metodología para calcular el margen, no sólo se abstiene de proponer también un nuevo intervalo del margen sino que ni siquiera menciona el problema. Plantea problemas igualmente la revisión que recomienda la CAPI del funcionamiento del sistema de remuneración dentro del intervalo del margen, que equivaldría a rechazar el principio aprobado por la Asamblea General en su resolución 40/244 de que el margen se mantuviera en un nivel cercano al valor medio deseable de 115 durante "cierto tiempo".

(Sr. Barabanov, URSS)

4. Por otra parte, el argumento de que el aumento general del 5% tiene por objeto hacer más competitivos los sueldos de las Naciones Unidas no se sostiene debido al carácter indiscriminado de la medida propuesta; en efecto, los funcionarios más beneficiados serían los de los lugares de destino que ya están bien remunerados y en los que no se plantea el problema de la competitividad, mientras que en los lugares en los que ya hay problemas de contratación y retención, los aumentos serían considerablemente menores y no mejorarían mucho la situación. Así, pues, la medida no sólo no cumpliría su objetivo, sino que acentuaría las disparidades ya existentes. Por lo tanto, la delegación soviética no puede apoyar esta recomendación.
5. Sin embargo, sí es acertada la recomendación de establecer un nuevo sueldo básico mínimo, que eliminaría el ajuste por lugar de destino negativo de conformidad con lo recomendado por la Asamblea General. La delegación soviética interpreta que el sueldo básico mínimo de las Naciones Unidas será igual a los sueldos de los funcionarios públicos nacionales de los Estados Unidos en Washington, D.C.
6. Las recomendaciones y decisiones de la CAPI relativas al funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino contribuyen a simplificar este sistema, aunque convendría aclarar algunos puntos. En particular, a la delegación soviética le plantea problemas la decisión de la CAPI de establecer un nuevo coeficiente de progresión de precios fuera de la zona para Nueva York y Washington, D.C. porque ello entraña consecuencias en la metodología para el cálculo del margen y los niveles de remuneración neta.
7. La URSS apoya las opiniones de la CAPI sobre las prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. En este aspecto, las recomendaciones y decisiones de la CAPI contribuirán a facilitar la solución del problema de la contratación y la retención. Sin embargo, la delegación soviética tiene dudas sobre las condiciones y las sumas de algunas de las prestaciones propuestas. En particular, considera inadecuado pagar este tipo de prestaciones a los funcionarios que trabajan en países desarrollados de la "categoría A", y se opone a que en las prestaciones por condiciones de trabajo difíciles se incluya un 5% de subsidio por asignación, así como a pagar prestaciones por movilidad en los casos de traslado de lugares de destino sobre el terreno a las sedes.
8. En cuanto a las recomendaciones de la CAPI sobre otras prestaciones, a juicio de la URSS, la Comisión no ha tenido en cuenta la instrucción expresa que le dio la Asamblea, en su resolución 43/226, de "examinar los fundamentos y la magnitud de todos los elementos de la remuneración". La CAPI se ha limitado a examinar algunas prestaciones y ha propuesto una cantidad de aumentos. En principio, convendría remitir de nuevo la cuestión a la CAPI para que estudie detalladamente todas las prestaciones y la forma en que funcionan en conjunto. Entre tanto, la delegación soviética tiene serias objeciones con respecto al aumento propuesto de las prestaciones por familiares a cargo. Señala que la metodología utilizada en las Naciones Unidas para calcularlas va en contra del principio Noblemaire, ya que deberían basarse en las prácticas del país utilizado como base de la comparación y no en los datos reunidos en siete sedes. Con respecto a los pagos por separación

(Sr. Barabanov, URSS)

del servicio, la URSS está de acuerdo en principio con las recomendaciones de la Comisión, aunque está en contra de la propuesta concreta de revisar la prima de repatriación para los funcionarios sin familiares a cargo.

9. Por último, el orador insiste en que las recomendaciones de la CAPI contienen numerosos errores metodológicos y técnicos, como resultado de lo cual la Asamblea General tiene, una vez más, que examinar cuestiones de la competencia de la CAPI. La delegación de la URSS está dispuesta a participar con otros Estados Miembros en ese examen en consultas officiosas.

10. El Sr. OGURA (Japón) considera que los Estados Miembros y las organizaciones de las Naciones Unidas deben hacer todo lo posible por respetar las decisiones adoptadas por la CAPI en virtud de su estatuto y también las recomendaciones que presenta a la Asamblea General para que las apruebe, y expondrá sus observaciones dentro de este espíritu constructivo.

11. La delegación del Japón lamenta que la CAPI no haya podido terminar el estudio amplio y, en particular, el examen de las estructuras de remuneración, base del régimen común de las Naciones Unidas. Según el informe de la CAPI, este estudio es el duodécimo que ha hecho sobre la cuestión desde 1945. Convendría, pues, evitar los cambios demasiado frecuentes en el sistema de remuneración y, por lo tanto, examinar atentamente cualquier sistema que se quiera establecer para que resulte duradero. En los debates sobre la remuneración, hay que atenerse estrictamente al principio Noblemaire.

12. La delegación del Japón no entiende las razones que han llevado a la CAPI a proponer el aumento general de sueldos de 5% a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. ¿Se justifica por el motivo mencionado en el párrafo 117 de su informe (A/44/30, vol. II), que se relaciona con el margen, o por el deseo de resolver las dificultades de contratación y retención del personal que expone la CAPI en los párrafos 78 a 83? Es en verdad sorprendente que el PNUD tenga 914 puestos vacantes, pese a lo cual, la delegación del Japón no está del todo convencida de que, como afirman el Administrador del PNUD y el CAC, las dificultades para contratar estén tan relacionadas con el nivel de sueldos. A juicio del Japón, el excesivo número de vacantes se debe más bien a la falta de una política enérgica de contratación. En cuanto a las dificultades de retención del personal, la CAPI no ofrece información estadística suficiente. Convendría evaluar estas dificultades sobre la base de estadísticas fidedignas sobre las personas que piden la separación del servicio.

13. Con respecto a la recomendación de la CAPI de permitir que el nivel del margen fluctúe, si se considera de manera realista, es evidente que no hay posibilidades de que se reduzca considerablemente la diferencia entre los sueldos del mercado de los Estados Unidos y los de la administración pública federal del mismo país en virtud de la Ley sobre la Comparabilidad de la Remuneración (A/44/30, vol. II, párr. 112), de manera que la recomendación equivale a elevar el margen al tope admitido, es decir, 120, lo que llevaría a un aumento general de sueldos. El informe de la CAPI no presenta razones convincentes para justificar ese aumento. En consecuencia, el nivel de remuneración se debe seguir decidiendo de conformidad

(Sr. Ogura, Japón)

con la resolución 40/244 de la Asamblea General hasta que la Asamblea vea razones válidas para cambiar lo que estableció en esa resolución. En cuanto a la recomendación relativa a la revisión periódica de la administración civil mejor remunerada, es obligatorio llevarla a cabo mientras se mantenga la adhesión al principio Noblemaire, pero plantea el problema de que el sistema de remuneración de cada país es distinto y es difícil determinar cuál es el mejor pagado. La delegación del Japón desea saber además por qué se optó por una periodicidad de cinco años.

14. Aunque la Comisión no ha podido recomendar una estructura de remuneración concreta, el Japón apoya su propuesta de establecer un grupo de trabajo para que prepare un informe sobre todas las cuestiones pendientes relacionadas con este tema a fin de que la CAPI lo examine en su período de sesiones de marzo de 1990. El grupo de trabajo debe estudiar atentamente qué parte del costo de la vida corresponde a gastos de vivienda y, en este contexto, tener en cuenta que los gastos de vivienda varían según las circunstancias, y los tipos de vivienda difieren de un lugar a otro.

15. Son acertadas las decisiones y recomendaciones de la Comisión encaminadas a simplificar y hacer más transparente el sistema de ajustes por lugar de destino. Convendría sin embargo que se evaluaran las probables repercusiones de estas decisiones y recomendaciones en la exactitud y racionalidad del sistema de ajustes a la luz del concepto de paridad del poder adquisitivo.

16. En cuanto a la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles, es justo compensar de algún modo a los afectados, incluso en los lugares en que el costo de la vida es bajo. Dado que el costo de la vida tiende a disminuir a medida que aumenta la duración de la estancia en un lugar determinado, los funcionarios que se trasladan con frecuencia deben recibir una mayor compensación. No obstante, dado que la propuesta de la Comisión aumenta considerablemente el nivel de compensación con respecto al sistema vigente, convendría aplicarla a título experimental, a la espera de evaluar las consecuencias. Podría ser necesario revisar la clasificación de los lugares de destino particularmente difíciles. El Japón se pregunta si se tienen en cuenta los elementos de trabajo en el terreno y condiciones difíciles en el sistema de ajustes por lugar de destino, basado actualmente en la paridad del poder adquisitivo.

17. La recomendación de aumentar la edad de jubilación de 60 a 62 años tiene aspectos positivos y negativos: es normal que, al ser la vida cada vez más larga, se tienda a trabajar más años, pero al mismo tiempo el aplazamiento de la jubilación de los mayores priva a los más jóvenes de oportunidades de empleo. Para evitar un aumento de los gastos de personal, podría ser necesario cambiar el sistema de remuneración o el sistema de personal, por lo que es preciso examinar el asunto atentamente antes de decidir aumentar la edad obligatoria de jubilación.

18. El Sr. BOUR (Francia), hablando en nombre de los Doce Estados miembros de la Comunidad Europea, celebra que el desequilibrio actuarial se haya reducido del 6,82% de la remuneración pensionable en 1980 al 3,71%. No obstante, el desequilibrio persiste y conviene adoptar nuevas medidas para corregirlo. Con

(Sr. Bour, Francia)

respecto al cambio de la edad de jubilación de 60 a 62 años hay una diferencia entre el informe del Comité Mixto, que habla de jubilación normal, y el de la CAPI, que habla de jubilación obligatoria. Los Doce desearían recibir explicaciones acerca de esa diferencia, especialmente para conocer las consecuencias que puede tener para el desequilibrio actuarial. Las medidas adoptadas son el fruto de un largo proceso de concertación y han recibido el aval de la CCAAP. Los Doce, que están a favor de una disciplina presupuestaria, están dispuestos a tomarlas seriamente en cuenta. No parece conveniente ni para el personal ni para los Estados Miembros ir más allá de la propuesta de aumentar al 23,7% el monto de las aportaciones a la Caja de Pensiones.

19. Los Doce celebran que el Comité Mixto haya recomendado modificar los Estatutos de la Caja para que los hijos inválidos de un afiliado puedan comenzar a recibir una pensión desde el momento en que éste empiece a recibir la jubilación anticipada, en lugar de tener derecho a ella solamente, cuando el afiliado hubiera fallecido o cumplido 60 años.

20. Con respecto a las inversiones de la Caja, los Doce subrayan que el interés de los afiliados debe ser primordial. Celebran que la gestión de las inversiones responda a los criterios de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad establecidos por la Asamblea General. Asimismo, los Doce acogen con beneplácito los esfuerzos de la Caja por mejorar el rendimiento de las inversiones mediante una disminución de las cargas financieras y encomian la prudencia del Comité de Inversiones.

21. En cuanto a los gastos de administración de la Caja, los nuevos sistemas de elaboración electrónica de datos y de almacenamiento en discos ópticos deberían ser compatibles con los sistemas ya existentes en las Naciones Unidas y su instalación debería ser objeto de una licitación, según los procedimientos vigentes. Las propuestas de la Caja también se refieren a la creación y transformación de empleos, que en general se vinculan con la automatización de los servicios. Los Doce comparten la opinión expresada por la CCAAP sobre la cuestión de las oficinas de la secretaría de la Caja y estiman que es necesario realizar un estudio detallado de las necesidades a largo plazo de la secretaría y presentar varias opciones posibles, en que se tenga plenamente en cuenta el objetivo de reducir al mínimo los gastos de gestión. En lo que respecta al fondo de emergencia, los Doce no se oponen a que se establezca para el bienio un límite máximo de 200.000 dólares.

22. Los Doce, conscientes de la importancia del estudio a fondo de la remuneración pensionable que se presentará a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones, toman nota de las observaciones a ese respecto que figuran en el informe del Comité Mixto y respaldan sus propuestas para asegurar la plena cooperación con la CAPI.

23. La Sra. SUN Mingjin (China) dice que el proceso de reforma emprendido en las Naciones Unidas ha afectado la remuneración y las prestaciones del personal de la Organización, lo que inevitablemente provocó incertidumbre en la moral de los funcionarios. No obstante, el personal de las Naciones Unidas ha dado muestras de lealtad y dedicación, que merecen gran reconocimiento. En un momento en que desempeñan una función cada vez más importante en el mantenimiento de la paz

(Sra. Sun Minqin, China)

internacional, las Naciones Unidas necesitan una Secretaría vital y eficiente. La delegación de China comparte la opinión del Secretario General de que las condiciones de servicio son un elemento crucial para lograr ese elevado nivel de eficiencia.

24. La oradora toma nota con reconocimiento de la labor realizada por la CAPI en relación con el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores. Las recomendaciones de la Comisión contribuirían a proporcionar una base más sólida y racional para el futuro sistema de remuneraciones de las Naciones Unidas.

25. En cuanto a la recomendación de la CAPI de conceder un aumento general del 5% en las remuneraciones, la delegación de China observa que se basa en dos razones. Primero, desde 1975 no se han reajustado los sueldos básicos del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores. El poder adquisitivo de la remuneración del personal de las Naciones Unidas en la Sede disminuyó un 7,5%, y en otros lugares de destino la pérdida fue aún mayor. Segundo, en su cuadragésimo período de sesiones, en 1985, la Asamblea General decidió establecer el intervalo del margen entre 110-120, y determinó que el valor equidistante deseable debía ser 115. En ese momento la discrepancia entre el régimen común y el sistema con el que se establecía la comparación era del 14%. Pero desde entonces, esa discrepancia aumentó hasta un promedio de más del 21%. La discrepancia con otras organizaciones, como el Banco Mundial y la Comunidad Económica Europea es aún mayor. Si no se ajusta, el margen puede caer por debajo de 110 después de 1990. Como el sistema de remuneraciones de las Naciones Unidas está perdiendo su poder competitivo, las organizaciones del régimen común enfrentan dificultades para contratar personal, especialmente en los lugares de destino en que las condiciones son difíciles. Hay más dimisiones, pedidos de traslado, separaciones del servicio y vacantes sin llenar que antes. Estas situaciones tienen consecuencias negativas en la ejecución de los programas de las Naciones Unidas. La delegación de China entiende las razones de la recomendación de la CAPI y la considerará con una actitud positiva. Existen grandes diferencias de opinión al respecto y el único modo de resolverlas es realizar consultas exhaustivas.

26. La delegación de China celebra que el Comité Mixto, siguiendo las instrucciones de la Asamblea General, haya adoptado una serie de medidas para reducir el desequilibrio actuarial. No obstante, todavía persiste un desequilibrio del 3,71% de la remuneración pensionable y los intereses sobre los desequilibrios anteriores siguen siendo una de las causas principales de este estado de cosas. Según los cálculos del Comité de Actuarios, en los próximos años los intereses acumulados seguirán aumentando. Para restablecer el equilibrio actuarial a largo plazo de la Caja de Pensiones, el Comité Mixto recomendó un conjunto de medidas, que representan un esfuerzo conjunto de todos los interesados. Si bien no podrán satisfacer a todas las partes, no cabe duda de que la aplicación de ese conjunto de medidas influirá positivamente en el restablecimiento del equilibrio actuarial de la Caja de Pensiones.

27. El Sr. MENDEZ (Filipinas) celebra que, a diferencia de lo ocurrido en 1988, la CCSAIP haya decidido participar en todos los aspectos de la labor emprendida por la CAPI, y la FICSA haya participado en algunas de las actividades. Indudablemente, esto se debe a los considerables esfuerzos de la CAPI por mejorar el proceso de consultas y a la actitud positiva que mantuvieron los representantes del personal con respecto a todo el proceso. Cabe esperar que el espíritu de cooperación demostrado por todas las partes aumente en el futuro.
28. La CAPI ha recomendado un ajuste revisado provisional de la remuneración pensionable de las Naciones Unidas, a fin de resolver el problema de la creciente disparidad entre la remuneración pensionable de la administración pública de los Estados Unidos y las Naciones Unidas. En vista de las dificultades financieras de las Naciones Unidas, el orador acoge con beneplácito las economías sustanciales que produciría esta medida y espera que en el transcurso de los futuros estudios sobre el tema, la Comisión y el Comité de Pensiones puedan elaborar un mecanismo que corrija esas situaciones según vuelvan a surgir y eliminar así la necesidad de adoptar medidas provisionales en el futuro.
29. La propuesta de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio para los nuevos funcionarios a 62 años es muy válida, ya que permitiría a las Naciones Unidas aprovechar al máximo la experiencia y los conocimientos adquiridos por los funcionarios a lo largo de los años sin realizar inversiones adicionales en capacitación.
30. La costumbre de algunos Estados Miembros de efectuar pagos complementarios, en lo que constituye una clara contravención de la Carta de las Naciones Unidas y de las reglas de la Organización, tiene efectos desmoralizadores en el personal y también crea resentimiento entre los funcionarios. Cabe esperar que los Estados Miembros de que se trate respondan al llamamiento unánime a poner fin a esos pagos. Si los Estados Miembros no resuelven esos problemas, deberían resolverlos las organizaciones, deduciendo y reteniendo de los sueldos del personal pertinente sumas equivalentes al pago complementario que reciben.
31. Con respecto al examen amplio, evidentemente la CAPI ha logrado resultados muy satisfactorios, habida cuenta de las restricciones de tiempo con que se realizó la labor. Precisamente debido a la falta de tiempo hubo que dejar pendiente la cuestión relativa a la estructura de remuneración que se utilizará para determinar los elementos básicos de la remuneración global. Realmente resultaría más provechoso que se estudiara el tema con mayor detenimiento, en vez de llegar a conclusiones apresuradas por cumplir con los plazos establecidos. Cabe esperar que la demora quede justificada por los resultados positivos con que se prevé contar en el próximo período de sesiones.
32. El representante de Filipinas, refiriéndose al aumento general de sueldos de un 5% recomendado por la CAPI, dice que si bien puede haber motivos válidos para sostener que la escala de sueldos de las Naciones Unidas no es tan elevada como idealmente debería ser, hay que tener en cuenta que las Naciones Unidas están en una situación financiera precaria y el imponer una carga financiera adicional en estos momentos complicaría aún más el problema. Por lo tanto, duda de que el aumento sea oportuno y considera que los problemas de retención y contratación de personal son más bien de carácter excepcional y no son insuperables.



(Sr. Mendez, Filipinas)

33. Respecto de la elección de la administración pública utilizada en la comparación, el Sr. Méndez duda de que sea acertado utilizar únicamente a la administración pública de los Estados Unidos, que está afectada por su parte por sus propios problemas y dificultades. Quizá haya llegado el momento de estudiar más de cerca otras alternativas para el principio Noblemaire, excluyendo al sector privado por su índole particular.

34. Por lo que hace al sistema de ajustes por lugar de destino, éste se ha hecho tan complejo e impredecible que se ha convertido en importante fuente de descontento. Por ende, cabe congratularse de las medidas encaminadas a simplificar el sistema, hacerlo más transparente, asegurar la igualdad de trato para todo el personal y reducir al mínimo los efectos de las fluctuaciones monetarias en los haberes netos.

35. En relación con la compensación a los funcionarios por condiciones de trabajo y de vida desfavorables en el terreno, la CAPI ha recomendado un conjunto de medidas orientadas a eliminar muchas de las dificultades con que se tropieza y llevar las prestaciones respectivas a una situación más similar a la de la administración utilizada en la comparación.

36. En lo que respecta a la motivación y la productividad, el orador observa que se han recomendado medidas encaminadas a asegurar que los funcionarios no sólo estén bien pagados sino que cuenten con incentivos, tanto monetarios como no monetarios para mejorar su moral y aumentar su productividad.

37. Para finalizar, el Sr. Méndez expresa su confianza en la capacidad de la Comisión, así como en la comprensión y espíritu de cooperación demostrados por el personal y espera que se pueda llegar a una solución mediante la cual los funcionarios estén equitativamente remunerados sin recargar excesivamente a las Naciones Unidas y a sus Estados Miembros.

38. El Sr. OSELLA (Argentina) dice que el importante documento A/44/40 presentado por la CAPI pone en evidencia la intensidad y profundidad del trabajo efectuado por esa Comisión, que midió las consecuencias de corto y largo plazo de las distintas ideas propuestas. La Quinta Comisión se ha preocupado siempre por el estado y las condiciones de servicio del personal y, con ese objeto, en la resolución 42/221 de 1987 se dieron instrucciones precisas a la CAPI a fin de que proporcionara información para diseñar una metodología sólida y estable para la política en materia de remuneraciones. La Quinta Comisión tiene ante sí una propuesta que reúne las inquietudes y concilia los intereses de todas las partes, propuesta que se ha de considerar como un conjunto de medidas para analizar simultáneamente y no en forma individual.

39. La delegación de la Argentina apoya, en primer lugar, el mantenimiento del principio Noblemaire. Si bien el parámetro utilizado no ha aumentado en la misma proporción que las condiciones del mercado, es una buena guía comparativa. Apoya además el párrafo 173 A del documento A/44/30 en el cual se recomienda la revisión periódica cada cinco años del estado de la remuneración de la administración pública mejor remunerada. Considera que el intervalo del margen de 110-120 debe

(Sr. Osella, Argentina)

ser respetado para mantener el nivel de competitividad y exigencia que esté de acuerdo a las necesidades de las Naciones Unidas y es partidaria del 5% de aumento propuesto para los sueldos básicos.

40. En cuanto a la estructura de la remuneración, la delegación de la Argentina ve con agrado la propuesta de separar el factor vivienda del sueldo básico, dado que la vivienda desvirtúa en muchos casos los índices de ajuste por lugar de destino. Para evaluar las consecuencias prácticas del cambio en la estructura de la remuneración sería necesario realizar un modelo de simulación de salarios a fin de compararlo con la actualidad.

41. El ajuste por lugar de destino, si bien es el medio adecuado para la equiparación de salarios en distintas regiones, en algunos casos queda desvirtuado por abruptas devaluaciones o incrementos en las tasas de inflación. Ese mecanismo debe ser justo, equiparar el poder adquisitivo en distintas regiones, ser transparente en su diseño y de fácil aplicación. Para ello es necesario eliminar la regresividad en el sistema, con lo que se evitarían en gran medida las variaciones entre los sueldos pagados en moneda local como consecuencia de las fluctuaciones de los tipos de cambio.

42. A diferencia de otras administraciones públicas, los funcionarios internacionales tienen la posibilidad de ser transferidos de destino y la Organización debe fomentar esa movilidad a fin de tener al mejor funcionario en el puesto adecuado; para ello hay que eliminar los factores que obstaculizan esa movilidad. La delegación de la Argentina apoya todas las medidas tendientes a incentivar y motivar al personal y a reconocer la labor y el esfuerzo puestos a disposición de la Organización.

43. La delegación de la Argentina ve con inquietud la situación aún delicada de la Caja Común de Pensiones del personal de las Naciones Unidas y toma nota con agrado de la propuesta de elevar la edad de jubilación a 62 años como medio de mejorar la situación financiera. No obstante, comparte los criterios por los cuales se ha solicitado información sobre el efecto que esa decisión tendría sobre la política de personal.

44. La delegación de la Argentina considera que las respuestas de la CAPI, que merecen todo el apoyo de la Quinta Comisión, constituyen un conjunto de medidas equilibradas y razonables encaminadas a contar con un personal calificado que esté a la altura de las complejas necesidades de la Organización.

45. El Sr. ABDEL-AZIZ (Presidente del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que la intervención del CCSAIP se limitará a las tres cuestiones prioritarias tratadas en el informe de la CAPI: a) las relaciones entre la CAPI y los órganos de representación del personal, b) el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y c) las pensiones.

46. En lo que respecta a las relaciones con la CAPI, el orador dice que, respondiendo al llamamiento formulado en la resolución A/43/226 de la Asamblea General, el Comité decidió participar a título experimental en los trabajos de

(Sr. Abdel-Aziz)

la CAPI relativos al examen amplio. Para ese examen la CAPI constituyó un grupo de trabajo tripartito integrado por miembros de la CAPI y del CCCA y miembros nombrados por las dos federaciones de funcionarios internacionales. Esas reuniones permitieron restaurar en parte la confianza en la posibilidad de modernizar los mecanismos del régimen común y hacerlos más transparentes, más simples y mejor adaptados a las necesidades reales y a los métodos modernos de gestión.

47. El CCSAIP espera que la Quinta Comisión reconozca las ventajas de la participación efectiva del personal en los procesos que llevan a la determinación de sus condiciones de empleo y que, en la respectiva resolución del corriente año, la Quinta Comisión exija que la CAPI respete y aplique plenamente los párrafos 2 y 3 de la sección I y los párrafos 1 y 2 de la sección II de la resolución A/43/226. El CCSAIP está siempre dispuesto a cooperar de buena fe en todo mecanismo tripartito y espera una misma actitud de sus interlocutores.

48. Cabe señalar a la atención, al igual que el año anterior, la división del trabajo entre los distintos órganos encargados de examinar las cuestiones relativas al régimen común, en particular la gestión del sistema de ajustes por lugar de destino, que incumbe a la CAPI, así como otras cuestiones técnicas como el método para el cálculo del margen. Por otra parte, es de lamentar que la CAPI haya anulado una recomendación puramente técnica de su órgano más calificado, el CAAALD sobre los resultados de las encuestas sobre el costo de vida en Viena y Ginebra, otra prueba de que la CAPI no actúa como un órgano técnico y objetivo.

49. En lo que concierne al examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, el CCSAIP se congratula por los trabajos realizados por el grupo de trabajo tripartito integrado por cinco miembros de la CAPI, cinco miembros del CCCA y los dos órganos de representación del personal. Sin embargo, esos trabajos altamente técnicos resultantes de prolongadas negociaciones han sido fragmentados y diluidos por consideraciones incomprensibles por parte de la CAPI. Las recomendaciones hechas por la CAPI a la Quinta Comisión no representan los resultados de la labor del grupo de trabajo.

50. Por su parte, el CCSAIP no podrá explicar a sus afiliados por qué motivo sus recomendaciones, las del grupo y aún las recomendaciones diluidas de la CAPI podrían ser demoradas o rechazadas, incluso parcialmente por la Asamblea General. Cabe recordar que la administración pública utilizada en la comparación está actualmente retrasada en un 28,6% con respecto a la Ley sobre la comparabilidad de la remuneración de los Estados Unidos. No hay motivos para que la administración pública internacional se vea afectada por una situación ajena y debida a cuestiones internas, ni por el hecho de que no se haya efectuado oportunamente el estudio de la administración pública mejor remunerada ni se hayan tenido en cuenta las distintas prestaciones existentes en la administración pública utilizada en la comparación.

51. Los sueldos básicos de la administración pública internacional están congelados desde hace 15 años. El perpetuar esa situación sería más injusto aún en momentos en que los funcionarios deben dar cada vez de sí en pro de las causas del mantenimiento de la paz, de los derechos humanos y del desarrollo. Se corre también el riesgo de no inyectar sangre nueva, necesaria para la Organización,

/...

(Sr. Abdel-Aziz)

objetivo común de los Estados Miembros, las administraciones, el personal y los sindicatos. Por ese motivo el CCSAIP considera que las recomendaciones de la CAPI deben aprobarse en su forma actual, por cuanto representan un mínimo indispensable y deberían ir acompañadas lo antes posible de medidas complementarias según un calendario preestablecido. El CCSAIP piensa que es necesario recuperar el poder adquisitivo en todos los lugares de destino pero acepta, no obstante, que se lo haga gradualmente comenzando por la aprobación de las actuales recomendaciones de la CAPI y su inmediata aplicación.

52. Si bien las mejoras recomendadas por la CAPI tienen consecuencias financieras, convendría tener en cuenta también el costo que significaría mantener el statu quo. Los jefes ejecutivos de las distintas organizaciones han demostrado claramente que, como consecuencia de las dificultades relativas al personal se demora la ejecución de los programas e, a veces, éstos no se pueden llevar a cabo. La CCSAIP confía en que, teniendo en cuenta todas estas consideraciones, la Quinta Comisión aprobará las recomendaciones de la CAPI.

53. El orador señala que, en el curso de algunas intervenciones, se dijo que la Asamblea había previsto la revisión del método de cálculo del margen para 1991 solamente, por lo que la Comisión no debería haberse ocupado de ese tema este año. En su opinión, es acertado que la Comisión haya decidido que en un estudio profundo no podía dejarse de lado un elemento tan fundamental. También se dijo que la modificación del método de cálculo debía traer consigo una modificación del intervalo del margen. Sin embargo, los cambios propuestos por la CAPI reflejan los cambios ocurridos en la estructura de la remuneración después del período para el cual se determinó el margen de 110 a 120. A la CCSAIP le sorprende además que se pretenda erigir en principio permanente el cálculo del margen sobre una media de varios años, medida temporaria adoptada el año anterior en contra de toda lógica.

54. En cuanto al régimen de pensiones, la CCSAIP cree firmemente que la actualización de las remuneraciones no debería financiarse a costa de la degradación de las pensiones. Sin embargo, ciertas posiciones hacen pensar a la CCSAIP que ese peligro existe. Desde 1983 se han adoptado por lo menos 14 medidas que han determinado reducciones sucesivas de las pensiones y de la remuneración pensionable. Es preciso poner fin a esos intentos sutiles y continuos de menoscabar aún más ese derecho. Los Estados Miembros deben asumir la responsabilidad social y humana que les incumbe respecto de las organizaciones internacionales y su personal. La CCSAIP espera que la Quinta Comisión y la Asamblea General se solidaricen con el personal y presten la atención necesaria a las cuestiones relativas a las pensiones.

55. El Sr. AGGARWAL (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) señala a la atención de la Comisión el documento A/C.5/44/16, que contiene observaciones de la FICSA sobre diversos aspectos relacionados con las condiciones de servicio de los funcionarios públicos internacionales y observa que, en momentos en que ha aumentado el prestigio de las Naciones Unidas y se reconoce cada vez más la importancia de su papel en el mantenimiento de la paz y en el mejoramiento de la condición humana en todo el mundo, parece paradójico que las condiciones de servicio que rigen la calidad de vida de su propio personal se hayan venido deteriorando constantemente durante el

(Sr. Aggarwal)

último decenio, hasta llegar a un nivel que puede calificarse de precario. Ese deterioro se advierte asimismo en las violaciones cada vez más frecuentes de la seguridad y la independencia de los funcionarios públicos internacionales. La situación preocupa profundamente a la FICSA, que exhorta a los Estados Miembros a respetar y asegurar que se respeten los derechos de los funcionarios y sus familias.

56. En relación con el examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, la FICSA acogió con satisfacción la resolución 42/221 de la Asamblea General, ya que desde la creación de la CAPI en 1975 no se había realizado un examen de ese tipo. Sin embargo, en mayo de 1988, los miembros de la FICSA decidieron suspender su participación en todas las actividades de la CAPI por la incidencia cada vez mayor que tenían en sus recomendaciones y conclusiones las consideraciones políticas, en lugar de las razones técnicas, y por estar en desacuerdo con su modus operandi. En 1988, y en respuesta a las inquietudes de la FICSA, la Asamblea General, en su resolución 43/226, invitó a la CAPI a que adoptara las disposiciones para permitir la participación más cabal de las organizaciones y los representantes del personal en todos los aspectos y en todas las etapas del examen amplio. La CAPI se mostró renuente, pero introdujo algunos cambios limitados en los procedimientos para la realización del examen amplio. Algunas asociaciones y sindicatos miembros de la FICSA cuestionaron lo acertado de esos cambios, así como la capacidad de la CAPI para desempeñar su papel de órgano técnico independiente, y su voluntad de hacerlo. No obstante, la Federación consintió en participar en el examen amplio, aclarando que su participación se limitaría al examen y sería a título de ensayo.

57. La inactividad de la CAPI durante el período 1987-1988 hizo que se perdiera casi un año y, en 1988, para sorpresa del personal, la Asamblea General, en su resolución 43/226, introdujo ciertos parámetros para el estudio amplio que redujeron claramente su alcance. Por razones de tiempo, quedaron sin examinar muchas cuestiones fundamentales. La FICSA considera esencial que se examinen lo antes posible las siguientes cuestiones: una revisión profunda del principio Noblemaire en el contexto de la actual situación geopolítica; un estudio para determinar la mejor base para la comparación, y la elaboración de la "metodología de la remuneración total".

58. La FICSA no está satisfecha con el alcance del examen ni con muchas de las recomendaciones de la CAPI. El "aumento general de sueldos del 5%" es meramente una medida correctiva que emana de la aplicación normal de la metodología del margen, aprobada por la Asamblea General, según la cual la remuneración se congela cuando el margen supera el límite de 120 y se aumenta cuando el margen se reduce a menos de 110. De acuerdo con el párrafo 109 del volumen II del informe de la CAPI (A/44/30), al 1° de enero de 1990 el margen bajará a 108,3%, lo que determinaría un aumento automático de los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores para ubicarlos nuevamente en el intervalo aprobado de 110-120. Puesto que la CAPI aplicó tan fielmente la parte de la resolución que determinó una congelación de la remuneración durante casi cuatro años, es hora de que se aplique la otra parte de la resolución, que establece que se aumenten los sueldos básicos cuando el margen se sitúe por debajo del límite mínimo de 110.

(Sr. Aggarwal)

59. La FICSA considera que el aumento propuesto no es realista, ya que no reconoce hasta qué punto resultan insuficientes los sueldos, que no han registrado un aumento en términos reales durante los últimos 15 años. Tampoco reconoce la pérdida de poder adquisitivo en todos los lugares de destino, ni los problemas de contratación y retención que enfrentan las organizaciones. El aumento del 5% que se ha propuesto es insuficiente para solucionar esos problemas, ya que actualmente los sueldos del cuadro orgánico están por lo menos un 25% por debajo de lo que podría considerarse un nivel competitivo. El 5 de julio de 1989, la FICSA expuso al CAC la necesidad de aumentar los sueldos un 25% y, en esa oportunidad, los jefes ejecutivos se adhirieron a esta posición y sugirieron un aumento de por lo menos 5%, con un mecanismo de aumentos anuales sucesivos que permitieran mejorar la paga líquida hasta ubicarla nuevamente en un nivel de competitividad. La FICSA reitera su pedido de un aumento general de sueldos del 10%, de aplicación inmediata, seguido por un mecanismo de aumentos anuales sucesivos, hasta que los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico alcancen nuevamente un nivel competitivo.

60. En términos generales, la FICSA está de acuerdo con las recomendaciones relativas a la aplicación del margen, si bien le preocupa que no tengan en cuenta el hecho de que el actual intervalo del margen se basa en cálculos e informaciones correspondientes a un período en que prácticamente no había diferencias entre los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos y los sueldos recomendados por la Ley de Comparabilidad de la Remuneración, de 1970. Hoy en día esa diferencia es del 28,6%. Como solución, la FICSA propone que se establezcan dos márgenes: uno para regular los sueldos de acuerdo con la Ley de Comparabilidad y otro para el factor de expatriación. También considera esencial que se incluyan en el cálculo del margen las bonificaciones y los premios al rendimiento que otorga la administración pública utilizada en la comparación.

61. En opinión de la FICSA, las recomendaciones de la CAPI en lo relativo a las prestaciones no tienen en cuenta dos cuestiones fundamentales: el establecimiento de una prima por terminación del servicio para los funcionarios que hayan prestado servicios durante nueve años o más con contratos de plazo fijo, y la continuación del pago del subsidio de educación a fin de dar una cobertura parcial a los hijos a cargo de funcionarios que regresen a su país de origen.

62. La FICSA propone además que: a) en lugar de abolir el ciclo de 18 meses para las vacaciones en el país de origen, se incluya a los lugares de destino que actualmente tienen ese ciclo en la lista de los que tienen un ciclo de 12 meses; b) se establezca un sueldo base con referencia a la ciudad de la Sede de las Naciones Unidas, y no con referencia a Washington D.C.; c) se adopten medidas para eliminar completamente las fluctuaciones en la paga líquida causadas por las variaciones en los tipos de cambio.

63. A pesar de lo expuesto, la FICSA cree que el conjunto de medidas propuestas por la CAPI pueden verse como un primer paso para mejorar el deteriorado nivel de sueldos y prestaciones del cuadro orgánico y exhorta a la Asamblea General a considerar ese conjunto de medidas como un mínimo aceptable, no sujeto a nuevas reducciones, y a aplicarlo a partir del 1° de enero de 1990.

/...

(Sr. Aggarwal)

64. En cuanto a las pensiones, la FICSA exhorta a la Comisión a aceptar las recomendaciones del Comité Mixto de Pensiones del Personal, consignadas en el párrafo 62 de su informe (A/44/9), que exigirían solamente un pequeño aumento de las cuotas, y a considerarlas como un conjunto de medidas destinadas a corregir el desequilibrio actuarial de la Caja. Por otra parte, a la FICSA le preocupan las intolerables medidas selectivas que se han recomendado para corregir un supuesto desequilibrio de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en relación con la del personal de la administración pública utilizada en la comparación. Esas medidas no sólo son de carácter ad hoc sino que en ciertos casos podrían atentar contra el principio de la sustitución de los ingresos aprobado por la Asamblea General. La recomendación de la CAPI de que los ajustes futuros se reduzcan en 2,8 puntos porcentuales (A/44/30, vol. I, párr. 42) no está de acuerdo con la recomendación del Comité Mixto de Pensiones que figura en el párrafo 95 de su informe (A/44/9). La FICSA se opone terminantemente a esta medida de reducción de la remuneración pensionable, que tiene consecuencias jurídicas y de otra índole, y que no obedece a razones técnicas, sino a consideraciones políticas y subjetivas.

65. Con respecto a la remuneración pensionable y los derechos de pensión del personal del cuadro de servicios generales, se ha manifestado demasiado interés en los problemas de "superposición" en algunos lugares de destino en que la moneda local es fuerte con respecto al dólar, mientras que no se presta prácticamente atención alguna a la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales en aquellos lugares de destino en que la moneda local es débil, la inflación es alta y los sueldos son relativamente bajos. Estas dos cuestiones se estudiarán durante el examen amplio de la remuneración pensionable que realizarán la CAPI y el Comité Mixto de Pensiones. Es evidente que tal examen no puede llevarse a cabo sin la participación de los representantes del personal, ni hasta tanto se haya restablecido el clima de confianza en las relaciones entre el personal y la administración y el personal esté convencido de que se realizará con imparcialidad y objetividad. Por lo tanto, la FICSA pide que el examen amplio de la remuneración pensionable de todas las categorías de personal se aplace hasta que se restablezca ese clima de confianza.

66. Durante varios años la FICSA ha venido reclamando que las condiciones de servicio dejen de establecerse unilateralmente y sean objeto de auténticas y verdaderas negociaciones. La huelga de este año en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), los paros que ha realizado el personal del GATT y la OIT en años anteriores y la petición que han estado firmando los funcionarios en las últimas semanas, son medidas excepcionales que denotan el malestar que existe entre el personal. La FICSA considera que ha llegado el momento no sólo de revertir el deterioro de las condiciones de servicios, sino también de establecer un mecanismo de negociaciones auténticas entre los empleadores y el personal, realizadas con arreglo a procedimientos equitativos y bien establecidos.

67. En relación con la resolución 42/221 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1987, que pidió a la CAPI que realizara un estudio de su funcionamiento, y la resolución 43/226, de 21 de diciembre de 1988, en que la Asamblea General pidió a la CAPI que ampliara el ámbito del examen de su funcionamiento, la FICSA tiene serias dudas en cuanto a la objetividad con que

(Sr. Aggarwal)

cualquier órgano, incluida la CAPI, puede examinar sus propias normas de procedimiento. La FICSA no comparte la opinión expresada ante la Quinta Comisión por el Presidente de la CAPI en el sentido de que los métodos de trabajo establecidos por la CAPI para el examen amplio habían mejorado el proceso de consultas. La forma en que se cambian o desechan las recomendaciones formuladas en grupos de trabajo tripartitos por razones no técnicas ha convencido a la FICSA de la futilidad del actual proceso de consultas y de la necesidad de establecer un órgano conjunto para celebrar negociaciones. Es por ello que la FICSA pide que se establezca un grupo de trabajo con el propósito de determinar el ámbito de competencia y los métodos de trabajo que permitan la creación de un órgano de negociaciones en que el personal pueda tener una participación plena y efectiva.

68. La FICSA espera también que, al igual que el año pasado, la Quinta Comisión permita que representantes del personal participen en sus grupos de trabajo, con derecho a hablar y a presentar documentos.

69. La FICSA es consciente de que la Quinta Comisión tiene la facultad de aceptar o rechazar las recomendaciones que se le formulan. Sin embargo, siempre se espera que las recomendaciones técnicas emanadas de órganos técnicos sean aceptadas. Cabe señalar que la Quinta Comisión, al rechazar las propuestas de la CAPI en ocasiones anteriores y más frecuentemente desde 1984, ha contribuido a dar a la CAPI una orientación más política. La FICSA cree que es hora de poner fin a esa tendencia.

70. Es verdad que la aceptación de las recomendaciones de la CAPI y del Comité Mixto de Pensiones tiene consecuencias financieras; sin embargo, los recursos adicionales que se gastarían estarían ampliamente compensados por el aumento de la productividad y de la calidad de los servicios que ocurrirá como consecuencia del mejoramiento de la moral del personal.

71. Es imposible pasar por alto algunas declaraciones que se han hecho en esta sesión. Se ha dicho que la CAPI no ha sabido establecer un sistema de remuneración coherente. Cabe suponer que de establecerse tal sistema tendría que ser distinto al existente. Sin embargo, por otra parte también se ha dicho que, de conformidad con anteriores decisiones, la metodología para calcular el margen no debería cambiarse, pese a que parece lógico que el examen amplio incluya una cuestión tan fundamental como ésta. También ha cambiado la estructura de remuneraciones de la administración pública de los Estados Unidos, y esto debe reflejarse en la estructura de la metodología del cálculo del margen. Resulta difícil entender por qué razón habría que mantener contra toda lógica un margen calculado como promedio para varios años: el personal que trabaja en estos momentos no quiere que su situación quede determinada por acontecimientos pasados. Si en algo ha cumplido su mandato la CAPI, ha sido en la cuestión del margen.

72. También se ha planteado si resultaba oportuno el aumento general de sueldos del 5%. En 15 años no ha habido aumento real de sueldos alguno y ya desde 1982 la CAPI viene recomendando ese aumento. Hace tiempo que debió aplicarse y no hay razón alguna para esperar más.



73. El Sr. BARABANOV (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) observa que desde hace algunos años la Quinta Comisión ha pedido a los representantes de las llamadas "asociaciones del personal" que presenten comentarios sobre algunos informes, entre ellos el de la CAPI. La URSS cree que la Asamblea General no es el lugar adecuado para que el personal negocie y regatee con los Estados Miembros. Estos sólo pueden negociar con el Secretario General, por ser el más alto funcionario administrativo. Por lo tanto, las observaciones hechas por los representantes de la CCSAIP y la FICSA constituyen una práctica inaceptable para la URSS, que en el futuro tendrá en cuenta este precedente cuando se plantee si conviene o no conceder a los representantes del personal el derecho a ser escuchados.

Se levanta la sesión a las 17.45 horas.