NACIONES UNIDAS

Asamblea General

CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
38a. sesión
celebrada el martes
14 de noviembre de 1989
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 38a. SESION

Presidente: Sr. DANKWA (Ghana)

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.38
17 de noviembre de 1989

ORIGINAL: ESPAÑOL

26 p.

89-57126 0320c

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

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

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

1. El Sr. BOUR (Francia), haciendo uso de la palabra en nombre de los Estados miembros de la Comunidad Europea, expresa ante todo el reconocimiento de los Doce al Presidente y a todos los miembros de la CAPI, así como a todos aquellos que participaron en el estudio amplio sobre las condiciones de empleo. Toma nota además con satisfacción de las mejoras introducidas en el funcionamiento de la CAPI y de que la Comisión contó nuevamente con la participación de representantes del personal.

2. Respecto del informe de la CAPI (A/44/30) y por lo que hace a la remuneración pensionable, la delegación de Francia observa que a menos de tres años de su aprobación por la Asamblea General, el método de ajuste es ya obsoleto, por lo que es necesario revisar el sistema para reemplazarlo por otro que sea simple, estable y duradero. Mientras tanto, la delegación de Francia acepta la fórmula propuesta por la CAPI en el párrafo 42 de su informe. Es necesario tener en cuenta que la cuantía de la remuneración pensionable, que influye sobre el equilibrio actuarial de la Caja, depende al mismo tiempo del método de ajuste y de la estructura y nivel de sueldos, cuestiones éstas que están vinculadas entre sí y deberían examinarse en forma simultánea.

3. En lo que concierne a la evolución del margen entre la remuneración neta del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas, la delegación de Francia observa que, en opinión de la CAPI, conviene y procede conceder la clase 10 de ajuste por lugar de destino en Nueva York con efecto a partir del mes de mayo de 1989, fecha que se ajusta a la norma adoptada por la resolución 43/226 de la Asamblea General. Dado que existen diferentes métodos de cálculo del margen, sería conveniente que en el futuro se aplicase un solo método simple, coherente y duradero.

4. Por lo que respecta al examen amplio, la delegación de Francia observa que el propio Presidente de la CAPI señaló que quedaba por definir un aspecto importante relativo a la estructura de la remuneración, de manera que la aplicación de gran parte de las medidas propuestas en el informe A/44/30 podría depender considerablemente de lo que se decidiera sobre esa cuestión. Sería conveniente que la Secretaría indicase las relaciones existentes entre las distintas medidas.

5. El Grupo de Trabajo establecido por la CAPI ha examinado detalladamente ese aspecto del examen amplio y recomendado la separación del elemento vivienda de los demás elementos de la remuneración global. La modificación de la estructura tendrá repercusiones sobre los demás factores y planteará buen número de cuestiones, entre ellas las señaladas por la CAPI en el párrafo 196 de su informe. Es necesario

(Sr. Bour, Francia)

evaluar todas las consecuencias pertinentes, entre ellas las financieras. A ese respecto sería conveniente que la Secretaría diera a conocer las informaciones disponibles en relación con las opciones B y G del anexo III del volumen II del informe de la CAPI.

6. Una de las primeras propuestas, sin duda la que será objeto de mayores debates en la Quinta Comisión, es la de un aumento general de sueldos de un 5%. La delegación de Francia desearía que la Secretaría aclarase las consecuencias que tendría tal aumento en distintos períodos del año 1990 y la relación entre el nivel de aumento propuesto y los diferentes aumentos decididos o previstos para 1990 en aplicación de los mecanismos en vigor, en particular del paso de Nueva York a la clase 11 o una clase superior y a las consecuencias del aumento de sueldo de un 3,6% a los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos.

7. En lo que respecta a la recomendación sobre el nivel general de las remuneraciones y la relativa al establecimiento de un sueldo básico mínimo de un nivel equivalente al sueldo básico actual más 12 puntos por incorporación de una parte del ajuste por lugar de destino, la delegación de Francia se pregunta qué razones han justificado la elección de tal procedimiento, dado que la Asamblea General en su resolución 43/226 había solicitado solamente que la Comisión estudiase la supresión de los ajustes negativos y pide que la Secretaría suministre informaciones detalladas para juzgar las ventajas relativas de las dos posibilidades.

8. Por lo que hace a la comparación con la administración pública utilizada como referencia y el cálculo del margen, la Comisión reafirma la validez del principio Noblemaire y la noción de margen que debe aplicarse para todos los funcionarios. Para poder hacer un examen detallado de la cuestión del margen sería necesario disponer de mayor información sobre el método previsto por la CAPI, en particular por lo que hace a la fijación del margen dentro de los límites convenientes propuestos. Para adoptar una decisión sobre las modalidades prácticas de ese cálculo, la Asamblea General debería tener en cuenta otros elementos del sistema de remuneración incluida la forma en que se considerará la vivienda.

9. La delegación de Francia ha tomado nota de las recomendaciones de la Comisión encaminadas a simplificar y aclarar el mecanismo de los ajustes por lugar de destino. Sería interesante conocer los efectos de la decisión de aplicar en Nueva York el índice de gastos fuera de la zona así como de la propuesta de hacer extensiva a todos los lugares de destino la supresión de la regresividad. La delegación de Francia está dispuesta a examinar con toda atención las propuestas destinadas a favorecer la movilidad y mejorar las condiciones de empleo en los lugares de destino difíciles, así como los medios de aumentar la productividad y la motivación del personal.

10. Para facilitar los trabajos de la Quinta Comisión sería conveniente que ésta dispusiese de modelos para evaluar las consecuencias que tendrían sobre la remuneración neta las medidas propuestas, adoptadas por separado y en su conjunto, sobre la base de una muestra representativa de las diferentes categorías y lugares de destino.

(Sr. Bour, Francia)

11. Los Doce están dispuestos a participar, en el marco de las consultas oficiosas de la Quinta Comisión, en la búsqueda de un acuerdo general sobre la base de las propuestas presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional a fin de establecer un nuevo mecanismo más simple, más fácil de administrar para las organizaciones y más justo y equitativo para los funcionarios del régimen común.

12. El Sr. MENON (India) dice que, respondiendo a las resoluciones 42/221 y 43/226 de la Asamblea General, la CAPI ha hecho un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (A/44/30); no obstante, por falta de tiempo esa Comisión no pudo finalizar su examen de algunos elementos del sueldo básico, en particular el elemento vivienda.

13. Habida cuenta de las dificultades para contratar y retener el personal y de la pérdida del poder adquisitivo de los sueldos en la base del sistema y otros lugares de destino, la delegación de la India apoya el aumento general de sueldos, de un 5%, para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores a partir de 1990, tal como lo recomienda la Comisión.

14. Por lo que respecta a la cuestión de los sueldos básicos mínimos, la delegación de la India considera razonable la recomendación que hace la CAPI en el párrafo 118 de su informe (A/44/30, vol. II) de que se establezcan sueldos mínimos que sean aproximadamente equivalentes a los sueldos básicos netos actuales más 17 puntos de ajuste por lugar de destino.

15. En relación con la cuestión del margen de la remuneración neta, la delegación de la India considera que no puede justificarse, desde un punto de vista técnico, aplicar al personal no expatriado el elemento de margen correspondiente a la expatriación, y estima que esa cuestión debería examinarse más a fondo en las consultas oficiosas.

16. La delegación de la India considera razonables las recomendaciones de la CAPI de utilizar el año civil como período de referencia del margen y de basar las comparaciones en los sueldos medios de cada categoría de ambas administraciones. En cambio la recomendación de la Comisión de dejar fluctuar el margen entre 110 y 120 se opone a las disposiciones de la resolución 40/244 de la Asamblea General en que se aprobó un margen de 110 a 120 con un punto medio conveniente de 115, en la inteligencia de que ese margen se mantendría durante cierto tiempo en torno al punto medio.

17. La delegación de la India toma nota de que la Comisión ha formulado cierto número de recomendaciones útiles con objeto de simplificar el sistema de ajustes por lugar de destino y espera que con la introducción de esas medidas se logre una mayor racionalización y estabilidad en dicho sistema.

18. La delegación de la India toma nota de que la CAPI ha propuesto una fusión de las prestaciones por movilidad o por lugar de destino difícil a fin de brindar incentivos adecuados al personal para trasladarse de la sede a un lugar de destino sobre el terreno y de un lugar de destino a otro. En este contexto, solicita a la

(Sr. Menon, India)

secretaría de la CAPI que proporcione a la Quinta Comisión una clasificación de todos los lugares de destino de las categorías H, y A a E, antes de que comiencen las consultas oficiosas sobre ese tema. Respecto de la matriz propuesta, las prestaciones que se proponen para distintos lugares de destino, en particular los de las categorías A a C, parecen ser algo excesivas. Además, aunque la Asamblea General aceptara esa matriz, no es seguro que vaya a resolverse los verdaderos problemas de contratación de personal para lugares de destino difíciles. Tampoco basta con comparar las actuales prestaciones en el régimen común con las de la administración utilizada en la comparación; la Comisión debería examinar además en forma detallada las dificultades con que se enfrentan actualmente las Naciones Unidas y otras organizaciones afiliadas para la contratación de personal idóneo en determinados lugares de destino.

19. La delegación de la India acepta las recomendaciones que figuran en el párrafo 356 del informe de la CAPI (A/44/30, vol. II) con respecto a la motivación y la productividad, aunque cree que antes de introducir cambios sustanciales en esta esfera se debería mejorar el sistema de evaluación de la actuación profesional. Si los alicientes no se basan en criterios relativamente objetivos, ello podría afectar negativamente la moral de la gran mayoría de los funcionarios.

20. En cuanto a la recomendación que figura en el párrafo 42 del Volumen I del informe de la CAPI y que se incluye también en los incisos c) y d) del párrafo 93 del informe del Comité Mixto de Pensiones (A/44/9), en relación con la remuneración pensionable, a juicio del orador es lógica ya que, debido a los cambios recientes en las leyes impositivas de los Estados Unidos, los aumentos de sueldos correspondientes a aumentos en el costo de la vida no resultarán en la inclusión en un tramo impositivo más alto.

21. En cuanto a la relación entre la remuneración pensionable de las Naciones Unidas y la de la administración pública federal de los Estados Unidos, su delegación ha tomado nota de lo que se expresa en los párrafos 36 y 37 del Volumen I del informe de la CAPI y considera que tanto la Comisión como el Comité Mixto de Pensiones deberían examinar, en ocasión del examen amplio de la remuneración pensionable que realizarán el año próximo, la manera de lograr que esa relación se mantenga dentro de límites razonables, teniendo en cuenta el principio Noblemaire y el concepto de la sustitución del ingreso.

22. La delegación de la India cree que la práctica de algunos Estados Miembros de hacer pagos complementarios a sus nacionales empleados en las Naciones Unidas es contraria a lo dispuesto en el párrafo 2 del Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas y menoscaba la independencia de la administración pública internacional. Cree asimismo que la Asamblea General debería solicitar a los Estados Miembros que suspendieran esa práctica y que el Secretario General, así como los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, podrían tal vez adoptar medidas para disuadir a los funcionarios de aceptar tales pagos a fin de respetar lo dispuesto en el párrafo 1 del Artículo 100 de la Carta.

(Sr. Menon, India)

23. Si bien su delegación ha notado ciertos progresos en el informe de la CAPI, cree que sería posible simplificarlo, dilucidar las recomendaciones técnicamente complejas y resumir algunas partes, especialmente las relativas a las opiniones de los representantes de las organizaciones y del personal y a las deliberaciones de la Comisión. El informe podría incluir también alguna explicación de la metodología actual del sistema de ajustes por el lugar de destino, y cuadros con detalles adicionales sobre las recomendaciones de la Comisión.

24. Por otra parte, la delegación de la India apoya firmemente las recomendaciones que ha formulado el Comité Mixto de Pensiones del Personal para reducir el desequilibrio actuarial de la Caja (A/44/9, párr. 62), que constituyen una transacción entre las posiciones manifestadas por los diversos grupos.

25. La delegación de la India toma nota del párrafo 107 del informe del Comité Mixto de Pensiones y, en tal sentido, apoya las opiniones expresadas en el párrafo 109 del informe. Sin embargo, exhorta al Comité a que considere la inquietud expresada por la Conferencia de la Unión Internacional de Telecomunicaciones en el examen amplio de la remuneración pensionable que se realizará el año próximo, teniendo presente la necesidad de proporcionar beneficios similares a los funcionarios de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en los diferentes lugares de destino.

26. La delegación de la India apoya las estimaciones de gastos de la secretaría de la Caja para el bienio 1990-1991 y las mejoras que proyecta introducir en lo relativo al procesamiento de datos, la estructura orgánica y las operaciones, las comunicaciones y otros aspectos administrativos.

27. La India felicita al equipo de inversores que asesora a la Caja de Pensiones ya que pese a la inestabilidad de los mercados financieros y el aumento de valor del dólar de los Estados Unidos, las ganancias que ha obtenido la Caja con sus inversiones han sido importantes.

28. La Srta. SHEAROUSE (Estados Unidos de América) dice que la remuneración y las prestaciones del personal de las Naciones Unidas constituyen la mayor parte del presupuesto de las Naciones Unidas. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el Comité Mixto de Pensiones del Personal (CMPP) tienen la difícil tarea de asegurar que los niveles de la remuneración y de las pensiones sean justos y suficientes para atraer y retener personal competente pero, al mismo tiempo, también es preciso tener en cuenta el interés de los Estados Miembros y la auténtica escasez de recursos que éstos enfrentan.

29. La delegación de los Estados Unidos encomia el buen comienzo que ha tenido el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores encomendado a la CAPI y cree que muchas de sus recomendaciones merecen ser objeto de un examen cuidadoso. Sin embargo, lamenta que la CAPI no haya podido finalizar el examen amplio y que sólo se haya presentado a la Asamblea General un conjunto parcial de medidas que afectan la remuneración del personal del cuadro orgánico. La delegación de los Estados Unidos examinó los

(Srta. Shearouse, EE.UU.)

cambios propuestos a la luz de tres criterios: equidad de la remuneración y las prestaciones, claridad y concisión de las políticas y una participación apropiada de los Estados Miembros en el proceso de adopción de decisiones.

30. En cuanto a la recomendación de otorgar un aumento general de sueldos del 5% a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, su delegación considera que distrae la atención del examen amplio, que es tan importante para restablecer la credibilidad del régimen común. Si se hubiera finalizado el examen amplio, se estaría en mejores condiciones para examinar el aumento recomendado. En su opinión, el informe de la CAPI no aporta pruebas suficientes que justifiquen ese aumento de sueldo. Tampoco aporta datos concretos ni un análisis que demuestre fehacientemente la existencia y la magnitud de los problemas de contratación y retención. Parece sí que hay problemas con respecto a ciertas ocupaciones y a ciertos lugares de destino, pero no resulta claro que esos problemas existan a nivel de todo el sistema. Los problemas de contratación y de retención también pueden ser causados por prácticas administrativas ineficientes e inadecuadas. Es necesario examinar estas cuestiones antes de que se pueda estimar el efecto del aumento recomendado.

31. También cabe preguntarse qué medidas deberían adoptar los Estados Miembros y las Naciones Unidas para hacer frente a un aumento de sueldos del 5%, que significa agregar más de 60 millones de dólares anuales a los presupuestos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Las dificultades económicas que existen actualmente a nivel mundial determinan que casi todos los Estados Miembros deban administrar cuidadosamente sus recursos y reducir sus gastos. La aprobación del aumento de sueldos incrementaría el costo de administrar cada programa de las Naciones Unidas y ello afectaría negativamente a los organismos financiados con contribuciones voluntarias, ya que al aumentar las cuotas se reducirían los fondos disponibles para ese tipo de contribuciones. Los gastos de personal deben guardar una proporción razonable con el total de gastos y hay que examinar la forma de compensar los gastos nuevos para mantener ese total dentro de límites razonables.

32. Si bien a su delegación le resulta difícil aceptar la recomendación de un aumento general de sueldos, considera que las recomendaciones que se refieren más directamente al examen amplio están en su mayor parte justificadas. En tal sentido, apoya la recomendación de establecer un sueldo básico mínimo para los empleados de las Naciones Unidas, ya que coincide con la práctica seguida por la administración pública utilizada en la comparación. A su entender, ello significaría que la remuneración neta mínima de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas sería igual a los sueldos que perciben los funcionarios públicos de los Estados Unidos en Washington, D.C.

33. La utilización de una administración pública nacional como base de comparación ha sido fundamental para la credibilidad del sistema de remuneración y, en este sentido, su delegación considera que se debería seguir aplicando el principio Noblemaire para determinar las condiciones de servicio del personal y que, por el momento, se debería seguir utilizando para la comparación a la administración pública federal de los Estados Unidos. La CAPI ha recomendado también que se

(Srta. Shearouse, EE.UU.)

verifique cada cinco años cuál es la administración pública nacional mejor pagada, y su delegación cree que ello es necesario para asegurar la competitividad de la base de comparación. Lamenta que en esta oportunidad no se haya hecho un estudio de la competitividad de la administración pública actualmente utilizada en la comparación, ya que ello podría haber influido en gran medida en los demás aspectos del informe.

34. Con respecto a los cambios propuestos en el sistema de ajustes por lugar de destino, la delegación de los Estados Unidos ve con satisfacción las recomendaciones y decisiones de la CAPI para simplificar el sistema actual, pero pide que se examine la conveniencia de incluir ciertos factores en los estudios del costo de la vida. Por ejemplo, su delegación no cree que sea conveniente incluir un estudio de los gastos del servicio doméstico en Nueva York y considera que no se debería compensar por ese servicio a los funcionarios de las Naciones Unidas, especialmente a los de la categoría subalterna. También quisiera saber en qué medida el ajuste por lugar de destino para otros lugares de destino refleja el costo del servicio doméstico y la ponderación que se hace de ese factor.

35. En cuanto a la movilidad y condiciones de trabajo difíciles, a su delegación le preocupan, en particular, los problemas de ofrecer incentivos para promover la movilidad y compensar adecuadamente a quienes trabajen en lugares de destino difíciles. Las medidas propuestas simplifican los arreglos actuales y se refieren a los puestos con mayores problemas de contratación y retención.

36. Con respecto a la motivación y la productividad, la Comisión ha recomendado cambios estructurales en la escala de sueldos para mejorar la motivación del personal y las perspectivas de carrera, así como las políticas de ascenso de las organizaciones. La delegación de los Estados Unidos está de acuerdo con la propuesta de añadir algunos escalones en el extremo superior de cada categoría, pero no porque ello constituya un premio a la longevidad sino porque la magnitud de la variación de la remuneración propuesta para cada categoría está dentro de límites aceptables. Sin embargo, en la medida en que la escala revisada de sueldos que figura en el anexo II del informe de la CAPI (A/44/30, Vol. II) incorpora el aumento de sueldos del 5%, su delegación se opone a los valores que allí se consignan.

37. La delegación de los Estados Unidos apoya en general las recomendaciones relativas a las prestaciones, si bien querría saber, antes de aprobar los cambios propuestos, qué medidas han adoptado el Secretario General y otros jefes ejecutivos para mejorar los mecanismos internos de control que rigen el pago de esas prestaciones. La oradora recuerda que la Junta de Auditores encontró deficiencias graves y numerosos casos de fraude y abuso en el sistema, por lo que, para aceptar que se aumenten esas prestaciones, su delegación necesita tener la seguridad de que solamente las recibirán los funcionarios que tengan derecho a ello.

38. La delegación de los Estados Unidos también apoya la recomendación que figura en el párrafo 42 del volumen I del informe de la CAPI (A/44/30) respecto de la no aplicación del coeficiente de 1,22 para la determinación de los ajustes de la remuneración pensionable, así como la de aumentar la edad de jubilación obligatoria de 60 a 62 años para los nuevos afiliados.

(Srta. Shearouse, EE.UU.)

39. Con respecto al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal, la delegación de los Estados Unidos elogia la gestión de quienes manejan las inversiones de la Caja y está de acuerdo con los planes actuales para preservar su capital. Asimismo, toma nota con satisfacción de las medidas que propugna el Comité para seguir reduciendo el desequilibrio actuarial de la Caja y, por lo tanto, apoya todo el conjunto de propuestas del Comité.

40. La delegación de los Estados Unidos está dispuesta a trabajar con otras delegaciones con miras a adoptar las medidas necesarias para corregir las anomalías en el sistema de remuneración y hacer que éste sea más competitivo y atractivo para todos.

41. El Sr. HOHENFELLNER (Austria) dice que satisface a su delegación que se mantenga la composición tripartita de la Caja Común de Pensiones y que las propuestas presentadas por el Comité de Pensiones a la Asamblea General se basen en el consenso de todas las partes interesadas.

42. La delegación de Austria ha examinado cuidadosamente el conjunto de medidas propuestas por el Comité de Pensiones para eliminar el actual desequilibrio actuarial de la Caja (A/44/30, párr. 62) y está de acuerdo con el Comité en que un aumento en la edad de jubilación está plenamente justificado. Sin embargo, estima que ese cambio debería introducirse gradualmente, por lo que considera acertada la solución de aplicarlo únicamente a los nuevos afiliados. La propuesta de aumentar la tasa de aportación, del 22,5% al 23,7% de la remuneración pensionable es también una medida razonable para restablecer el equilibrio financiero de la Caja. Las otras dos medidas propuestas por el Comité (A/44/30, párr. 62, inc. b y c) sólo afectan la posición de los afiliados en la Caja quienes de esa manera contribuyen a la estabilidad financiera del sistema.

43. El Comité Mixto de Pensiones, con el apoyo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, ha propuesto que el conjunto de medidas se aplique lo antes posible, preferiblemente a partir del 1° de enero de 1990, pero no después del 1° de enero de 1991, ya que un retraso mayor agravaría el desequilibrio de la Caja. Para evitar tal consecuencia, la delegación de Austria está de acuerdo en que el conjunto de medidas entre en vigor el 1° de enero de 1990.

44. Con respecto a otras decisiones del Comité Mixto de Pensiones, Austria ve con satisfacción la propuesta de enmienda de los Estatutos de la Caja para que el pago de una prestación a los hijos inválidos se haga al mismo tiempo que el pago de la prestación de jubilación anticipada (A/44/9, párr. 169).

45. La delegación de Austria toma nota con reconocimiento del informe del Secretario General sobre inversiones, que destaca los resultados positivos obtenidos, y coincide con el Subsecretario General en que en el futuro la inestabilidad del mercado financiero puede determinar que las inversiones tengan rendimientos menos favorables. También considera que el objetivo principal que debe guiar las actividades de inversión es preservar el capital de la Caja y tratar de minimizar los efectos de una posible caída en los mercados de valores.

46. La Sra. BROINOWSKI (Australia) dice que su delegación esperaba que, en el período de sesiones en curso, se diera cumplimiento a lo pedido por la Asamblea General en sus resoluciones 41/208, 42/221 y 43/226, y se recomendaran medidas sobre las condiciones de servicio que pasaran a formar parte del proceso de reforma y constituyeran un elemento esencial de la planificación de los presupuestos y las actividades futuras. Las cuestiones que afectan al personal son de importancia fundamental, y la moral de los funcionarios, así como su estabilidad futura y su seguridad personal, interesan sobremanera a su delegación. Pero los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas la han decepcionado en ciertos aspectos. Las deficiencias no se refieren a la presentación de los informes, que demuestran que se ha hecho todo lo posible por exponer cuestiones complejas y contenciosas de manera comprensible. En general tampoco tiene objeciones que formular a las recomendaciones del Comité Mixto de Pensiones, aunque todavía no se ha terminado el examen amplio de la remuneración pensionable. No se sabe con certeza qué consecuencias tendría en las pensiones el aumento propuesto de un 5% en el sueldo básico, ni las consecuencias del aumento de la edad de jubilación en la contratación y en las perspectivas de carrera de los funcionarios más jóvenes.

47. Su delegación no se opone en principio a un aumento de sueldo del personal de las Naciones Unidas, pero le preocupa que, para determinar el 5% recomendado, la CAPI no haya aplicado el principio Noblemaire, que es la base de la comparación entre los emolumentos de las Naciones Unidas y los de la administración mejor remunerada, según lo reafirmó la Asamblea General en su resolución 43/226. Aunque cabe la posibilidad de que en el futuro se establezca un nuevo sistema de cálculo que pueda dar como resultado un aumento de la remuneración neta, si en este momento se abandona el principio convenido y se presupone la existencia de una nueva metodología para calcular el margen sin que se haya adoptado una decisión al respecto, se sentaría un precedente que permitiría aumentar o reducir cada año las remuneraciones en forma arbitraria.

48. En el informe de la CAPI se afirma que un aumento del 5% permitiría a las Naciones Unidas recuperar su competitividad como empleador. Sin embargo, la delegación de Australia al igual que algunos miembros de la propia CAPI, estima que para atraer a funcionarios calificados y competentes, daría mejores resultados la aplicación de reformas en las esferas de la administración y el personal. Es causa de preocupación lo declarado por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos en el sentido de que la Organización atrae a muy pocos jóvenes con título universitario y, al mismo tiempo, tiene un gran número de funcionarios por colocar, en circunstancias de que en ciertos lugares de destino todos o parte de los puestos permanecen vacantes. Estos son problemas de administración que rebasan la cuestión de las remuneraciones.

49. Habría que introducir urgentemente, a través de toda la Organización, un sistema adecuado de evaluaciones y ascensos basados en los méritos para llenar las vacantes que se dan a conocer. También habría que solucionar rápidamente el problema de la falta de oportunidades de ascenso de los funcionarios de capacidad comprobada. Sobre la base de su propia experiencia en Australia, su delegación no está convencida de que la Organización esté haciendo todo lo posible por dar

(Sra. Broinowski, Australia)

publicidad mundial a las vacantes, ni por presentarse como un empleador competitivo que ofrece a los jóvenes una carrera dinámica, o que ofrece suficientes programas de capacitación para el personal cuya movilidad, motivación y moral son más importantes actualmente que en la época anterior a las restricciones presupuestarias. Le agradaría que los representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos visitaran periódicamente las ciudades capitales, realizaran seminarios con miras a la contratación, entrevistaran a posibles candidatos y, en general, hicieran más atrayente y accesible la Organización para aquellos que podrían traer aires de renovación a sus filas. La competitividad es tanto una cuestión de modalidad de gestión como de dinero.

50. La delegación de Australia no está convencida de la conveniencia de que el margen fluctúe hasta alcanzar un valor de 120 en lugar de mantenerse en torno al punto medio del intervalo de valores, conforme a lo recomendado en períodos de sesiones anteriores. Si ello sucediera, el margen pronto dejaría de ser un intervalo de valores y se convertiría en un límite superior que podría disputarse, lo que pondría en peligro el concepto metodológico establecido en la resolución 42/221. Estima asimismo que la propuesta relativa a la utilización de promedios de sueldos en lugar de sueldos del escalón I para hacer los cálculos sobre remuneraciones podría tener efectos inflacionarios. No es posible juzgar si ello ocurriría sobre la base de la información que la Comisión tiene ante sí, como tampoco puede saberse si la utilización de un promedio de 12 meses como base para determinar la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington en lugar del método actual de cálculo tendría igualmente consecuencias inflacionarias. Respecto de esta cuestión, como respecto de la propuesta de utilizar el año civil como período de referencia del margen, tal vez lo mejor sea establecer un período de prueba seguido de un examen de los resultados.

51. Las medidas recomendadas por la CAPI para simplificar el sistema de ajustes por lugar de destino pueden resolver en gran parte los problemas de reducción del poder adquisitivo y de fluctuaciones monetarias que se producen en algunos lugares de destino. Sin embargo, en el informe no se presta atención a las revaluaciones monetarias o al aumento del poder adquisitivo que también pueden producirse. La capacidad de la CAPI de compensar a los funcionarios internacionales por el alza de los costos o las desventajas financieras parece estar más desarrollada que su capacidad de reducir tales compensaciones, lo que liberaría fondos para destinarlos a otros fines relacionados con las remuneraciones.

52. Las prestaciones por movilidad a un lugar de destino difícil propuestas por la CAPI atienden a la evidente necesidad de dotar de personal a los lugares de destino difíciles o peligrosos, así como de fomentar una mayor movilidad del personal entre lugares de destino. Sin embargo, parecen beneficiar a algunos funcionarios que no prestan servicios en circunstancias verdaderamente difíciles; de ser así, la delegación de Australia preferiría que esta compensación se aplicara en los lugares de destino más difíciles.

(Sra. Broinowski, Australia)

53. La delegación de Australia lamenta que la CAPI haya dejado para el año próximo la labor sobre el costo de la vivienda y algunas cuestiones relativas a las pensiones. Aunque aprecia la labor realizada y el considerable esfuerzo desplegado por la Comisión, le decepciona que se haga hincapié en un aumento de sueldos de carácter paliativo en lugar de proponer medidas más racionales para el mejoramiento de la gestión, los ascensos y la contratación. Espera que el año próximo, cuando el resto de la labor de la CAPI y sus recomendaciones finales se presenten a la Asamblea General, quede constituida la base metodológica sólida y estable para un sistema de remuneraciones que la Quinta Comisión buscaba en 1987.

54. El Sr. DE SOTO (Colombia) considera positivo que las dos organizaciones que representan al personal hayan participado en los trabajos relacionados con las condiciones de servicio. El mejoramiento de las relaciones entre la CAPI y las organizaciones del personal tiene suma importancia, por lo que es alentador observar los progresos logrados en ese sentido. Es fundamental que en ese proceso todas las partes interesadas actúen con ánimo conciliador, y así como la CAPI ha introducido cambios en sus métodos de trabajo, las organizaciones del personal, y especialmente la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales, deben continuar el diálogo con la Comisión dentro de un marco de respeto mutuo y reconocimiento del objetivo común del bienestar de los funcionarios y empleados de la Organización.

55. La recomendación de la CAPI sobre un incremento general del 5% de los sueldos básicos del personal sujeto al régimen común es razonable, por lo que la delegación de Colombia apoya su aprobación por la Asamblea General. Respalda asimismo las demás propuestas presentadas por la CAPI, pues estima que constituyen un todo coherente y que se han acompañado de explicaciones satisfactorias. Por consiguiente, está dispuesta a apoyar su aprobación en el presupuesto por programas para el bienio 1990-1991.

56. Cabe suponer que las cifras que figuran en el informe del Secretario General (A/AC.5/42/18) sobre las consecuencias financieras de las recomendaciones se han establecido partiendo de la base de que todos los ajustes se pondrán en práctica a partir del 1° de enero de 1990, cosa que no parece fácil si se tiene en cuenta que falta algún tiempo para llegar a una decisión al respecto. Por lo tanto, desearía una aclaración de la Secretaría sobre la forma en que se ejecutarían las recomendaciones y el plazo en que se realizaría el proceso, para poder contar con una versión ajustada de los costos.

57. Sigue siendo motivo de especial preocupación la cuestión de los llamados pagos complementarios que hacen ciertos Estados Miembros a algunos de sus nacionales. Pese a las críticas universales de que ha sido objeto, la práctica parece haber ido en aumento. Es necesario hallar una solución a este problema, ya sea reformando la Carta y los reglamentos y estatutos del personal, o comprometiéndose a acabar con esas subvenciones mediante la realización de los ajustes necesarios dentro de un marco jurídico. Sería conveniente fijar un plazo para poner fin al problema, y la aprobación de las propuestas de la Comisión ofrece una coyuntura favorable para ello.

(Sr. De Soto, Colombia)

58. Es evidente que se ha perdido competitividad para atraer a la Organización a nacionales idóneos de todos los países, siendo especialmente difícil encontrar a quienes deseen trabajar sobre el terreno, y aún más difícil llenar vacantes en lugares de riesgo. Sin embargo, del análisis de las estadísticas se desprende que no parece ser un problema retener al personal del cuadro orgánico y categorías superiores, lo que puede explicarse por lo favorable que resulta para ese tipo de funcionarios el régimen de pensiones, en comparación con otros. Si ese es el caso, es importante velar por la salud financiera del Fondo de Pensiones, por lo que resultan acertadas las medidas propuestas por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en su informe (A/44/9, pág. 92).

59. La solicitud presentada por la Unión Internacional de Telecomunicaciones al Comité Mixto de Pensiones (A/44/9, párrs. 106 a 116) y la recomendación de dicho Comité al respecto, ponen de relieve la necesidad de que los órganos rectores de los diferentes organismos se sujeten al régimen común de las Naciones Unidas en los asuntos de personal, y de que los organismos que aún no lo hayan hecho se integren a dicho régimen.

60. Para terminar, el orador reitera el compromiso de su país con las Naciones Unidas y manifiesta su confianza en la revitalización de la Organización a que hizo referencia el Secretario General cuando habló ante la Quinta Comisión. Reitera además su apoyo a las recomendaciones formuladas por la CAPI, aunque le resulta difícil justificarlo, como no sea por la certeza de que redundará en beneficios futuros, cuando se piensa que la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores en la gran mayoría de los países en desarrollo es varias veces superior a la mencionada respecto de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas.

61. El Sr. NASSER (Egipto) considera alentador comprobar que el desequilibrio actuarial ha disminuido del 4,4% de la remuneración pensionable al 31 de diciembre de 1986, a un 3,71% al 31 de diciembre de 1988. No obstante, el hecho de que se mantenga un desequilibrio es causa de preocupación para los Estados Miembros y, como lo señaló el Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal, la reducción del desequilibrio fue menor que lo que cabía esperar. Las medidas propuestas por el Comité Mixto para corregir el desequilibrio (A/44/9, párr. 62), así como las razones que se dan para explicarlo (ibid., párr. 34), merecen ser examinadas cuidadosamente.

62. La lógica indica que los cálculos y las proyecciones actuariales deben realizarse de conformidad con los hechos y las condiciones de servicio efectivas, y no a la inversa. Parece injustificado, pues, proponer cambios en las condiciones de servicio para ajustarse a las proyecciones e hipótesis que, a la postre, bien podrían resultar inexactas. La delegación de Egipto habría sido la primera en apoyar la modificación propuesta para la edad normal de jubilación si ese hubiera sido el deseo del personal debido al aumento de la esperanza de vida, o si la modificación hubiera sido solicitada por los jefes ejecutivos para facilitar los programas de promoción de las perspectivas de carrera y los planes de contratación en curso, pero no puede apoyar el cambio propuesto para compensar decisiones administrativas pasadas y proyecciones actuariales inexactas. La aprobación de la propuesta daría una impresión equivocada a todas las partes interesadas.

(Sr. Nasser, Egipto)

63. El año finalizado el 31 de marzo de 1989 no fue bueno para las inversiones de la Caja, pues el rendimiento de éstas alcanzó sólo a un 0,9% en términos reales, en tanto que la tasa real de rendimiento anual en los últimos tres decenios es de un 3,15%. En este contexto, no procede hacer una comparación con el rendimiento de las inversiones en el año anterior, pues es sabido que ese fue un año excepcionalmente malo debido a la crisis de la bolsa de valores en octubre de 1987. Cabía esperar que el rendimiento de las inversiones de la Caja se mantuviera, o que mejorara. La justificación del rendimiento real que se ofrece en el párrafo 71 del informe no es particularmente convincente.

64. La delegación de Egipto toma nota de los esfuerzos de la Caja por lograr una diversificación de las monedas y la estructura de la cartera. Exhorta a la Caja a seguir prestando la atención debida a la inversión en los países en desarrollo, con arreglo a las resoluciones de la Asamblea General sobre esa cuestión. Agradecería a la Caja que proporcionara más detalles a ese respecto, y en particular sobre los resultados de la misión que estaba programada a varios países africanos. Desearía igualmente conocer más detalles sobre el volumen de las inversiones directas e indirectas de la Caja en Africa y el Asia sudoccidental.

65. Con referencia al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, el Sr. Nasser señala que la práctica de ciertos Estados Miembros de realizar pagos complementarios a sus nacionales que son funcionarios de las Naciones Unidas es incompatible con la letra y el espíritu de la Carta y con el reglamento y el estatuto del personal. Aún más, los funcionarios de categoría superior, en especial, deberían servir de ejemplo y rehusar esos pagos complementarios. Cabe observar que esos pagos se hacen en forma selectiva a personas que ocupan puestos claves, y no a todos los funcionarios de una determinada nacionalidad. La delegación de Egipto insta al Secretario General a que se ponga en contacto con las máximas autoridades de los Estados Miembros para pedirles las informaciones del caso e inducir a quienes adoptan tales prácticas a que revisen su posición.

66. La delegación de Egipto expresa su reconocimiento a la Comisión de Administración Pública Internacional por la labor realizada hasta el momento en lo concerniente al examen amplio de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, de conformidad con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 43/226. Acoge asimismo con agrado la reanudación de la participación de las organizaciones del personal en la labor de la Comisión.

67. La competitividad del sistema de las Naciones Unidas en lo concerniente a la contratación y la retención del personal debe mantenerse. No obstante, es necesario considerar en forma conjunta a todos los componentes del sistema de remuneraciones. La delegación de Egipto es partidaria de que se aumente la movilidad del personal y estima que los funcionarios y sus familias deben recibir compensación por las dificultades que experimentan como resultado de la movilidad. Esa compensación debe traducirse tanto en medidas financieras como en una aceleración de las perspectivas de carrera del funcionario.

68. El Sr. KABIR (Bangladesh) dice que, a pesar de las dificultades que tuvo que enfrentar, la CAPI realizó un esfuerzo serio y exhaustivo y formuló una serie de recomendaciones. También cabe señalar con beneplácito que el CCSAIP participó en todas las etapas de la labor de la Comisión sobre el examen amplio, así como en otros aspectos; sin embargo, la FICSA participó sólo en el examen amplio. Es de esperar que, en el futuro, las asociaciones del personal participen plenamente en todos los aspectos de la labor de la Comisión.

69. Las reformas introducidas en las Naciones Unidas, de conformidad con la resolución 41/213 de la Asamblea General, si bien produjeron muchos resultados positivos, también afectaron a la remuneración y otras prestaciones del personal de las Naciones Unidas y, por consiguiente, su moral. Este deterioro se produjo en momentos en que las Naciones Unidas están llamadas a desempeñar una función cada vez más importante en el mantenimiento de la paz internacional y el fomento de la cooperación y el desarrollo. Es importante contar con una Secretaría eficiente y eficaz, en vista de la creciente variedad de actividades y programas de las Naciones Unidas. En este contexto, la delegación de Bangladesh ha examinado cuidadosamente el conjunto de recomendaciones de la CAPI y comprende la justificación de la propuesta de otorgar un aumento general de los sueldos del 5%. Cabe esperar que este sea el primer paso para restablecer la competitividad de los niveles de sueldos, así como su relación con los niveles de remuneración del sistema con que se establecen las comparaciones. No obstante, sería útil contar con mayor información, en particular, acerca de los diversos niveles de remuneración y los diferentes lugares de destino, incluida la Sede. El orador subraya la importancia de que la Comisión termine el examen de la remuneración total de las Naciones Unidas para el año próximo.

70. El principio Noblemaire debe seguir siendo el criterio para la determinación de las condiciones de servicio de personal de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos debe seguir siendo la base de la comparación. No obstante, es preciso seguir examinando la función de la administración pública federal de los Estados Unidos como base de la comparación, especialmente a la luz de su competitividad como administración pública nacional. Además, la base de cualquier comparación deben ser las condiciones de servicio del personal expatriado. Con respecto al margen, debería mantenerse el intervalo de 110 a 120 con un valor medio deseable de 115, como se estipula en la resolución 40/244 de la Asamblea General, pero la delegación de Bangladesh acepta la propuesta de la CAPI de actuar con flexibilidad.

71. El orador concuerda en general con las conclusiones de la CAPI con respecto a los ajustes por lugar de destino y desearía que se introdujera un sistema más simple y claro, con el que se pudieran resolver los problemas debidos a los cambios rápidos y en gran escala de las circunstancias socioeconómicas.

72. La cuestión de la remuneración adecuada por condiciones de trabajo y de vida desfavorables sobre el terreno, y la cuestión de la movilidad del personal son problemas que inquietan a todos. El orador celebra que la Comisión los haya examinado y formulado recomendaciones concretas y, si bien apoya en general lo

(Sr. Kabir, Bangladesh)

establecido en el párrafo 333 del informe de la CAPI (A/44/30, vol. II), a su juicio, el tema debe mantenerse en constante examen en vista de que las circunstancias cambian con el tiempo.

73. La propuesta de aumentar los escalones con miras a mejorar la motivación y las perspectivas de carrera del personal no ayudará a cumplir el objetivo deseado si no se establece una vinculación clara entre méritos y recompensas mediante una política de ascensos basada en un sistema eficaz, razonable e imparcial. El sistema existente debe seguir utilizándose hasta que se complete el examen de la situación. Por otra parte, la asignación de escalones superiores de una categoría a funcionarios recién contratados debe basarse en directrices claras, específicas y objetivas. En consecuencia, hay que seguir estudiando estas cuestiones y las medidas encaminadas a mejorar la planificación de las perspectivas de carrera, la capacitación, etc. En general, Bangladesh respalda las recomendaciones de la Comisión con respecto a la estructura de las prestaciones, pero también en este caso es preciso realizar un examen constante en consonancia con los cambios en las circunstancias y las condiciones económicas.

74. El conjunto de recomendaciones de la Comisión entrañaría consecuencias financieras de aproximadamente 90 millones de dólares. El orador tiene plena conciencia de las grandes diferencias de opinión acerca de las propuestas y espera que se resuelvan mediante un proceso de consultas en que prime la comprensión. Lo importante es contar con una administración pública internacional eficaz y motivada, en vista de las crecientes exigencias a las que debe hacer frente. Si no se actúa con previsión y prudencia, se puede llegar a una situación crítica, tal como lo señaló el Secretario General en su declaración.

75. Con respecto al informe del Comité Mixto de Pensiones (A/44/9), la cuestión más seria que se plantea es el desequilibrio actuarial. Gracias a diversas medidas, se ha reducido ese desequilibrio, pero no en la medida esperada. Cabe esperar que las recomendaciones encaminadas a restablecer el equilibrio actuarial, que el Comité Mixto aprobó por consenso y que figuran en la sección I del proyecto de resolución propuesto a la Asamblea General (A/44/9, anexo XIII), reciban una consideración seria y positiva por parte de la Quinta Comisión y contribuyan a lograr el objetivo previsto.

76. El Sr. TELLMANN (Noruega), hablando en nombre de Finlandia, Islandia, Suecia y Noruega, señala la satisfacción de esas delegaciones por la participación del CCSAIP y la FICSA en los grupos de trabajo. Un examen amplio de las condiciones de servicio habría carecido prácticamente de sentido sin la participación de los representantes del personal. Existen dificultades fundamentales en relación con los mecanismos utilizados por la CAPI, que sólo pueden superarse mediante un diálogo auténtico entre todas las partes interesadas. Los países nórdicos respaldan el principio del derecho de los empleados públicos a negociar y creen en las negociaciones directas, pero eso no parece posible en esta etapa. Tal vez llegue un momento en que se puedan introducir cambios en tal sentido en los estatutos de la CAPI. A este respecto, hay que tener presente que en la resolución 43/226 II la Asamblea General invitó a la Comisión a que revisara su reglamento para permitir la celebración de las más amplias consultas posibles con el personal.

(Sr. Tellmann, Noruega)

77. Las delegaciones en cuyo nombre habla el orador respaldan las recomendaciones de la CAPI y opinan que deben aprobarse en su conjunto. En estos momentos es más importante que nunca que las Naciones Unidas cuenten con personal calificado en la Secretaría. Esto no es fácil con el sistema de remuneración existente, que ha dejado de ser competitivo, por lo que se han creado problemas de retención y contratación. Las Naciones Unidas deben estar en condiciones de atraer a ciudadanos competentes de todos los países. Otro motivo de preocupación es el creciente uso de pagos complementarios. Un nivel de remuneración competitivo puede contribuir a poner fin a esa práctica. Por otra parte, si bien la motivación y la satisfacción no dependen sólo de la remuneración, un funcionario satisfecho y motivado es sustancialmente más eficiente que los empleados que están disconformes con sus condiciones de trabajo.

78. Si bien se han planteado inquietudes acerca de la magnitud de los gastos que entrañará la reforma, ese dinero será una buena inversión para el futuro. Esos gastos deben tratarse en las estimaciones revisadas para el bienio 1990-1991.

79. Por las razones explicadas en el párrafo 109 del informe de la CAPI, las delegaciones en cuyo nombre habla el orador están dispuestas a respaldar el aumento del 5% de las remuneraciones. Incluso después de otorgado el aumento, el margen será de sólo 112,7, por lo que aun así los niveles de remuneración de las Naciones Unidas no serán competitivos.

80. Hace tiempo que se debe reformar el conjunto de prestaciones por condiciones de trabajo difíciles y movilidad. Las recomendaciones que figuran en el párrafo 333 de la CAPI son valiosas y las delegaciones que el orador representa las apoyan. Su aplicación será un paso importante para asegurar la movilidad en el sistema. Dichas delegaciones respaldan en general las modificaciones y cambios en el sistema de ajustes por lugar de destino y aprecian todos los esfuerzos por hacerlo más simple y fácil de entender. También consideran válida la propuesta de eliminar el ajuste negativo por lugar de destino.

81. El principio Noblemaire debe seguir siendo la base para la determinación de las remuneraciones y periódicamente debe investigarse cuál es la administración pública que recibe la paga más alta.

82. Es comprensible que el grupo de trabajo no haya tenido tiempo de entrar en detalles sobre la eliminación del componente de vivienda del ajuste del lugar de destino. Habría sido útil que este elemento también se incluyera en el examen de este año. No obstante, no es una dificultad importante y se puede presentar un estudio al respecto a la Asamblea General en su próximo período de sesiones.

83. Por último, el orador reitera que el sistema de remuneraciones no debe considerarse en forma aislada y que deben realizarse esfuerzos en otros aspectos para asegurar condiciones de empleo buenas y satisfactorias a todos los que trabajan en el régimen común.

84. La Sra. ABBAS (Pakistán) dice que las Naciones Unidas se enfrentan a un problema creciente de falta de motivación. La delegación del Pakistán aprecia la dedicación con que el personal ha desempeñado sus funciones en respuesta a las responsabilidades cada vez mayores de la Organización, a pesar del deterioro de sus condiciones de servicio. En estos momentos se necesita, más que nunca, contar con personal eficiente, competente y con un alto grado de motivación. Por consiguiente, el examen amplio, que se debe realizar de conformidad con lo establecido por la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones, reviste la mayor importancia.

85. Corresponde a la Quinta Comisión adoptar las medidas necesarias y las decisiones apropiadas para restablecer y mantener la competitividad del régimen común y su capacidad de ejecutar los programas de conformidad con el mandato recibido. Es lamentable que, debido a la falta de tiempo, la CAPI no haya podido completar su labor de este año. Cabe esperar, sin embargo, que la ampliación de su programa de trabajo le permita determinar si los resultados de las diversas propuestas y opciones son atinados, y emprender estudios más a fondo de los elementos principales del sistema de remuneración.

86. En el capítulo III del informe de la Comisión se describe en forma considerablemente detallada la gravedad de ls problemas de contratación y retención de personal. La recomendación de un aumento general de un 5% en el nivel de las remuneraciones tiene consecuencias financieras para los Estados Miembros, por lo que se entiende que haya vacilaciones al respecto. No obstante, la delegación del Pakistán, como muchas otras, es partidaria de que se siga aplicando el principio Noblemaire, que está orientado a utilizar en la comparación a la administración pública mejor remunerada. Sin embargo, los cambios en las circunstancias económicas hacen necesario a veces introducir ajustes apropiados. Las remuneraciones en la administración pública utilizada en la comparación son inferiores en un 28,6% respecto de lo que correspondería según la Ley de comparabilidad de las remuneraciones. También se observa una disparidad creciente respecto del Banco Mundial (26,7%), las Comunidad Económica Europea (22,2%) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (20,2%). El poder adquisitivo de los sueldos de los funcionarios en la Sede ha disminuido en un 7,5% y más aún en otros lugares de destino. Si se desea adherir a los criterios consignados en el Artículo 101 de la Carta no se pueden pasar por alto esos hechos. Cabe reconocer que la magnitud del problema varía de un lugar a otro, de un trabajo a otro y de una nacionalidad a otra. No obstante, dada la complejidad y las dimensiones de las Naciones Unidas no sería posible hacer ajustes adaptados a cada caso en particular y lo más simple es un aumento general de remuneraciones.

87. Una práctica inaceptable es la de los pagos suplementarios que hacen algunos gobiernos a sus nacionales. No debe permitirse que prevalezca esa situación, que origina malestar en el personal, va en contra del principio de igualdad y que, como señalara el Subsecretario General, constituye una práctica embarazosa tanto para los gobiernos que hacen los pagos como para los funcionarios superiores que los reciben. Tal práctica contraviene al reglamento del personal y la delegación del Pakistán espera contar con las recomendaciones de la CAPI al respecto en el siguiente período de sesiones; ha llegado la hora de que el Secretario General trate directamente esta cuestión al más alto nivel con todos los Estados Miembros.

(Sra. Abbas, Pakistán)

88. La CAPI ha propuesto cambios en la metodología utilizada para determinar el margen. En virtud del cambio propuesto se permitiría que el sistema funcionara según su finalidad original de compensar la inflación y las fluctuaciones monetarias. Con un margen flexible el sistema ha de ser más simple de operar y de entender y además reflejará mejor las condiciones del mercado, lo que a su vez facilitará la contratación y retención del personal que reúna las condiciones necesarias. La delegación del Pakistán está de acuerdo con las revisiones que la Comisión propone hacer a la metodología del margen y considera que con los cambios propuestos se simplificará, racionalizará y estabilizará el proceso de cálculo del margen.

89. Las recomendaciones que figuran en el capítulo VII respecto de la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles son razonables y se justifican plenamente por los graves problemas que se plantean.

90. Como los distintos elementos de las recomendaciones formuladas en el contexto del examen amplio están relacionados entre sí, debería examinárselos en forma global, como un conjunto de medidas.

91. La delegación del Pakistán observa con beneplácito que las organizaciones del personal, el CCSAIP y la FICSA, han reanudado su participación en el examen amplio.

92. Para finalizar, la representante del Pakistán dice que el desequilibrio actuarial en la Caja de Pensiones se ha venido agravando desde hace cierto tiempo. Tras prolongadas negociaciones, las tres partes que integran el Comité Mixto han propuesto, por consenso, un conjunto de medidas con las que sería factible eliminar el déficit actuarial de la Caja y que, por consiguiente, deberían ser aprobadas. Una de ellas es la referente al aumento en la edad de jubilación de 60 años a 62 años para el personal que entre a prestar servicios después del 1° de enero de 1990; como dicha propuesta puede afectar a las políticas de personal es necesario observan atentamente su aplicación y mantenerla en estudio.

93. El Sr. BELYAEV (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que el informe de la CAPI (A/44/30) constituye esencialmente una reseña de la labor de esa Comisión para poner en práctica las resoluciones 41/221 y 43/226 de la Asamblea General en que se pedía la realización de un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores a fin de contar con una base metodológica sólida y estable para la remuneración del personal.

94. Tanto los funcionarios como los Estados Miembros tienen derecho a esperar que la CAPI presente recomendaciones y propuestas concretas para resolver los problemas que han surgido y las soluciones propuestas deben acompañarse de una indicación de sus consecuencias financieras junto con una estimación de los costos globales que, en la medida de lo posible, deben ser comparables a los costos del sistema actual de remuneraciones.

(Sr. Belyaev, RSS de Bielorrusia)

95. En opinión de la delegación de la RSS de Bielorrusia, esos criterios son de carácter fundamental. El orador coincide con las opiniones expresadas por otros representantes de que la CAPI y los representantes del personal han realizado un trabajo considerable y que algunas de las conclusiones y recomendaciones del examen pueden ser utilizadas como base del nuevo sistema de remuneración.

96. Por otra parte, esa delegación considera que la CAPI no cumplió totalmente con la tarea que se le había encomendado por cuanto, como reconoce la propia Comisión en los párrafos 33 y 35 de su informe, no pudo, en el tiempo disponible, estudiar en profundidad una serie de aspectos de las condiciones de servicio. Por consiguiente, no es posible considerar al informe como un examen amplio.

97. En segundo lugar, no es posible decir que las recomendaciones que propone la Comisión en lo que se refiere a las condiciones de servicio del personal sean un método viable que permita solucionar todos los problemas de gestión de los recursos humanos. En el informe se formula toda una serie de recomendaciones, como la de aumentar los sueldos netos en un 5% e introducir modificaciones en el sistema de prestaciones y subsidios, que no se justifican plenamente. El método técnico no es suficiente. Es preciso ajustarse a los criterios y principios rectores expresados en las resoluciones citadas anteriormente. Por lo tanto, la delegación de la RSS de Bielorrusia no está satisfecha con los estudios que ha llevado a cabo hasta ahora la Comisión. Además, en lugar de simplificar y presentar sus conclusiones de manera más clara y convincente para permitir que las partes interesadas controlen el sistema de remuneración de las Naciones Unidas, la Comisión presenta un conjunto de recomendaciones que, si no se continúan los trabajos, no permitirán adoptar una decisión con pleno conocimiento de causa. Por ello, la delegación de la RSS de Bielorrusia considera que debe darse a la CAPI la posibilidad de continuar el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, recordándole quizás las pautas señaladas por la Asamblea General.

98. El orador tiene en cuenta otras observaciones que ya se han formulado en la Quinta Comisión y está dispuesto a aceptar la propuesta de que las recomendaciones sean objeto de consultas oficiosas. Tal y como se han presentado, será imposible aceptar ciertas recomendaciones de la CAPI, en especial la de otorgar un aumento general de sueldos del 5%.

99. En cuanto al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal (A/44/9), a su delegación le satisfacen los resultados de las medidas aprobadas, que han permitido reducir en gran medida el desequilibrio actuarial de la Caja entre el 31 de diciembre de 1987 y el 31 de diciembre de 1989. La posición de principio de la RSS de Bielorrusia en lo que hace a este problema es bien conocida y no se ha modificado. En su opinión, el desequilibrio actuarial puede y debe eliminarse con medidas de ahorro eficaces y no aumentando la carga financiera de los Estados Miembros. Con esta salvedad, la delegación de la RSS de Bielorrusia está dispuesta a trabajar para lograr el consenso y llegar a un acuerdo sobre las medidas destinadas a eliminar el desequilibrio actuarial de la Caja, en especial la de aumentar de 60 a 62 años la edad de jubilación para los nuevos afiliados y la de aumentar la tasa de aportación.

100. El Sr. ZAHID (Marruecos) dice que la preocupación por mejorar las condiciones de servicio de las Naciones Unidas para asegurar que la Organización cuente con funcionarios de máxima eficiencia, competencia e integridad, ha sido expresada reiteradamente por la Asamblea General y, más recientemente, en sus resoluciones 42/221 y 43/226. Es por ello que se solicitó a la CAPI que realizara un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

101. El deterioro de las condiciones de servicio ha llegado a extremos inaceptables y así lo ha señalado el Secretario General. La muestra más elocuente de ese deterioro es la práctica de algunos Estados de hacer pagos complementarios a sus nacionales empleados en las Naciones Unidas. Esta práctica es ilegal porque privilegia a ciertos funcionarios respecto de otros, menoscaba la independencia de la administración pública internacional y disminuye la eficacia de la Organización.

102. El mejoramiento de las condiciones de servicio es imprescindible para contratar y retener personal calificado y para poder llevar a cabo con éxito el proceso de reforma administrativa iniciado en 1986. Además, la crisis financiera de las Naciones Unidas ha afectado considerablemente la moral del personal, que siempre ha dado pruebas de paciencia y dedicación, tan necesarias para la Organización, especialmente en circunstancias de que se han ampliado sus actividades en la esfera del mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. Es por ello que se debería examinar las diversas recomendaciones de la CAPI con un criterio favorable.

103. En tal sentido, la delegación de Marruecos considera que la recomendación de otorgar un aumento de sueldos del 5% es razonable, así como las demás recomendaciones relativas al mejoramiento de las condiciones de empleo del personal de las oficinas exteriores. El aumento del 5% contribuirá a restablecer el poder adquisitivo del personal, que ha disminuido significativamente en los últimos años. Esta medida, así como las que se refieren a la movilidad y a las condiciones de trabajo difíciles, debería contribuir, entre otras cosas, a mejorar la situación de ciertos organismos, como la Comisión Económica para Africa, y a atenuar las dificultades de contratación y retención de personal calificado que han señalado los jefes de las distintas secretarías.

104. La eficacia de toda organización depende de las condiciones de servicio y del sistema de motivación que se aplique. La falta de condiciones de servicio adecuadas así como la incertidumbre en la carrera o la falta de perspectivas de ascenso no pueden contribuir a la eficacia de la Organización. Por lo tanto, habría que examinar muy atentamente las recomendaciones de la CAPI en cuanto a la motivación del personal. Con respecto a los ascensos, debería respetarse la exigencia de conocer por lo menos los dos idiomas de trabajo de la Organización.

105. La delegación de Marruecos aprecia los esfuerzos del Comité Mixto de Pensiones para reducir el desequilibrio actuarial. En ese sentido, las nuevas medidas propuestas, y en particular la de aumentar a 23,7% la tasa de aportación y de 60 a 62 años la edad de jubilación obligatoria para los nuevos afiliados, pueden

(Sr. Zahid, Marruecos)

a largo plazo eliminar el desequilibrio actuarial. La delegación de Marruecos apoya las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) en ese sentido.

106. En lo referente a las cuestiones relativas al personal y, en particular, la representación geográfica equitativa, la delegación de Marruecos deplora que haya aumentado el número de países no representados y que se mantenga casi sin variaciones el número de Estados insuficientemente representados. La Secretaría debería seguir esforzándose por asegurar la representación del mayor número posible de Estados Miembros, particularmente de las subregiones menos representadas, a saber, el Oriente Medio y Africa. También habría que mejorar la representación de los países en desarrollo en las categorías superiores. Con respecto a la representación de la mujer, las medidas adoptadas por el Secretario General en respuesta a la resolución 43/224 de la Asamblea General han dado como resultado el aumento del número de mujeres que ocupan puestos dentro del cuadro orgánico, si bien ha habido una disminución a nivel general. Es preciso realizar nuevos esfuerzos, particularmente con referencia a la región de Africa, para la cual el porcentaje de mujeres es solamente del 12,2%.

107. La delegación de Marruecos, preocupada por el gran número de violaciones de las inmunidades y privilegios de los funcionarios internacionales, apoya todas las medidas encaminadas a garantizar a los funcionarios de la Organización la protección y la seguridad necesarias.

108. El Sr. LADJOUZI (Argelia), refiriéndose en primer lugar al desequilibrio actuarial de la Caja Común de Pensiones, dice que, ante la probabilidad de que se agravara ese desequilibrio debido a la acumulación de intereses sobre el mismo, el Comité Mixto propuso un conjunto de medidas orientadas a reducirlo (A/44/9, párrs. 45 y siguientes), habida cuenta de que las medidas de economía adoptadas anteriormente no habían sido suficientes para lograr ese objetivo.

109. Las medidas propuestas deben ser adoptadas en conjunto para asegurar un equilibrio entre los sacrificios y esfuerzos realizados por las partes interesadas - los órganos intergubernamentales, la administración y el personal. En circunstancias normales, la delegación de Argelia no apoyaría la medida según la cual se aumenta de 60 a 62 años la edad normal de jubilación para los nuevos afiliados, debido a sus efectos en la política de las Naciones Unidas en materia de personal y en el equilibrio geográfico de la Secretaría, y a la falta de equidad que significa legislar por los ausentes.

110. Las medidas orientadas a desalentar la jubilación anticipada, así como el aumento de las aportaciones de los afiliados constituyen sacrificios apreciables para el personal, en tanto que el aumento de la tasa de aportación es el resultado del esfuerzo colectivo de los Estados Miembros y del personal, si bien no está a la altura de la tasa del 24% recomendada anteriormente por el Comité Mixto y la Comisión de Actuarios.

(Sr. Ladjouzi, Argelia)

111. Hubo divergencias de opinión entre los miembros del Comité Mixto con respecto a las ventajas respectivas de cada una de las medidas recomendadas, pero la gravedad del déficit actual sirvió de acicate para que, tras largas y laboriosas negociaciones, el Comité formulara las recomendaciones que figuran en el párrafo 62 de su informe. En su calidad de miembro del Comité Mixto, su delegación convino en algunas de esas medidas en la inteligencia de que constituían un todo que debía aceptarse como tal, y espera que todos los miembros de la Quinta Comisión también lo entiendan así y aprueben el conjunto de medidas en su totalidad.

112. En relación con la propuesta relativa al establecimiento de un Seguro de protección del poder adquisitivo de las pensiones de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), si bien la delegación de Argelia apoya las conclusiones del Comité Mixto de que esa propuesta debe examinarse en el contexto del examen amplio de la remuneración pensionable como una de las soluciones aplicables a largo plazo para el ajuste de las pensiones expresadas en moneda local, estima necesario recordar que los Estados Miembros representados en la Conferencia de Plenipotenciarios habían decidido desde el comienzo la creación de un seguro de esa índole. En todo caso, es necesario encontrar una solución a esta cuestión en el marco del régimen común de las Naciones Unidas.

113. Gracias a la política de diversificación que consiste en realizar las inversiones en los mercados que dan mejores resultados, el rendimiento de las inversiones de la Caja para el año terminado el 31 de marzo de 1989 fue satisfactorio, pues ascendió al 5,90%. Si bien concuerda con la opinión del Secretario General de que una política de diversificación y la elección acertada de los instrumentos de inversión, sumadas a la búsqueda de posibilidades de inversión en los países en desarrollo, son el mejor medio de que la Caja mantenga su capital y aumente su tasa de rendimiento en el largo plazo, es necesario que la Asamblea General fomente la realización de inversiones más importantes en los países en desarrollo, haciendo menos estrictas, por ejemplo, las condiciones exigidas para las inversiones, y previendo otras formas de inversión en aquellos países que aún no disponen de bolsas de valores ni de mercados financieros.

114. En su resolución 42/221, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que realizara un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores a fin de contar con una base metodológica sólida y estable para su remuneración, y en esa misma resolución, además de la resolución 43/226, formuló directrices para la realización de ese examen amplio, algunas de las cuales, en opinión de la delegación de Argelia, resultan demasiado perentorias para un órgano de expertos como la CAPI. Tal vez debido a la falta de precisión de las directrices de la Asamblea General, la Comisión no comprobó si la administración pública actualmente utilizada en la comparación seguía siendo la mejor remunerada del mundo. Con objeto de respetar plenamente el principio Noblemaire y no falsear los datos del examen amplio, la Comisión habría podido actualizar sus reflexiones sobre la comparación entre las remuneraciones de la administración pública de los Estados Unidos y la de ciertas administraciones públicas consideradas, tal vez equivocadamente, más competitivas. La CAPI debería mantener constantemente esta

/...

(Sr. Ladjouzi, Argelia)

cuestión en su programa, pues se trata de un aspecto importantísimo del principio en que se basan las remuneraciones de las Naciones Unidas. La difusión de la práctica de algunos Estados Miembros de conceder pagos complementarios a sus nacionales, confirma las dudas de la delegación de Argelia de que la administración pública utilizada actualmente en la comparación sea la mejor remunerada.

115. Si bien el Secretario General destacó el efecto negativo de los pagos complementarios concedidos por ciertos países a sus nacionales, la Comisión no ha completado el examen de esta práctica ni puesto de relieve su significado como indicador de la incapacidad del sistema actual de remuneraciones de atraer y retener a los funcionarios más competentes. La persistencia de esta práctica justifica por sí sola la recomendación de la CAPI de conceder un aumento general del 5% de las remuneraciones de las Naciones Unidas.

116. Además de los argumentos de índole técnica esgrimidos por la CAPI y del llamamiento realizado por el Secretario General, hay evidentemente otras razones que justifican ese aumento. Entre ellas cabe mencionar el deterioro del poder adquisitivo de las remuneraciones actuales y los efectos producidos en las condiciones de servicio por la crisis financiera sin precedentes por que atraviesan casi todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, además de las condiciones de servicio muy difíciles que existen en los países en desarrollo, donde la presencia de las Naciones Unidas es extremadamente necesaria y útil.

117. Merece especial atención la recomendación de la CAPI sobre la fijación de un nivel mínimo para el sueldo básico, de un monto equivalente al sueldo básico actual aumentado en 17 puntos. La práctica según la cual el sueldo básico es el concedido por la administración pública que sirve de comparación en Washington ha sido impugnada periódicamente en la Quinta Comisión, e incluso en la CAPI. El aumento de 17 puntos por sobre el sueldo básico actual se debe a que se han tenido en cuenta ciertos aumentos y ajustes previstos en el conjunto de medidas de la CAPI. Si ello es así, se llega a la conclusión de que el elemento más importante de esta recomendación es el establecimiento de un nuevo método para calcular la remuneración básica.

118. La idea de fijar un sueldo básico mínimo es aceptable para la delegación de Argelia. De todos modos, desearía asegurarse de que es compatible con el principio Noblemaire y con el hecho de que la administración pública utilizada actualmente en la comparación es la de los Estados Unidos. Las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas deben determinarse sobre la base del principio Noblemaire, y la administración pública utilizada en la comparación debe ser la mejor remunerada. Es preciso verificar periódicamente la competitividad de la administración pública que se utiliza en la comparación, cosa que podría hacerse con intervalos de cinco años a fin de asegurar una cierta estabilidad en el sistema de remuneraciones. La periodicidad de las revisiones podría basarse asimismo en las variaciones importantes que experimentaran las remuneraciones de la administración pública utilizada en la comparación y las condiciones de servicio de las Naciones Unidas.

(Sr. Ladjouzi, Argelia)

119. La delegación de Argelia, al igual que la del Canadá, pone en duda la necesidad de dejar que el margen fluctúe libremente entre los límites del intervalo de valores aprobado por la Asamblea General en su resolución 40/244. Desearía que el Presidente de la Comisión proporcionara información complementaria sobre la conveniencia de aprobar esa recomendación que, en la práctica, significa una enmienda sustancial de la resolución 40/244 de la Asamblea General.

120. Teniendo en cuenta de que la CAPI ha llevado a cabo un examen amplio de las condiciones de servicio, desea preguntar a su Presidente en qué forma se ha tomado en cuenta el factor de expatriación en el cálculo del margen y cuál es el sistema de referencia. En otras palabras, desea saber si el cálculo del margen se basa igualmente sobre las prestaciones y facilidades concedidas a los funcionarios expatriados de los Estados Unidos. Antes de concluir que no deben tenerse en cuenta a los fines de la comparación, la CAPI debería estar en condiciones de comprobar si las bonificaciones y prestaciones que la administración pública de los Estados Unidos considera que no forman parte del sueldo básico son, de hecho, elementos que permiten a esa administración pública seguir siendo competitiva.

121. La delegación de Argelia estima que debe mejorarse el método utilizado para calcular la diferencia del costo de la vida entre Washington y Nueva York para que pueda servir de elemento importante en el cálculo del margen. Esa diferencia no es desdeñable, sobre todo si se tiene en cuenta el elevado costo de la vivienda en Nueva York.

122. La delegación de Argelia respalda la mayoría de las recomendaciones de la CAPI encaminadas a simplificar el sistema de ajustes por lugar de destino y; en particular, la eliminación de las medidas especiales y la utilización de datos publicados por fuentes externas sobre los precios y los gastos de alojamiento. Cabe esperar que una aplicación prudente de la recomendación relativa al empleo de una sola serie de coeficientes de ponderación de los gastos comunes en todos los lugares de destino haga que se tengan más en cuenta las restricciones del poder adquisitivo de las remuneraciones de los funcionarios internacionales en regiones donde el costo de la vida aumenta por la escasez de los productos necesarios y el subdesarrollo de la infraestructura social.

123. Argelia sigue preocupada por la incapacidad de las Naciones Unidas de elaborar un sistema de movilidad de los funcionarios entre las sedes situadas en Europa y América del Norte y los lugares de destino donde las condiciones de trabajo son difíciles. Las Naciones Unidas deberían adoptar medidas enérgicas para que en la administración pública internacional hubiera una movilidad semejante, en lo posible, a la que existe en los cuerpos diplomáticos nacionales de algunos países. Antes de respaldar el conjunto de medidas concretas recomendadas por la CAPI, Argelia desearía obtener datos en cuanto a su repercusión en las condiciones de empleo en las comisiones regionales, y especialmente en la Comisión Económica para Africa. Por otra parte, el orador desea saber cuál es la clasificación de las sedes de las comisiones regionales situadas en países en desarrollo. Argelia prestará su apoyo a este conjunto de medidas, si ha de contribuir a reducir la elevada tasa de vacantes en la CEPA y a promover una presencia más eficaz de las Naciones Unidas en las zonas difíciles del mundo.

(Sr. Ladjouzi, Argelia)

124. También sería conveniente que se aclarara la concesión de primas de asignación en las sedes de Europa y América del Norte. Esas prestaciones no parecen justificarse como incentivo para que los funcionarios se trasladen a lugares de destino relativamente fáciles. Más bien debería alentarse lo contrario, ya que el objetivo de la movilidad es asegurar la presencia efectiva de las Naciones Unidas en zonas difíciles, generalmente en los países en desarrollo.

125. Las medidas sobre motivación y productividad recomendadas en el capítulo VIII del informe de la CAPI son insuficientes. No creemos que la creación de escalones suplementarios o un avance de dos escalones en oportunidad de un ascenso motiven realmente al personal o aumenten su productividad. No obstante, resultan útiles como complemento del aumento general del 5% de las remuneraciones y el conjunto de medidas recomendadas en relación con la movilidad y las condiciones de servicio difíciles. Los aumentos de las prestaciones, previstos en el capítulo IX del informe de la CAPI, son totalmente aceptables.

126. La delegación de Argelia desearía obtener información complementaria sobre estas recomendaciones de la CAPI, que le permitiera considerar la aceptación de las recomendaciones en su conjunto. También aceptaría examinar, con las demás delegaciones interesadas, las recomendaciones según sus méritos, siempre que el objetivo compartido de los Estados Miembros siga siendo la competitividad de la remuneración de las Naciones Unidas y el mejoramiento de las condiciones de servicio en las zonas difíciles de los países en desarrollo.

127. Al aceptar las recomendaciones de la CAPI en su conjunto, no debe excluirse la posibilidad de volver a examinar ciertas medidas, sobre todo teniendo en cuenta que el estudio a fondo todavía no ha concluido.

128. La delegación de Argelia toma nota con satisfacción de la contribución de las asociaciones del personal a la realización del estudio a fondo y las exhorta, como así también a la CAPI, a establecer relaciones de trabajo duraderas, lo que facilitará la labor de la Asamblea General acerca de una cuestión tan fundamental como las condiciones de empleo en las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 18.20 horas.