



# Asamblea General

Septuagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
5 de diciembre de 2016  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la octava sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 27 de octubre de 2016, a las 10.00 horas

*Presidenta:* Sra. King ..... (San Vicente y las Granadinas)

*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos*

*y de Presupuesto:* Sr. Ruiz Massieu

## Sumario

Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas

---

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

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

16-18683 (S)



Se ruega reciclar



*Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.*

**Tema 141 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/71/30 y A/71/564; A/C.5/71/3)**

1. El Sr. Rhodes (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), al presentar el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2016 (A/71/30), dice que la Comisión acogió con beneplácito la aprobación por la Asamblea General de la mayoría de sus recomendaciones formuladas después de haber finalizado la primera fase del examen del paquete de remuneración del régimen común, el cual se centró en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. En su resolución 70/244, la Asamblea invitó a la Comisión a que, en el período de sesiones en curso, presentara un informe sobre los progresos realizados en la aplicación del nuevo paquete. La información al respecto, proporcionada por conducto de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, figura en el anexo III del informe. La Comisión tomó nota de la información, pero expresó preocupación por el retraso en la aplicación en algunas organizaciones. Ya se ha comenzado a trabajar en la siguiente fase del examen, relativa a la utilización de las categorías de personal en el régimen común. Se trata de un asunto complejo que exige un estudio cuidadoso, ya que las decisiones que se adopten podrían tener repercusiones profundas en la manera en que la administración pública internacional se estructurará en lo sucesivo.

2. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó la recomendación de la Comisión de introducir una escala de sueldos básicos/mínimos unificada para los funcionarios del Cuadro Orgánico, que entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y en virtud de la cual se deja de tener en cuenta la situación familiar de los miembros del personal y se armoniza el número de escalones de cada categoría. Además, la escala revisada que figura en el anexo V del informe refleja la decisión de la Asamblea de ajustar la escala para reflejar las variaciones de los sueldos de la administración pública utilizada como referente entre el momento de la aprobación de la escala y su fecha de introducción. De conformidad con la práctica habitual, el aumento recomendado del 1,02% en la escala de

sueldos se propone como ajuste neutral, con una reducción proporcional del ajuste por lugar de destino.

3. Con arreglo a un mandato permanente de la Asamblea General, la Comisión siguió vigilando el margen de la remuneración neta, que es la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. Conforme a lo solicitado por la Asamblea el año anterior, la Comisión siguió tomando medidas para situar el margen del año civil en torno al punto medio conveniente de 115. En el último año, el margen mantuvo su tendencia a la baja, pasando de 117,2 en 2015 a 114,1 en 2016. Esta última cifra se basa en las estadísticas de personal más recientes de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación.

4. Ya se encuentra en marcha la nueva serie de estudios del costo de la vida en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C., que servirán de base para las comparaciones del costo de la vida y los índices de ponderación de gastos para unos próximos cinco años. A ese respecto, la secretaria de la Comisión, en colaboración con las administraciones y las asociaciones de personal ubicadas en los lugares de destino pertinentes, está aplicando varias mejoras a la metodología y las normas operacionales del ajuste por lugar de destino, recomendadas por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y aprobadas por la Comisión, incluida una lista revisada de artículos y especificaciones; la utilización de datos externos recopilados como parte del Programa de Comparación Europea respecto de todos los lugares de destino del grupo I; una encuesta rediseñada y basada en la web sobre los gastos del personal y otros formularios de recopilación de datos; y procedimientos y directrices revisados para la recopilación de datos. En el informe puede encontrarse más información al respecto. La Comisión informará sobre los resultados de los estudios en 2017.

5. En 2009, la Comisión recomendó introducir un pago por terminación del servicio para el personal contratado a plazo fijo que dejara de prestar servicios a la Organización al vencer su contrato después de por lo menos diez años de servicio ininterrumpido, por considerar que, entre otras cosas, dicha prestación

otorgaría a las organizaciones mayor flexibilidad para contar con una combinación conveniente de contratos continuos y de plazo fijo. En su resolución 65/248, la Asamblea General decidió volver a examinar esa recomendación en su septuagésimo primer período de sesiones. La Comisión vuelve a presentar la recomendación a la luz de los cambios en el marco de contratación y las tendencias recientes en materia de separación del servicio en las organizaciones del régimen común, y también por opinar que la evolución reciente de las actividades sobre el terreno y de mantenimiento de la paz sustentan la necesidad de que las organizaciones dispongan de un mecanismo para compensar al personal que se separa después de muchos años de servicio productivo como consecuencia del cierre o la reducción de las misiones.

6. En respuesta a una solicitud de la Asamblea General formulada en su resolución 70/244, la Comisión examinó los progresos realizados por las organizaciones del régimen común en la aplicación de las políticas y medidas existentes en materia de género a fin de alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros. Sobre la base de sus conclusiones, insta a las organizaciones a seguir aplicando esas políticas y medidas. En 2017, la Comisión examinará con una perspectiva global todas las cuestiones relacionadas con la inclusividad y la diversidad, e informará a la Asamblea General al respecto.

7. De conformidad con la práctica establecida, el informe de la Comisión no solo incluye sus recomendaciones a la Asamblea General sino también sus recomendaciones a los jefes ejecutivos de todas las organizaciones del régimen común, incluso respecto de los sueldos y las prestaciones por familiares a cargo del personal de contratación local. Sobre la base de sus estudios de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro de Profesores de Idiomas en Ginebra, la Comisión recomienda que las organizaciones con sede en Ginebra apliquen nuevas escalas de sueldos un 1,8% inferiores a las escalas vigentes. En su resolución 68/253, la Asamblea General solicitó que la Comisión no aumentara los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que hubiera realizado el examen amplio del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. A raíz de la decisión de la Asamblea de suspender la congelación de los aumentos de las prestaciones para el Cuadro de Servicios

Generales y cuadros conexos a partir del 1 de enero de 2016, la Comisión pidió a su secretaría que realizara por una sola vez un examen especial de las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo en Madrid, Londres, Nueva York y Ginebra, que de otro modo serían examinadas hasta que se llevara a cabo la siguiente serie de estudios en unos ocho a diez años. Sobre la base de ese examen, la Comisión recomienda cuantías revisadas de las prestaciones por familiares a cargo para esos lugares de destino con efecto a partir del próximo ajuste provisional de las escalas de sueldos. En el caso de Londres, se recomienda la aplicación retroactiva desde mayo de 2016, fecha del primer ajuste provisional después de la fecha en que la Asamblea General suspendió la congelación de las prestaciones. La Comisión seguirá examinando la cuantía de las prestaciones de conformidad con el calendario que figura en el anexo IV del informe.

8. La Comisión examinó el marco para la gestión de los recursos humanos en vigor desde 2000, con el fin de determinar si seguía siendo pertinente y estaba actualizado, y ha aprobado un marco revisado que proporciona la base conceptual para vincular las funciones de gestión de los recursos humanos y los resultados institucionales. El marco es estratégico, se centra en el personal, está basado en los resultados y hace hincapié en el papel de la gestión de los recursos humanos para ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. Se han incorporado resultados e indicadores para fomentar la participación activa de la función de gestión de los recursos humanos en la adopción de decisiones sobre políticas, planificación y gestión estratégica del cambio en los contextos institucionales donde la orientación hacia los resultados es importante. El marco está concebido como un documento “vivo” que puede actualizarse según sea necesario y que permitirá a las organizaciones crear vínculos con sus propias políticas de recursos humanos pertinentes.

9. **El Sr. Huisman** (Director de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), al referirse a la exposición presentada por el Secretario General de conformidad con el artículo 153 del reglamento de la Asamblea General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2016 (A/C.5/71/3), dice que cuatro

decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión tendrían consecuencias para el presupuesto por programas, a saber, la introducción de pagos por separación del servicio para el personal contratado a plazo fijo que haya prestado por lo menos diez años de servicio ininterrumpido; la introducción de la escala revisada de sueldos básicos/mínimos unificada para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores; el ajuste de las escalas de sueldos para el personal del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro de Profesores de Idiomas en Ginebra; y el ajuste de las prestaciones por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. Las consecuencias financieras de esas decisiones y recomendaciones para el presupuesto por programas correspondiente al bienio 2016-2017 y para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 se estiman en 3,3 millones de dólares y 5,3 millones de dólares, respectivamente.

10. La Comisión recomienda también una reducción de las escalas de sueldos para el personal del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro de Profesores de Idiomas en Ginebra contratado a partir del 1 de junio de 2016, mientras que las escalas de sueldos del personal actual se congelarán de conformidad con la práctica habitual. En consecuencia, el presupuesto por programas para 2016-2017 se reducirá en consonancia con las proyecciones de inflación conexas, después de considerar el examen del índice de precios de consumo completado recientemente. El monto de la reducción estará disponible en las próximas semanas. Esas y otras consecuencias para el presupuesto correspondiente al bienio 2016-2017 se examinarán en el contexto del primer o del segundo informe sobre la ejecución del presupuesto, según proceda. Las consecuencias para el presupuesto correspondiente al bienio 2018-2019 se tendrán en cuenta en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para ese bienio.

11. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/71/564), señala que en la exposición del Secretario General se indica que, a la espera de la conclusión del posible ajuste provisional de la escala de sueldos para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en Ginebra, prevista para septiembre de 2016, no es posible determinar las consecuencias financieras de

la congelación de las escalas de sueldos para el personal existente. La Comisión Consultiva ha expresado la esperanza de que se proporcione información sobre las economías previstas en 2016 como resultado de la aplicación de la escala de sueldos recomendada para esos cuadros en el primer informe sobre la ejecución del presupuesto para el bienio 2016-2017. En consecuencia, la Comisión Consultiva volverá a ocuparse de la cuestión en el contexto de su examen de ese informe. La Comisión recomienda que la Asamblea General tome nota del párrafo 17 de la exposición del Secretario General.

12. **La Presidenta**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a un representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) a formular una declaración. Invita también a un representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) a formular una declaración.

13. **El Sr. El-Tabari** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que la FICSA ha participado en la primera fase del examen del paquete de remuneración del régimen común y, en general, está satisfecha con los resultados. También participará en la segunda fase del examen. No obstante, una cuestión que preocupa al personal es la intención de recurrir en mayor medida a funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación nacional para funciones regionales o internacionales; se debe proceder con cautela en ese sentido para respetar las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas. La FICSA apoya la introducción del pago por terminación del servicio y espera que la Comisión apoye también esa medida.

14. Preocupa a la FICSA que los denunciantes de irregularidades no estén debidamente protegidos en algunas organizaciones, en particular la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), y el orador alienta a los miembros de la Comisión a consultar su declaración por escrito para obtener más detalles al respecto. En cuanto a los asuntos relativos a las pensiones, en el último período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, se denegó a la FICSA y el CCISUA la posibilidad de formular una declaración conjunta para expresar sus inquietudes respecto de la Caja Común de

Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; además, no se accedió a su solicitud de adjuntar la declaración al informe a modo de anexo. Esa censura de las opiniones del personal es motivo de grave preocupación. Por consiguiente, la declaración conjunta se incluye para información de la Comisión como anexo de la declaración del orador en la presente sesión.

15. La FICSA se complace en señalar que la mayoría de las organizaciones del régimen común han prometido aumentar a 65 años la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, a más tardar el 1 de enero de 2018, de conformidad con la resolución 70/244 de la Asamblea General, pero le preocupa que la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y la OMPI no se hayan comprometido a cumplir ese plazo. Por último, la aplicación de Umoja y la introducción de los centros mundiales de servicios han tomado demasiado tiempo y, en lugar de ahorrarle dinero, han resultado costosas para la Organización. La FICSA está a favor de realizar una evaluación independiente de esos dos proyectos.

16. **El Sr. Richards** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que el CCISUA apoya la propuesta de introducir un pago por separación del servicio para el personal cuyos nombramientos de plazo fijo no se renueven después de diez años de servicio ininterrumpido, ya que, en la actualidad, esos funcionarios no reciben nada, a diferencia de lo que ocurre con los funcionarios cuyos nombramientos continuos se rescinden o los funcionarios cuyos nombramientos de plazo fijo se interrumpen. Además, la administración pública utilizada como referente otorga prestaciones por desempleo, independientemente de la forma en que caducan los contratos, mientras que la Comisión Europea proporciona indemnizaciones en caso de no renovación después de seis meses de servicio, el Banco Mundial, después de cinco años de servicio y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), después de seis años de servicio. Si bien el plazo de diez años propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional es bastante largo, es un buen punto de partida. En los cuatro años transcurridos desde que se examinó la cuestión por última vez, el porcentaje de funcionarios

con nombramientos de plazo fijo y por lo menos diez años de servicio ininterrumpido se redujo a la mitad, debido al aumento de las actividades sobre el terreno con plazo definido y la mejora de la planificación de la fuerza de trabajo. Como resultado de ello, solo el 0,2% del personal del régimen común tendría derecho a la prestación, lo cual supone consecuencias financieras menores.

17. Con respecto al examen del paquete de remuneración del régimen común, preocupa al CCISUA que, al acumularse, algunos de los cambios aprobados tengan efectos negativos considerables para el personal en situaciones determinadas y en ciertos lugares de destino, en particular a los que tienen familiares en Nueva York. El CCISUA vigilará de cerca los efectos y, junto con la FICSA, ha encargado un examen jurídico.

18. El CCISUA insta a la Comisión a que incluya al personal del Servicio de Seguridad en su examen del personal de contratación local. Algunos miembros del Servicio de Seguridad son contratados específicamente de entre los rangos experimentados del personal encargado de hacer cumplir la ley a nivel local y, por consiguiente, su remuneración debería estar vinculada a la de esos funcionarios y no a la de los oficinistas locales, como es el caso actualmente. La Comisión también debería reanudar su estudio de los sueldos de ese cuadro de personal. Además, en vista del deterioro de la situación de la seguridad, el CCISUA solicita a la Asamblea General que reitere la solicitud que formuló en su resolución 59/276 por la que pidió al Secretario General que siguiera desarrollando sus propuestas relativas a la profesionalización del personal de seguridad. Esas propuestas incluyen la supeditación de la renovación de los contratos y los ascensos a la superación de pruebas psicológicas y físicas; la reducción de la edad de jubilación de los oficiales de menor rango; y una reforma del plan de pensiones para compensar la reducción de la edad de jubilación.

19. Los sindicatos del personal siguen muy preocupados por la evolución de la situación de la Caja de Pensiones. Según la Junta de Auditores, el 85% de los casos de muerte en acto de servicio y el 91% de los casos de jubilación y desafiliaciones se tramitan con demoras que van desde los 16 días hasta más de un año. Eso es inaceptable. Además, un proyecto de informe de la Oficina de Servicios de Supervisión

Interna (OSS) confirma las sospechas de que la Caja ha seguido sin proporcionar a los funcionarios y los jubilados información fiable sobre los pagos atrasados, indudablemente en un intento por ocultar la verdadera magnitud del problema. El CCISUA pone en tela de juicio la conclusión del Comité Mixto de que el desempeño del Director General de la Caja ha sido satisfactorio, y espera que la Asamblea recomiende la búsqueda de un nuevo candidato cuando caduque el contrato del titular de ese puesto en 2017. También insta a la Asamblea a controlar el presupuesto de la Caja y rechazar la propuesta de crear nuevos puestos de gestión y comunicación. La nueva reglamentación financiera aprobada por el Comité Mixto es motivo de preocupación, ya que conduce a aumentar la separación entre la Caja y las Naciones Unidas e incrementar el riesgo. La Representante del Secretario General para la inversión de los activos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ha instado a que se estudie más a fondo la reglamentación antes de adoptar una decisión, pero el Comité ha rechazado su solicitud. También preocupa al CCISUA que se esté externalizando la gestión del 15% de las inversiones de la Caja; se debería aumentar la gestión interna de las inversiones. Por último, es necesario realizar un examen urgente de la gobernanza de la Caja. El Comité Mixto tiene 33 miembros que se reúnen una vez al año, mientras que la mayoría de las juntas de las cajas de pensiones tienen solo un tercio de esa cantidad y se reúnen una vez por mes. Además, a pesar de que el 70% de los beneficiarios de la Caja pertenecen a las Naciones Unidas, la Organización solo ocupa un tercio de los puestos del Comité.

20. **La Sra. Supanya** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo desea reafirmar el principio que establece que todo el personal que presta servicio en condiciones similares debe recibir un trato justo y equitativo en todo el régimen común de las Naciones Unidas. El Grupo toma nota del informe de la CAPI correspondiente a 2016, en particular las decisiones y recomendaciones que tienen consecuencias financieras. También observa con interés que la Comisión haya recomendado la introducción de un pago por terminación del servicio en las organizaciones del régimen común para el personal contratado a plazo fijo que deje de prestar servicios a la Organización involuntariamente al vencer su contrato después de por lo menos diez años

de servicio ininterrumpido, y solicitará más aclaraciones respecto de la duración de servicio propuesta, el objetivo de la recomendación, las consecuencias financieras y la posible fecha de su aplicación, tomando en consideración el cierre de algunas operaciones de mantenimiento de la paz cuyo personal tiene, en su mayoría, contratos de plazo fijo. El Grupo también desea obtener más detalles sobre las consecuencias financieras estimadas para el bienio 2016-2017 que resultarían de la aplicación de los resultados del estudio de 2015 de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra. Una vez que la Asamblea General haya adoptado una decisión sobre las recomendaciones de la Comisión, se deberían consignar recursos adecuados para la aplicación plena e inmediata de esas recomendaciones.

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

22. La delegación del Japón se complace en tomar conocimiento de que la CAPI ha comenzado su examen amplio del paquete de remuneración del personal nacional del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, y coincide con la observación de la Comisión de que es necesario revisar la aparente superposición de funciones entre los cuadros y seguir analizando la práctica actual de nacionalización de las funciones del personal. La Comisión debería completar esos exámenes de manera oportuna.

23. De conformidad con el marco para los tipos de contratos aprobado por la Comisión en 2005 (A/60/30, anexo IV), se introdujeron arreglos contractuales simplificados y racionalizados a fin de responder mejor a las necesidades operacionales y asegurar la transparencia, la equidad y la coherencia en el trato del personal. Desde la entrada en vigor de esos arreglos el 1 de julio de 2009, el porcentaje de nombramientos de plazo fijo ha aumentado enormemente. La delegación del Japón solicita a la Comisión que analice los efectos de esa reforma contractual.

24. Aunque respeta la decisión de la Comisión de recomendar la introducción de un pago por

terminación del servicio, la delegación del Japón desea señalar que, de conformidad con la instrucción administrativa relativa a la administración de los nombramientos temporales (ST/AI/2010/4/Rev.1), no se puede volver a contratar a exfuncionarios sobre la base de un nombramiento temporal dentro de un período de 31 días después de la separación. Por lo tanto, esos funcionarios no tienen otra opción más que aceptar un pago por separación del servicio, ya que no pueden ser designados para un puesto temporario, incluso si están dispuestos a seguir prestando servicio en las Naciones Unidas. Pese a que el razonamiento que funda esa limitación es comprensible, la Comisión y las organizaciones miembros deberían armonizar la política de las prestaciones por desempleo con la política de contratación.

25. Por último, el orador expresa su apoyo a la CAPI y confía en que esta seguirá guiando a las organizaciones del régimen común por la senda de una gestión más coherente y eficaz.

26. **El Sr. Upadhyay** (Estados Unidos de América) dice que es fundamental contar con personal competente y de gran desempeño para que la Organización pueda cumplir su elevado número de mandatos complejos y difíciles. Por lo tanto, una de las responsabilidades más importantes de la Quinta Comisión es establecer y mantener condiciones de servicio que puedan atraer, retener e incentivar a las personas más competentes. Al mismo tiempo, en vista de que los gastos de personal superan las tres cuartas partes del presupuesto de la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y que, en el transcurso del último decenio, se han reducido cada vez más los recursos para trabajos programáticos importantes, es esencial velar por que las condiciones de servicio sean sostenibles en una época de restricciones fiscales. La CAPI sigue ayudando a equilibrar esas exigencias. La resolución 70/244 de la Asamblea General da testimonio del carácter exhaustivo y razonado del examen amplio de la Comisión sobre las condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y de la capacidad y voluntad de la Quinta Comisión para colaborar con el personal y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, en la medida de lo posible, tener en cuenta sus opiniones.

27. Durante la próxima fase de la labor de la Comisión, existe un margen amplio para examinar los cuadros de Servicios Generales, Servicio Móvil y el personal nacional del Cuadro Orgánico, en particular con miras a racionalizar el uso del personal de contratación internacional y local de manera que las organizaciones del régimen común puedan ejecutar los mandatos de manera más eficiente y eficaz. La delegación de los Estados Unidos espera con interés recibir, a su debido momento, las recomendaciones de la Comisión al respecto. También espera con ansias el examen de las demás cuestiones importantes a que se hace referencia en el informe de la Comisión, entre ellas el marco de recursos humanos revisado, los pagos por separación del servicio, las iniciativas para mejorar el equilibrio entre los géneros y el examen de la aplicación del marco para los arreglos contractuales.

28. **La Sra. Maciel González** (Paraguay), tras agradecer a la División del Costo de la Vida de la CAPI por el apoyo que ha prestado al suministrar al Gobierno del Paraguay datos para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino para su Servicio Diplomático, dice que se deberían asignar recursos suficientes y apropiados para la aplicación inmediata y eficaz de las recomendaciones de la Comisión una vez aprobadas por la Asamblea General. La delegación del Paraguay reconoce el papel fundamental que desempeña la CAPI para la armonización de las condiciones de servicio en todo el régimen común de las Naciones Unidas a través de recomendaciones que promueven un trato justo y equitativo y la igualdad de participación de hombres y mujeres en la labor de la Organización.

*Se levanta la sesión a las 10.50 horas.*