



Asamblea General

Sexagésimo octavo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
10 de diciembre de 2013
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 17ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 13 de noviembre de 2013, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Taalas..... (Finlandia)
*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, al Jefe de la Dependencia de Control de Documentos (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>).

13-56204 (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/68/7/Add.4 y A/68/30; A/C.5/68/3)

1. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)), al presentar el informe de la Comisión correspondiente a 2013 (A/68/30), dice que, conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 67/257, la CAPI está llevando a cabo un examen del conjunto de la remuneración del régimen común, teniendo presente la situación financiera de las organizaciones y su capacidad para atraer a una fuerza de trabajo competitiva. La Comisión también es muy consciente de la grave situación financiera que atraviesan los Estados Miembros y sus administraciones públicas nacionales. Para llevar a cabo el examen amplio se requiere el apoyo de todas las partes interesadas; el objetivo es conciliar las prioridades en pugna y llegar a un sistema revisado que sea coherente y sostenible y que responda a las preocupaciones de los Estados Miembros, las organizaciones y los funcionarios. Se han establecido grupos de trabajo para examinar tres temas del examen: la estructura de la remuneración; la competitividad y la sostenibilidad; y un sistema de incentivos por desempeño y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Se está solicitando a los jefes ejecutivos de las organizaciones y al personal que aporten sus ideas y opiniones mediante una encuesta mundial del personal. El examen abarcará también la metodología relativa al subsidio de educación, las prestaciones por hijos a cargo y el ajuste por lugar de destino. El orador señala que el esfuerzo por llevar a cabo el examen utilizando los recursos disponibles ha supuesto una importante carga para la capacidad administrativa y operacional de la Comisión.

2. Con respecto a la edad obligatoria de separación del servicio, la Comisión recomienda elevarla a 65 años para el personal actual, habida cuenta de que muchos gobiernos nacionales han modificado sus planes de jubilación para facilitar unas vidas laborales más largas. En las políticas de recursos humanos podrían abordarse todas las cuestiones relacionadas con la gestión de la actuación profesional, el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo y el equilibrio geográfico y de género. Además, el actuario consultor de la Caja Común de Pensiones del Personal de las

Naciones Unidas ha estimado que la consiguiente reducción del déficit actuarial contribuiría a mejorar aún más la sostenibilidad de la Caja a largo plazo. La modificación también reduciría las obligaciones correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio. A fin de dar tiempo a las organizaciones para aplicar el cambio, este tendría que entrar en vigor el 1 de enero de 2016, en el entendimiento de que no afectaría los derechos adquiridos de los funcionarios.

3. El margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C., correspondiente a 2013 fue de 119,6 y el promedio de los últimos cinco años (2009-2013) de 115,7. La Comisión convino en que, a fin de mantener el margen en el intervalo establecido de 110 a 120, el ajuste por lugar de destino para Nueva York no aumentaría en febrero de 2014. Se seguirá el procedimiento de gestión del margen aprobado por la Asamblea General en su resolución 46/191 para mantener la paridad del poder adquisitivo entre los sueldos de Nueva York y los de otros lugares de destino.

4. Sobre la cuestión de la escala de sueldos básicos/mínimos, la Comisión recomienda que la Asamblea ajuste la escala un 0,19% para reflejar el aumento del sueldo básico neto en la administración pública federal de los Estados Unidos entre el 1 de enero de 2012 y el 1 de enero de 2014. El procedimiento habitual, según el cual se aumenta el sueldo básico y se reduce proporcionalmente el multiplicador del ajuste por lugar de destino, hará que la remuneración neta no sufra ningún cambio.

5. El informe también contiene información sobre el examen de la metodología en relación con las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo, y el estudio de las condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales en París y Montreal. La Comisión no ha adoptado medidas en relación con las recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre asuntos relacionados con el ajuste por lugar de destino, ya que se considera que los cambios en el sistema deberían ser introducidos tras el examen del conjunto de la remuneración.

6. **El Sr. Huisman** (Director de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), al presentar la declaración del 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 que figuran en el informe de la CAPI correspondiente a 2013 (A/C.5/68/3), dice que las recomendaciones de la CAPI en relación con el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos tendrían consecuencias financieras, al igual que las relativas a medidas especiales respecto al subsidio de educación en Bélgica y el estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el Cuadro de Servicios Generales en París y Montreal.

7. En cuanto al bienio 2012-2013, las recomendaciones entrañarían necesidades adicionales por valor de 17.900 dólares con cargo al presupuesto por programas, que se abordarían en el informe sobre la ejecución del presupuesto para el bienio. En cuanto al bienio 2014-2015, las necesidades adicionales ascenderían a 72.000 dólares en el proyecto de presupuesto por programas y a 5.300 dólares y 1.700 dólares en los proyectos de presupuesto del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, respectivamente, y se abordarían en los informes de ejecución correspondientes.

8. Para el bienio 2014-2015, se necesitaría una consignación adicional de 195.700 dólares para la parte correspondiente a las Naciones Unidas en relación con la sección 31, Actividades administrativas de financiación conjunta del proyecto de presupuesto por programas, que se sufragarían con cargo al fondo para imprevistos.

9. En relación con los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz, las recomendaciones entrañarían necesidades adicionales por valor de 11.000 dólares para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, de las que se informaría en los informes de ejecución conexos; además, habría que prever necesidades adicionales por valor de 22.000 dólares para el ejercicio comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 en los proyectos de presupuesto.

10. **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/68/7/Add.4), dice que la Comisión Consultiva está de acuerdo con la exposición del Secretario General sobre las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI. Además, la Comisión necesita recursos adicionales por valor de 606.000 dólares para poder informar sobre los progresos y las conclusiones preliminares de su examen amplio de la remuneración. La Comisión Consultiva no tiene objeciones a la propuesta de asignación de los fondos, pero espera que se haga todo lo posible por lograr una buena relación costo-eficacia en su utilización.

11. **El Sr. Pace** (Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA)) dice que en los últimos años la crisis económica mundial ha llevado a las organizaciones del régimen común a reducir costos y aumentar la eficiencia, y esas medidas han ayudado a aliviar los problemas presupuestarios inmediatos. Sin embargo, la falta de coherencia en las condiciones de empleo continúa siendo un obstáculo para la movilidad interinstitucional del personal y, por lo tanto, para la existencia de un verdadero régimen común unificado. La CAPI ha formulado algunas recomendaciones en su informe (A/68/30) que podrían mejorar la coherencia del sistema. La recomendación de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal actual a partir de enero de 2016 es coherente con la necesidad de aplicar un enfoque común a la separación del servicio para todo el personal. Es racional desde el punto de vista demográfico y actuarial, y mitigaría las obligaciones de las organizaciones en relación con el seguro médico después del servicio. Además, generaría economías gracias al tener que recurrir menos a la contratación de jubilados y mejoraría la equidad, la cohesión y la movilidad entre los organismos de las Naciones Unidas, al dar a todos los funcionarios la posibilidad de jubilarse a la misma edad, sin violar sus derechos adquiridos. Si la gestión de los recursos humanos se ocupara adecuadamente de esta cuestión, el cambio no obstaculizaría ni el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo ni el logro del equilibrio entre los géneros y de una distribución geográfica equitativa. El orador expresa la esperanza de que el Comité haga suya la recomendación.

12. El sistema de gestión de los sueldos establecido para evitar las fluctuaciones imprevisibles en los

sueldos de las Naciones Unidas ha cumplido su propósito después de que la remuneración de la administración pública utilizada en la comparación quedara congelada. Al mismo tiempo, el examen amplio de la remuneración emprendido por la CAPI está generando expectativas y preocupaciones entre los Estados Miembros, las organizaciones y el personal. La FICSA opina que los parámetros que rigen las prestaciones no deberían modificarse hasta que se conozcan los resultados del examen. Además, el examen no debería estar guiado por las necesidades a corto plazo; una metodología sólida que sustentara el conjunto de la remuneración de las Naciones Unidas en las condiciones del mercado aseguraría que la contratación y la retención del personal se rigieran por los principios de los Artículos 100 y 101 de la Carta.

13. El papel de las Naciones Unidas ha evolucionado debido a la creciente demanda de operaciones de mantenimiento de la paz y asistencia a poblaciones hambrientas y refugiados, y las operaciones en entornos peligrosos han requerido cambios en las medidas de seguridad y protección y en la remuneración del personal que trabaja en dichos entornos. No obstante, la cohesión del régimen común sigue siendo fundamental para el buen funcionamiento de la administración pública internacional. El régimen de remuneración ha demostrado ser muy flexible y los principios Flemming y Noblemaire en que se basa han resistido la prueba del tiempo. El sistema, por lo tanto, no debe ser reconstruido por completo; deben solo hacerse los ajustes necesarios en el marco existente.

14. Por último, la FICSA expresa preocupación por la situación de las relaciones entre la administración y el personal en muchas organizaciones del régimen común. Observando que la Dependencia Común de Inspección publicó un informe sobre las relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/10) tras su informe sobre las relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/136), el orador dice que, a pesar de que la cuestión no figura en el actual programa de trabajo de la Comisión, tratará de tratar el tema de manera oficiosa con las delegaciones, ya que las buenas relaciones entre el personal y la administración son importantes para un entorno de trabajo positivo y productivo.

15. **La Sra. Analena** (Presidenta del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones

Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA)) dice que el CCISUA apoya el objetivo de garantizar la coherencia de las condiciones de empleo en todo el régimen común de las Naciones Unidas, promover la igualdad y fomentar la eficiencia. El análisis técnico de los problemas y la aplicación de metodologías establecidas han sido muy útiles para el sistema. Las buenas relaciones entre el personal y la administración basadas en el diálogo y el intercambio de ideas e información son fundamentales; las difíciles relaciones que han prevalecido en los últimos tiempos no ayudarán a resolver las numerosas cuestiones espinosas que se están discutiendo.

16. Al CCISUA le complace participar en el examen de la remuneración, pese al temor de que podría haber sido impulsado por una perturbadora tendencia a considerar al personal como una obligación financiera y no como un importante contribuyente a los valores y objetivos de las Naciones Unidas. Sería conveniente esperar a conocer los resultados del examen antes de plantearse cualquier cambio en el actual sistema de remuneración, en particular respecto al margen de la remuneración neta entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos. Dada la naturaleza exhaustiva del examen, cualquier cambio inmediato en el *statu quo* podría poner en peligro su validez técnica y, por lo tanto, su resultado. Es fundamental que el proceso de examen sea abierto y se realice en colaboración.

17. El Comité Coordinador apoya la recomendación de la CAPI de que la edad de separación obligatoria del servicio de los actuales funcionarios pase a ser de 65 años, con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Este cambio estaría en consonancia con la tendencia mundial hacia el aumento de la edad de jubilación y podría tener efectos positivos para la situación financiera de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. El personal está, en general, a favor del cambio, a condición de que no afecte a sus derechos adquiridos. Dar a los funcionarios la opción de permanecer en el servicio unos pocos años más les permitiría contribuir a la Caja de Pensiones más tiempo y ofrecer a la Organización los beneficios de sus conocimientos y su experiencia. Habida cuenta de que solo un pequeño porcentaje de funcionarios se vería afectado, es poco probable que este cambio repercuta negativamente en el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo o en los esfuerzos por mejorar el equilibrio geográfico.

18. Las condiciones de servicio revisten una importancia fundamental para la motivación y la capacidad del personal para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, es decepcionante que el sistema de ajustes por lugar de destino no haya podido funcionar de conformidad con la metodología convenida. No se concede la suficiente importancia a conceptos como el principio Noblemaire, que tiene por objeto garantizar una remuneración competitiva a fin de atraer a una fuerza de trabajo diversa y cualificada. Los funcionarios son un activo esencial, no un gasto. Cada día, el personal pone en riesgo su vida y sacrifica sus relaciones familiares a fin de llevar a cabo la labor de las Naciones Unidas, determinada por los Estados Miembros; merecen que se reconozca su dedicación y recibir una remuneración en consecuencia. Para los funcionarios sobre el terreno, que trabajan para los menos privilegiados, a veces a riesgo de perder la vida, la seguridad no es un tipo de prestación, sino una necesidad y, por lo tanto, una parte fundamental de las operaciones de los organismos.

19. Las relaciones entre el personal y la administración atraviesan una grave crisis desde que el Secretario General retiró unilateralmente el derecho de los representantes del personal a negociar con la administración. Los sindicatos del personal no piden gestionar conjuntamente la Organización o vetar los cambios, sino el respeto de las debidas garantías y el derecho a negociar sobre cuestiones de seguridad sobre el terreno, en un momento en que un número sin precedentes de personal civil, más de 200 en los últimos 10 años, ha fallecido en atentados.

20. **El Sr. Thomson** (Fiji), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la CAPI desempeña una función fundamental en la armonización de las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas en virtud de la resolución [63/250](#) de la Asamblea General. El Grupo solicitará más información sobre la aplicación de la resolución. También recabará las opiniones de los representantes del personal, las organizaciones del régimen común y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas sobre la recomendación de la CAPI de elevar la edad obligatoria de separación del servicio para el personal actual.

21. Con respecto a la evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos, el Grupo tendría que ver las cifras actualizadas correspondientes a diciembre de 2013 y

las previstas para febrero de 2014 a fin de poder evaluar mejor la situación. Además de los cambios en el índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York que entrarían en vigor en febrero de 2014, algunos de los datos utilizados en el cálculo del margen no estarán disponibles hasta después de dicha fecha. Observando que la CAPI ha examinado las tendencias probables en las principales variables y su efecto sobre el margen, el orador dice que el Grupo desea recibir aclaraciones de la Comisión acerca de las repercusiones de esas variables en las cifras de febrero de 2014 y en el ciclo del ajuste por lugar de destino que comenzará ese mes.

22. El Grupo ve con seria preocupación los insuficientes progresos realizados por las organizaciones del régimen común en el logro del equilibrio entre los géneros, en particular en las categorías superiores. Asimismo, apoya las recomendaciones de la CAPI destinadas a mejorar la representación de la mujer y sostiene que se debería hacer un mayor esfuerzo por contratar a mujeres de países en desarrollo.

23. **El Sr. Van den Akker** (Observador de la Unión Europea), hablando también en nombre de Montenegro, Serbia y la ex República Yugoslava de Macedonia, países candidatos, Albania y Bosnia y Herzegovina, países del proceso de estabilización y asociación, y Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea apoya la independencia de la CAPI, que tiene una importante función que desempeñar en el aumento de la eficacia del funcionamiento de las organizaciones del régimen común, especialmente en una época de crisis financiera y económica.

24. El personal es la pieza clave de las Naciones Unidas. La Secretaría debe seguir buscando formas de mejorar el funcionamiento de la Organización, ya que para desempeñar sus funciones al más alto nivel, los funcionarios han de estar motivados y confiar en que el buen trabajo será recompensado y la mediocridad no se tolerará. La Unión Europea reitera su compromiso de proporcionar al personal el apoyo adecuado que le permita trabajar de manera eficaz y segura, sobre todo en condiciones peligrosas. Al mismo tiempo, es necesario atenerse a las mismas limitaciones que muchos Estados Miembros imponen a sus propias administraciones públicas a causa de las dificultades financieras que padecen. El personal de las Naciones Unidas no puede mantenerse al margen de las

realidades económicas actuales sin con ello poner en riesgo la sostenibilidad del sistema. El hecho de que el margen de la remuneración neta se haya desplazado del punto medio conveniente de 115 constituye un motivo de preocupación que debe ser abordado.

25. Con respecto a la posibilidad de elevar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal actual, el orador toma nota con preocupación de que la CAPI y los representantes de las organizaciones del régimen común no han llegado a un acuerdo sobre la forma de proceder. Se necesita más información sobre las ventajas y los posibles inconvenientes de esa medida.

26. La Unión Europea examinará cuidadosamente las cuestiones relativas a la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el proyecto de revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos y las condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local. El examen de la CAPI del conjunto de la remuneración será fundamental para garantizar la sostenibilidad del régimen común. Debería establecerse un sistema más realista y simplificado que responda mejor a las necesidades de las organizaciones.

27. **El Sr. Haque** (India) dice que la CAPI ha hecho una importante contribución a la reforma de los recursos humanos mediante la armonización de las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y la institucionalización de los complejos mecanismos de gestión de la remuneración. La CAPI ha contribuido a asegurar que la Organización atraiga a una fuerza de trabajo cualificada con una remuneración apropiada. El examen del conjunto de la remuneración por la Comisión repercutirá en la calidad de la fuerza de trabajo del futuro y, cabe esperar, mejorará su diversidad geográfica y de género.

28. El aplazamiento por la Asamblea de las decisiones sobre el régimen común, incluido el nuevo cálculo de los costos relacionados con puestos, ha dado lugar a distorsiones en los arreglos de remuneración, y el nivel del margen de la remuneración neta se está acercando rápidamente al límite aceptable. Habida cuenta de la actual congelación de los sueldos en la administración pública utilizada en la comparación y la incertidumbre sobre si continuará más allá de diciembre de 2013, deberían adoptarse medidas para mantener el margen en el punto medio conveniente de 115. El sistema de ajustes por lugar de destino debería

poder funcionar con normalidad con arreglo a la metodología aprobada por la Asamblea.

29. Se deberían proporcionar recursos suficientes para garantizar la aplicación de las recomendaciones de la CAPI. Se están creando puestos de categoría superior a un ritmo cada vez más rápido, y el aumento de los mandatos en los departamentos y entidades hace difícil llevar un control prudente de los puestos, las funciones y las finanzas. Las dificultades presupuestarias no pueden atribuirse únicamente a la remuneración del personal.

30. **La Sra. Koyama** (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 mayor activo de las Naciones Unidas es su personal, pero el aumento de los gastos de personal constituye un factor importante en los aumentos del presupuesto. Por consiguiente, la oradora acoge con satisfacción el examen del conjunto de la remuneración que está llevando a cabo la CAPI; el margen de la remuneración neta también debe ser objeto de examen.

31. La recomendación de la CAPI sobre el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio para el personal actual a 65 años exige un examen cuidadoso, ya que tendría una gran repercusión en la gestión de los recursos humanos, en particular en lo que respecta a la distribución geográfica de los puestos y el rejuvenecimiento de la Organización. Su delegación estaría dispuesta a debatir el aplazamiento de la aplicación de la medida a los funcionarios actuales.

32. La oradora insta a la CAPI a seguir informando a la Asamblea de los problemas a los que se enfrenta en su labor de orientación para que las organizaciones del régimen común sean más coherentes y eficaces en la gestión de los recursos humanos.

33. **El Sr. Kim Jihoon** (República de Corea) dice que el personal de las Naciones Unidas merece una remuneración y unas prestaciones que recompensen adecuadamente su contribución a la labor de la Organización y respondan a su singular condición de funcionarios públicos internacionales. Al mismo tiempo, es necesario asegurar que el sistema de remuneración no solo atraiga a una fuerza de trabajo competitiva, sino que también inspire al personal en ejercicio a descollar en su carrera profesional.

34. En cuanto a la cuestión del margen de la remuneración neta, su delegación está preocupada por el hecho de que, en caso de que el nivel del margen llegue a 119,8 a fines de 2014 y continúe tan alto, el promedio de los últimos cinco años se acercará al límite máximo de 120, lo que podría sobrecargar aún más a los Estados Miembros en un momento en que muchos están adoptando medidas de austeridad. El orador expresa su confianza en que la CAPI ayude a la Asamblea a ocuparse de la cuestión.

35. **El Sr. Lieberman** (Estados Unidos de América) dice que las medidas que se están adoptando para abordar la cuestión del aumento de los gastos de personal —un análisis realizado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación de los efectos del aumento de los gastos de personal en todo el régimen común, el examen del conjunto de la remuneración por la CAPI y la congelación de sueldos que ha detenido temporalmente los aumentos automáticos por el costo de vida— no contendrán los gastos con suficiente rapidez como para disipar las preocupaciones de muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En los últimos meses, los órganos rectores de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, la Organización Marítima Internacional y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual han aprobado resoluciones en las que se pide a la Asamblea General y a la CAPI que adopten medidas para aliviar la presión de los gastos de personal, y otras organizaciones podrían hacer lo mismo en los próximos meses.

36. Parece haber acuerdo general en que el problema debe ser abordado pronto. A la espera de medidas a largo plazo, la mejor solución sería ajustar la metodología de gestión del margen. Con arreglo al principio Noblemaire, la remuneración del personal de las Naciones Unidas está determinada por la de la administración pública nacional mejor remunerada, o administración pública utilizada en la comparación, que es la de los Estados Unidos; la diferencia entre los dos niveles de remuneración se conoce como el margen. De conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 40/244 y 43/226, la CAPI aseguró que el margen a un año seguiría estando dentro de un intervalo del 110% al 120% de la remuneración utilizada en la comparación, y que el promedio del margen en los últimos cinco años se hallaba en el punto medio conveniente de 115.

37. El problema en la actualidad es que el margen a un año ha aumentado de 113,3 en 2010 a una cifra proyectada de 122,4 en 2014, debido a la congelación de sueldos en la administración pública utilizada en la comparación. Como consecuencia de ello, el promedio en los últimos cinco años ha aumentado por encima de 115 por primera vez en la historia, alcanzando 115,7 en 2013. Las previsiones de la CAPI en su informe (A/68/30) indican que el promedio aumentará a 116,9 en 2014, 118,2 en 2015 y 119,4 en 2016. Solo mediante la reducción del ajuste por lugar de destino sería posible que el promedio de los cinco años regresara al punto medio conveniente; de lo contrario, cada año que la remuneración utilizada en la comparación esté congelada, las organizaciones seguirán pagando más al personal del Cuadro Orgánico de lo que la Asamblea pretendía.

38. La Asamblea ha fijado el objetivo en cuanto al criterio que se ha de seguir, pero también debería orientar a la CAPI sobre la duración de las medidas correctivas. Su delegación opina que la corrección a la baja debería ejecutarse rápidamente, a fin de aliviar inmediatamente a las organizaciones. Cuanto menos dure la aplicación de las medidas correctivas, más rápidamente podrán las organizaciones reorientar los recursos de los pagos en exceso a los funcionarios del Cuadro Orgánico de las Naciones Unidas para contribuir al fortalecimiento de sus mandatos.

39. La ardua labor, la dedicación y el liderazgo de los profesionales de las Naciones Unidas son fundamentales para la labor del régimen común. La atención que su delegación está prestando a los gastos de personal constituye, en parte, un esfuerzo por preservar la función central del personal, ya que muchas organizaciones han reducido personal o lo han reemplazado por consultores en respuesta a las presiones presupuestarias. La Dependencia Común de Inspección, en su informe sobre las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas (A/68/67) indicó que el costo de la contratación de un consultor es menos de la mitad del costo de establecer un puesto del Cuadro Orgánico. A menos que los Estados Miembros y la Administración cumplan con su obligación de gestionar los recursos de forma responsable, el personal seguirá siendo sustituido en esta época de austeridad fiscal.

Se levanta la sesión a las 11.25 horas.