



Asamblea General

Sexagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
11 de febrero de 2009
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 17ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 13 de noviembre de 2008 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Bródi (Hungría)
*Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sra. McLurg

Sumario

Tema 123: Gestión de los recursos humanos

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.



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/61/206, A/61/694 y Add.1, A/61/806 y Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/957 y A/61/1029; A/62/7/Add.14, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/285, A/62/315, A/62/628 y Add.1, A/62/707 y Add.1, A/62/845 y Add.1 y A/62/890; A/C.5/62/L.9; A/63/132, A/63/189, A/63/202, A/63/204, A/63/208, A/63/221, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301, A/63/310 y Add.1 a 3 y A/63/526; A/C.5/63/3 y Add.1 y 2)

1. **La Sra. Kane** (Secretaria General Adjunta de Gestión), presentando una declaración en nombre de la Vicesecretaria General, dice que la reforma de la gestión es un tema prioritario para el Secretario General. Uno de los pilares de la reforma es la manera en que se emplea, capacita, gestiona y utiliza al personal. Sólo mediante un nuevo marco de recursos humanos más moderno podrán las Naciones Unidas alcanzar un mayor grado de eficacia, flexibilidad y rendición de cuentas.

2. Como indicó el Secretario General en la inauguración del período de sesiones en curso, ha llegado el momento de realizar una mayor inversión en el personal. Prácticamente el 60% del personal de la Secretaría trabaja sobre el terreno, pero los marcos actuales de gestión de los recursos humanos fueron diseñados para un entorno en gran medida estable y centrado en la Sede. Es necesario adaptarlos para dar cabida a operaciones dinámicas sobre el terreno.

3. Las propuestas que tiene ante sí la Comisión se refieren a la racionalización de los contratos de las Naciones Unidas, la introducción de un enfoque basado en listas de candidatos para la contratación y la armonización de las condiciones de servicio para el personal de la Secretaría respecto de las de los organismos, fondos y programas de la Organización. Las reformas están interrelacionadas y apuntan a permitir que la Organización responda de manera más adecuada a mandatos que cada vez son más complejos, incluso en el ámbito del mantenimiento de la paz y de otras operaciones sobre el terreno. Las reformas conducirán a procesos más simples y a una mayor transparencia, además de facilitar la movilidad y traer aparejado un tratamiento más equitativo del personal. También contribuirán a crear una Secretaría verdaderamente global e integrada que sea capaz de responder a las necesidades de la Organización y estar

en mejores condiciones para cumplir los mandatos encomendados por los Estados Miembros.

4. La racionalización de los arreglos contractuales, que ha sido objeto de debate durante varios años, es una reforma fundamental que dará lugar a un régimen simplificado bajo un conjunto único de reglas del Reglamento del Personal. Habrá tres tipos de nombramientos: temporarios, de plazo fijo y continuos. Al 30 de junio de 2008, la Secretaría de las Naciones Unidas tenía unos 40.000 funcionarios, de los cuales casi el 60% trabajaba en operaciones de mantenimiento de la paz y en misiones políticas especiales. Los arreglos contractuales vigentes y la existencia de condiciones de servicio inferiores o desiguales no benefician al personal y menoscaban la capacidad de la Organización para atraer, contratar, gestionar y retener al personal, en particular sobre el terreno. La introducción de un contrato de personal, sujeto a un reglamento único, ofrecerá perspectivas de carrera a los funcionarios de todos los lugares, sin restringirlos a oficinas o proyectos específicos, y es esencial para lograr una fuerza de trabajo móvil y versátil.

5. Sin embargo, la racionalización de los arreglos contractuales no es suficiente en sí misma, pues también es necesario armonizar las condiciones de servicio. Es esencial que haya un sistema común y coherente de sueldos, subsidios y prestaciones para que el personal pueda trasladarse entre lugares de destino sobre el terreno, entre la Sede y el terreno y entre las organizaciones de las Naciones Unidas. La armonización de las condiciones de servicio también facilitará un enfoque más integrado de la gestión del personal y hará más fácil combinar sus competencias con las tareas correspondientes, al tiempo que se forman funcionarios eficaces, experimentados y con múltiples capacidades, que se sienten reconocidos por su contribución.

6. También es necesario reducir la cantidad de tiempo que lleva la contratación del personal. Se ha solicitado a la Asamblea General que apruebe un enfoque basado en listas que permita preaprobar a un grupo de candidatos cualificados en un sector de ocupación determinado, de modo que no sea necesario anunciar cada puesto de manera individual. Una mayor utilización de las listas de candidatos, cuando esto sea posible, acelerará el proceso de contratación y lo hará más eficiente. También se ha solicitado que se apruebe una reducción en el período de circulación de los anuncios de vacantes específicas de 60 a 30 días.

7. La oradora espera que la aprobación de la resolución 62/248 de la Asamblea General sobre la gestión de los recursos humanos y la disposición de los Estados Miembros a considerar las propuestas con urgencia conduzcan a resultados favorables en el período de sesiones en curso. La Secretaría espera poder aplicar los arreglos contractuales revisados el 1° de julio de 2009.

8. El Secretario General comparte el deseo de los Estados Miembros de construir una Organización moderna, transparente y orientada a la obtención de resultados con una fuerza de trabajo altamente profesional y cualificada para tareas múltiples. Para conseguir ese objetivo, es esencial contar con un nuevo marco de recursos humanos.

9. Hablando a título personal y presentando los diversos informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos, la oradora dice que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es el epicentro de la reforma en ese ámbito. Habida cuenta de las cambiantes necesidades operacionales de la Organización, la Oficina se está volviendo más estratégica y proactiva, como se señala en los informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282) y sobre las medidas adoptadas para resolver siete cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia (A/63/132).

10. La Oficina continúa ayudando a la Organización a adaptar su capacidad de recursos humanos para responder a los nuevos problemas y apoyando el establecimiento de nuevas entidades; además de ayudar a crear y mantener la infraestructura de gestión de los recursos humanos mediante la formulación de políticas y la tecnología de la información; crear la capacidad necesaria para que los directores puedan gestionar y el personal pueda cumplir sus funciones aprovechando al máximo su potencial y supervisar su desempeño; introducir y compartir nuevas ideas y buenas prácticas en la gestión de los recursos humanos; promover las cuestiones relativas a las condiciones de servicio y la seguridad, incluso en lo atinente a la relación entre la vida personal y el trabajo, la formación del personal y las oportunidades de carrera; a proporcionar asesoramiento y servicios administrativos a los departamentos y oficinas, a los directores y al personal en general.

11. En el informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282) se esbozan los importantes avances que se han registrado en la adaptación del marco de recursos humanos para satisfacer las crecientes necesidades operacionales de la Organización. Sin embargo, en el período de sesiones en curso es necesario abordar algunos aspectos esenciales de la reforma.

12. Los principales ámbitos de importancia respecto de los recursos humanos se establecen en tres informes en particular: las propuestas detalladas para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas (A/63/298), el informe sobre las enmiendas al Estatuto del Personal (A/63/189) y el informe sobre la contratación y dotación de personal en las Naciones Unidas (A/63/285), que se centran en un enfoque de dotación de personal basado en listas de candidatos. Las iniciativas de reforma presentadas en esos informes proporcionarán a la Organización la agilidad necesaria para que pueda estar cada vez más en condiciones operacionales y orientada a los usuarios, y para mantenerse en ese rumbo, con procesos racionalizados que respondan a los mandatos complejos que se necesitan en el mundo moderno. Los informes se prepararon en respuesta a la resolución 62/248 de la Asamblea General, en que la Asamblea indicó que seguiría examinando los arreglos contractuales y las condiciones de servicio en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones. Se basan en las propuestas anteriores del Secretario General e incluyen información detallada sobre la creación de una serie de reglas basada en la serie 100 existente, un contrato que abarque tres tipos de nombramientos y medidas para armonizar las condiciones de servicio, incluso para el personal en el terreno.

13. El informe sobre la contratación y la dotación de personal (A/63/285) fue presentado de conformidad con la petición que hizo la Asamblea General en su resolución 61/244, de que el Secretario General perfeccionara el uso de las listas de candidatos preseleccionados. En el informe se incluye información sobre los progresos registrados con miras a poner en práctica las propuestas de reforma presentadas en los informes del Secretario General “Invertir en el Personal” (A/61/255) y “Reforma de la gestión de los recursos humanos: contratación y dotación de personal” (A/61/822). El concepto de listas de candidatos preseleccionados se basa en la planificación

estratégica de la fuerza de trabajo, el uso de anuncios genéricos de vacantes, la creación de grupos de expertos en los diferentes grupos ocupacionales, el uso de órganos centrales de examen en toda la Secretaría y un proceso de aprobación anticipada de las candidaturas.

14. La oradora acoge con beneplácito el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del procedimiento de concurso nacional como instrumento de contratación (A/62/707/Add.1). La Organización ya ha aplicado algunas recomendaciones que no requieren la aprobación de la Asamblea General. Por ejemplo, se ha redactado una nueva instrucción administrativa que regula el proceso del concurso nacional. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha determinado los grupos ocupacionales y los Estados Miembros en que habrá concursos nacionales en 2009 mediante el proceso de planificación, estratégica de la fuerza de trabajo. Otras recomendaciones dependen de factores externos. Por ejemplo, el acortamiento del ciclo de concursos hará necesario contar con recursos financieros a fin de acelerar el proceso de calificación, y la gestión de las listas de candidatos aprobados en los concursos nacionales deberá abordarse en el contexto del nuevo sistema de gestión de las competencias. También se está analizando la posibilidad de compartir la lista de candidatos aprobados con otras organizaciones de las Naciones Unidas.

15. Otra esfera de interés fundamental es la política de movilidad. Como solicita la Asamblea General en la resolución 61/244, en el informe sobre esa cuestión (A/63/208) se describe el avance sostenido en el ámbito de la movilidad, junto con proyecciones para las fases restantes previstas y una evaluación de las cuestiones administrativas y de gestión pertinentes, además de observaciones y recomendaciones sobre el camino a seguir. La aplicación de una serie única de reglas del personal fortalecerá la movilidad pues aumentará la flexibilidad y la capacidad de respuesta de la Organización, así como la mejora de su capacidad de ejecución de programas y habilidad para abordar las múltiples facetas de su labor mediante una mayor integración.

16. En el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad del personal en las Naciones Unidas (A/61/806) y la nota del Secretario General al respecto (A/61/806/Add.1) también se reconoce la importancia de la movilidad. El objetivo es

facilitar la movilidad del personal dentro del sistema común de las Naciones Unidas, lo que no es posible con arreglo a las políticas actuales. La movilidad entre organismos se ve afectada también por las condiciones desiguales de servicio: los fondos y programas ofrecen mejores remuneraciones totales que también mejoran el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en los lugares de destino no aptos para familias.

17. Refiriéndose a los informes sobre la gestión de los recursos humanos que se presentan periódicamente a la Asamblea, la oradora dice que en los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/63/310), sobre el personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/63/310/Add.1), sobre el empleo de jubilados (A/63/310/Add.2) y sobre los consultores y contratistas particulares (A/63/310/Add.3) se presenta un análisis de la fuerza de trabajo de la Secretaría en su conjunto que refleja las tendencias en el período comprendido entre el 1º de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008.

18. En el informe del Secretario General sobre la práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1º de julio de 2007 a 30 de junio de 2008, (A/63/202) se incluye información sobre todas las medidas adoptadas en casos demostrados de faltas de conducta o conducta delictiva, o ambas cosas, y las medidas disciplinarias y, según procede, las acciones legales entabladas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. También se presenta una reseña general del mecanismo administrativo para cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos en que el Secretario General impuso una medida disciplinaria, y estadísticas sobre las medidas adoptadas en todos los casos cerrados durante el período que abarca el informe.

19. En el informe sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/62/890) se presentan datos sobre denuncias de explotación y abusos sexuales en el sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre enero y diciembre de 2007 y el estado de las investigaciones de esas denuncias.

20. La Comisión también tiene ante sí cinco informes relativos a la dotación de personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y las medidas adoptadas en cooperación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para corregir el desequilibrio que

se percibe en la distribución geográfica en el ACNUDH (A/61/823, A/62/845 y Add.1, A/63/204 y A/63/290). En el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre esa cuestión (A/62/845) se toma nota de las recientes mejoras en la composición del ACNUDH, pero se sostiene que sigue existiendo un grave desequilibrio geográfico, que no ha sido cuantificado. En la nota del Secretario General sobre el informe de la Dependencia (A/62/845/Add.1) se señala la falta de coherencia en la terminología y metodología que ha contribuido a percepciones erróneas respecto de la cuestión. El Departamento de Gestión sigue comprometido a mejorar aún más la diversidad geográfica entre el personal del ACNUDH, de conformidad con los límites convenientes establecidos por mandato por la Asamblea General.

21. La aprobación por los Estados Miembros de iniciativas fundamentales en el período de sesiones en curso mejoraría en gran medida la labor de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En los últimos meses ya se han registrado varios avances. En un boletín revisado del Secretario General, publicado en agosto de 2008, se fortalece el papel de los coordinadores departamentales de las cuestiones relativas a la mujer. Se ha establecido una nueva capacidad para actividades de comunicación en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de atraer al personal más cualificado y hacer frente a las jubilaciones que se producirán próximamente. Con respecto a la gestión del desempeño, el Secretario General ha celebrado acuerdos con los directores de categoría superior en los que se establecen los resultados concretos y mensurables que deben lograrse en el correr de un año.

22. El tiempo que insume llenar las vacantes se ha reducido a 162 días; el objetivo es reducirlo aún más, a 100 días civiles. Respecto de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, se ha puesto en marcha un programa experimental relativo a los planes de dotación de personal y de desarrollo profesional. En cuanto al sistema de gestión de las competencias, se está aplicando un nuevo instrumento de tecnología de la información en apoyo a las iniciativas de reforma, en colaboración con los principales interesados sobre el terreno y en el ámbito de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a fin de vincular la planificación de la fuerza de trabajo con la gestión del desempeño y racionalizar los procesos institucionales.

23. Con respecto a la capacitación y el desarrollo profesional, se han formulado los requisitos para un instrumento de tecnología de la información que preste apoyo a la gestión del aprendizaje, y se establecerá una junta asesora en capacitación, de categoría superior, para asegurar que la capacitación esté de acuerdo con los objetivos y las prioridades de la Organización. Por último, en el período de sesiones de junio de 2008 del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración se celebraron consultas con el personal sobre varias recomendaciones; el Comité reafirmó su apoyo a las propuestas del Secretario General respecto de la racionalización de los contratos y la armonización de las condiciones de servicio y observó las diferentes recomendaciones para mejorar el sistema de selección del personal, la gestión del desempeño y la movilidad.

24. **La Sra. Malcorra** (Secretaria General Adjunta de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno) dice que la Organización no presta suficiente atención al 60% de su personal que trabaja sobre el terreno, ni a las condiciones en que desempeña su labor. Las tres principales propuestas de reforma de los recursos humanos, a saber, la racionalización de los contratos, la armonización de las condiciones de servicio y la contratación basada en listas de candidatos, tendrían importantes repercusiones para esos funcionarios. En la actualidad existen 11 tipos diferentes de contratos con 15 conjuntos diferentes de condiciones de servicio, lo que da lugar a un tratamiento desigual, elevadas tasas de movimiento del personal, costos y complejidades excesivas en la administración y obstáculos internos a la movilidad, que generan elevadas tasas de vacantes en las misiones sobre el terreno. Asimismo, el personal sobre el terreno tiene escasas oportunidades de desarrollo profesional.

25. Cerca del 88% del personal de mantenimiento de la paz de contratación internacional tiene contratos de un año o menos de un año, si bien la duración media del servicio para el personal civil de las operaciones de mantenimiento de la paz es de aproximadamente cinco años. La tasa de movimiento del personal entre los funcionarios del cuadro orgánico oscila entre el 22% y el 30%, y más de la mitad de los funcionarios del cuadro orgánico tiene menos de dos años de experiencia sobre el terreno. Muchos funcionarios de mantenimiento de la paz tienen más de diez años de experiencia sobre el terreno adquirida con una serie de contratos de corta duración.

26. En marzo de 2008, el antecesor de la oradora habló ante la Comisión sobre la naturaleza cambiante de las misiones de mantenimiento de la paz, que son cada vez más complejas y diversas. Además, está aumentando el número de operaciones iniciales e híbridas, y se están estableciendo nuevas misiones integradas con conjuntos de requisitos nuevos. Por lo tanto, es cada vez más difícil encontrar el personal adecuado y retenerlo. Es imperioso realizar reformas, por lo que la oradora pide a la Comisión que dé asesoramiento y apoyo al respecto.

27. La situación sobre el terreno está empeorando, y la cantidad de misiones, mandatos y exigencias de personal sigue creciendo. Al agregarse la Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad (MINURCAT) y la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), las necesidades del personal sobre el terreno aumentaron casi un 20% en 2008. La tasa de vacantes del personal del cuadro orgánico aumentó al 38%, aunque la tasa de vacantes general disminuyó al 27%.

28. Los procesos de selección son engorrosos e ineficientes. Muchas ofertas de trabajo son rechazadas por los candidatos seleccionados y ha disminuido el número de nuevas contrataciones. Una cuarta parte de las selecciones corresponde, en realidad, a traslados laterales de personal, como consecuencia directa de los contratos “específicos para misiones” que se utilizan actualmente. Además, en una encuesta reciente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se indicó que las oportunidades alternativas de trabajo y las preocupaciones familiares son los factores que explican prácticamente la mitad de todas las separaciones del servicio. Paralelamente, casi el 70% de los que abandonan su empleo permanecen en el sistema común de las Naciones Unidas. Da la impresión de que se está utilizando a las misiones de mantenimiento de la paz como puerta de entrada a mejores oportunidades. Las reformas propuestas por el Secretario General ayudarán a solucionar esos problemas. En particular, como parte de la armonización de las condiciones de servicio, se intentará lograr una mayor coherencia en la designación de las misiones, se incorporará un enfoque de operaciones especiales para los lugares de destino no aptos para familias y los períodos de recuperación ocasionales se sustituirán por viajes pagos de descanso y recuperación. La contratación basada en listas de candidatos incluirá el uso de candidatos

preseleccionados y la planificación estratégica de la fuerza de trabajo.

29. Detrás de todos los hechos y cifras hay historias humanas reales. Por ejemplo, funcionarios dedicados que han ofrecido largos años de servicio en lugares de destino difíciles, sacrificando su vida familiar y su seguridad personal, tienen pocas perspectivas de carrera, no cuentan con un compromiso de la Organización más allá del final del contrato en curso y reciben una remuneración total que es significativamente inferior a la de sus colegas de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Las personas altamente calificadas contratadas para vacantes en misiones específicas y que tienen un buen desempeño en el curso de varios años se ven obligadas a pasar por prolongados procesos de contratación para vacantes equivalentes en misiones diferentes, incluso cuando han probado su capacidad en los ámbitos pertinentes. Inversamente, un director puede llegar a dedicar muchísimo tiempo a los procesos de contratación y selección para que finalmente los candidatos seleccionados no acepten los ofrecimientos que se les hace o abandonen el puesto después de pasar un corto período en la Organización. Entretanto, el número de solicitudes sin procesar continuará aumentando.

30. Es difícil exigir al personal sobre el terreno que tenga un desempeño acorde al nivel necesario de excelencia cuando no se le ofrece oportunidades a largo plazo, no se inspira un sentido de pertenencia ni se aseguran posibilidades de desarrollo profesional en la Organización. Estos funcionarios merecen algo mejor y debe hacerse algo por ellos.

31. **El Sr. Benson** (Director de la Oficina de Ética), refiriéndose a los informes del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/62/285 y A/63/301), dice que los informes se presentaron de conformidad con la resolución 60/254 de la Asamblea General; el primero abarca el período comprendido entre el 1° de agosto de 2006 y el 31 de julio de 2007, en tanto que el segundo abarca el período comprendido entre el 1° de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008. En los informes se indican los resultados logrados en cada ciclo de presentación con respecto a las responsabilidades encomendadas a la Oficina, que incluyen la elaboración de normas de ética; la capacitación, la enseñanza y las actividades de extensión; la prestación de orientación y asesoramiento de carácter confidencial al personal sobre cuestiones de

ética; la gestión del programa de presentación de información financiera; la administración de la política sobre la protección contra represalias de quienes denuncian faltas de conducta y la cooperación con las auditorías debidamente autorizadas.

32. La Oficina de Ética ha realizado una importante labor de formulación y aclaración de las políticas y normas relativas a la ética. Como se indica en el informe de 2007, ha trabajado en el boletín del Secretario General sobre las restricciones aplicables después de la separación del servicio (ST/SGB/2006/15), en relación con los funcionarios que participan en los procesos de adquisiciones y, junto a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos, ha producido un folleto titulado *Working together: putting ethics to work* (Trabajo en conjunto: la ética en acción). También comenzó a trabajar en un código de ética para todo el sistema, de conformidad con la petición enunciada por la Asamblea General en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.

33. Como se indica en el informe de 2008, el recientemente creado Comité de Ética de las Naciones Unidas ultimó el proyecto de código de ética y también proporcionó apoyo sustantivo para la elaboración del boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado (ST/SGB/2007/11). Después de que el Secretario General aprobó la política de divulgación pública voluntaria en diciembre de 2007, la Oficina de Ética aplicó esta política con respecto a los directores superiores a nivel de Secretario General Adjunto y de Subsecretario General.

34. Con respecto a la capacitación, la formación y las actividades de extensión, durante los dos ciclos de presentación de informes, unos 5.000 funcionarios asistieron a un taller de medio día de duración sobre la ética y la integridad profesionales en nuestra labor cotidiana en conjunto. El taller se ofreció no sólo en la Sede, sino también en Ginebra, Viena, Nairobi y en la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO). Asimismo, desde su inicio en 2005, el programa obligatorio de aprendizaje en línea que promueve la integridad fue completado por aproximadamente 12.000 funcionarios, incluidos más de 2.000 en el período que abarca el informe de 2008.

35. En 2007 comenzó a ofrecerse un taller personalizado sobre la ética y la integridad en las adquisiciones, en el que participaron unos 400 funcionarios de la Sede. El taller también se ofreció a título experimental en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia y la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC).

36. Durante el período que abarca el informe de 2007, la Oficina de Ética produjo los folletos titulados *Introduction to the Ethics Office* (Introducción a la Oficina de Ética), *Financial Disclosure Programme* (Programa de divulgación de la situación financiera), *Protection against Retaliation* (Protección contra represalias) y *Conflicts of Interest* (Conflictos de interés). Durante ambos períodos de presentación de informes, llevó a cabo reuniones informativas en el contexto de otras actividades de capacitación, como el programa de orientación para nuevos funcionarios y el Programa de capacitación para funcionarios administrativos superiores de las misiones en materia de administración y gestión de los recursos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

37. La Oficina de Ética proporciona asesoramiento confidencial con respecto a cualquier conflicto de interés posible con el fin de asegurar que los funcionarios actúen teniendo en mente los mejores intereses de las Naciones Unidas cuando desempeñen sus funciones oficiales. El asesoramiento ofrecido se inscribe generalmente dentro de las categorías amplias de cuestiones que preocupan en relación con el trabajo, regalos y atenciones sociales, inversiones y bienes personales y actividades externas y restricciones posteriores a la separación del servicio. Entre el primer y el segundo período de presentación de informes se produjo un aumento del 100% en las solicitudes de asesoramiento, probablemente porque los cursos de capacitación ofrecidos hicieron cobrar mayor conciencia de las cuestiones relacionadas con la ética y porque la dirección y el personal reconocen el valor añadido resultante de la búsqueda de asesoramiento.

38. La finalidad del programa de divulgación de la situación financiera es asegurar que cualquier conflicto de interés que pueda surgir a consecuencia de los activos financieros, las afiliaciones privadas y las actividades externas de los funcionarios se detecte anticipadamente, con miras a proporcionar asesoramiento sobre el modo de gestionar la situación teniendo en mente el mejor interés de las

Naciones Unidas. Actualmente, la empresa PricewaterhouseCoopers está examinando en forma confidencial las declaraciones de la situación financiera de los funcionarios. Durante los dos últimos años, se ha pedido al personal que presente sus declaraciones en línea. El número de participantes ha venido aumentando de manera continua desde la creación del programa en 2006, y en 2008 superó los 3.000. Los nuevos participantes proceden de varios órganos y organismos de las Naciones Unidas, sin contar a la Secretaría, y de las operaciones de mantenimiento de la paz.

39. Si bien el número de participantes que no presenta sus declaraciones aumentó entre 2006, cuando el sistema se llevaba utilizando papel, y 2007, cuando se transformó en un sistema totalmente electrónico, el número se redujo nuevamente en el ciclo de presentación de 2008. PricewaterhouseCoopers informa de que aumentó la aceptación del programa por el personal y se redujo el número de funcionarios que inicialmente había presentado una declaración en blanco o incompleta.

40. La política de la Secretaría sobre protección contra las represalias entró en vigor en enero de 2006. Entre agosto de 2006 y julio de 2007, la Oficina de Ética examinó 52 denuncias de represalias, y otras 45 durante el siguiente período de presentación de informes. Aunque el número total de casos ha disminuido levemente, ha aumentado el porcentaje de casos que cabe incluir en el ámbito de la política. Finalmente, en el informe de 2008 se indicó que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) había culminado su investigación de los dos casos que se le habían remitido en el anterior período de presentación de informes y había determinado que las pruebas no indicaban que se hubieran producido las represalias.

41. El Comité de Ética de las Naciones Unidas, creado el 1º de diciembre de 2007, está formado por ocho entidades: el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, el Programa Mundial de Alimentos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Secretaría. Los principales cometidos

del Comité son establecer un conjunto unificado de normas y políticas de carácter ético, realizar consultas sobre casos y cuestiones importantes y complejos que tengan repercusiones en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto y asegurar la aplicación coherente de las normas éticas en las organizaciones integrantes. El Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas preside el Comité de Ética y, solicitud mediante, examina las peticiones de protección contra represalias presentadas por funcionarios de los fondos o programas en casos en que la Oficina de Ética del fondo o del programa haya adoptado una decisión definitiva o cuando la petición no se haya considerado oficialmente dentro de los 45 días posteriores a su presentación.

42. El Comité de Ética ha establecido prioridades y mejorado la coordinación normativa en sus cuatro ámbitos principales de responsabilidad: el establecimiento de normas, la divulgación de información financiera, la protección contra las represalias y la formación en cuestiones de ética. El Comité ha preparado un proyecto de código de ética que se concluirá y se comenzará a aplicar después de efectuarse consultas en todo el sistema, que ya han comenzado. El Comité también está realizando un examen amplio de las políticas de protección contra las represalias en los fondos y programas, con miras a armonizar las normas, y está coordinando la formación en cuestiones de ética dentro de esas entidades a fin de asegurar la coherencia.

43. En respuesta a la petición de un examen amplio de las actividades relacionadas con la ética en la Secretaría que hizo la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe sobre el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 (A/60/7/Add.13 y Corr.1 y 2), la Oficina de Ética llevó a cabo un estudio de los departamentos y oficinas respecto de la formación, las normas o las directrices que se hubiesen ofrecido para informar a los funcionarios sobre cómo cumplir sus obligaciones asegurando que ellos mismos, sus familiares y terceros asociados no se beneficiaran o parecieran beneficiarse de sus decisiones, influencia o acceso a la información. El estudio reveló que los valores consagrados en la Carta, el Reglamento del Personal y las normas de conducta en la administración pública internacional seguían siendo las principales fuentes de orientación; que algunos departamentos habían creado programas de capacitación y normas específicos en respuesta a las

necesidades ocupacionales; y que las publicaciones, el material de capacitación y los puntos focales no se superponían con la Oficina de Ética ni reemplazaban sus actividades, sino que funcionaban como fuentes complementarias de orientación y para facilitar la referencia. En general, el Secretario General considera que la capacitación y las reglamentaciones complementarias mejoran las actividades relativas a la ética en la Secretaría. Se necesita más tiempo para evaluar las repercusiones de esas actividades y para considerar la posibilidad de reasignar recursos.

44. En respuesta a algunas de las observaciones que figuran en el informe de la Comisión Consultiva (A/63/526) respecto de los informes del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética, el orador señala que la Oficina ha trabajado de manera proactiva —organizando reuniones informativas, la formación periódica del personal y la formación en ética y trabajando también por otros conductos— para aclarar sus mandatos y funciones al personal. En consecuencia, ha disminuido el número de peticiones de servicios que no están incluidos en su mandato. Además, la Oficina de Ética ha colaborado estrechamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de actualizar el contenido de la formación en ética e incorporarla a la formación periódica del personal, para asegurar la coordinación de la formación y satisfacer las necesidades específicas de los diferentes grupos de funcionarios y misiones.

45. Finalmente, con respecto a la cooperación entre organismos en cuestiones de ética, el Secretario General ha adoptado medidas para mejorar la coordinación y armonización en el marco de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Esas medidas incluyen la publicación de un boletín sobre la aplicación de la ética en todo el sistema en los órganos y programas administrados por separado (ST/SGB/2007/11) y el proyecto del código de ética para el personal de las Naciones Unidas. La promoción de una cultura de ética e integridad en la Organización sirve para mejorar su credibilidad y sigue siendo una prioridad de la Secretaría.

46. **La Sra. Ahlenius** (Secretaria General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna), presentando el informe de la OSSI sobre la evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (A/63/221), dice que la Oficina debe afrontar importantes retos en su carácter de autoridad central responsable de tres

funciones principales: elaborar la política y realizar la planificación estratégica en el ámbito de los recursos humanos, delegar la autoridad relativa a los recursos humanos en toda la Secretaría y proporcionar directamente numerosos servicios de recursos humanos. De resultados de todo ello, no se están alcanzando algunos objetivos fundamentales. La Oficina cuenta con recursos limitados para la elaboración de políticas y la prestación de orientación sobre interpretación. Con los recursos de que dispone actualmente, la falta de una priorización clara de las iniciativas de recursos humanos y la inexistencia de políticas totalmente transparentes para los directores y el personal de la Secretaría, la Oficina tiene dificultades para cumplir su mandato. El volumen de trabajo resultante está afectando a su personal y a otros funcionarios de la Secretaría que desempeñan tareas de gestión de los recursos humanos.

47. La OSSI encomia las medidas que está llevando a cabo la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para guiar a la Secretaría hacia una gestión eficaz de los recursos humanos en el entorno de desafíos polifacéticos, complejas interrelaciones y un ambicioso programa de reforma. Sin embargo, la OSSI llegó a la conclusión de que no se habían alcanzado plenamente los resultados deseados. Por ejemplo, a pesar de las mejoras, se sigue percibiendo que los prolongados plazos de selección de personal repercuten de manera negativa en la capacidad de los programas para cumplir sus mandatos. El proceso de selección del personal también adolece de una falta de plena credibilidad. Asimismo, la iniciativa del programa de movilidad no ha arrojado los resultados deseados y no existe un enfoque integrado del desarrollo de las perspectivas de carrera del personal. También es necesario incorporar mejoras para fortalecer la planificación, la elaboración de políticas y la orientación sobre interpretación en el ámbito de los recursos humanos, así como instrucciones sobre la delegación de autoridad. Es necesario que haya una mayor claridad en la autoridad para la adopción de decisiones de los programas respecto de la potestad para adoptar decisiones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Además, la supervisión muy limitada de las entidades a las que se delegó la autoridad plantea importantes riesgos para la Organización.

48. Si bien no existen soluciones simples a los problemas en materia de recursos humanos que deben afrontar la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y

la Organización en su conjunto, la OSSI ha presentado cinco recomendaciones: la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería elaborar un marco integrado para mejorar el proceso de selección del personal, proporcionar un mejor apoyo para el desarrollo de las perspectivas de carrera y promover la movilidad del personal; fortalecer la elaboración de políticas y la correspondiente orientación sobre interpretación; priorizar la puesta en marcha de las iniciativas de reforma de los recursos humanos; aclarar y racionalizar la delegación de autoridad; y fortalecer la supervisión.

49. **El Sr. Fontaine Ortiz** (Presidente de la Dependencia Común de Inspección) presenta el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la aplicación de los acuerdos relativos a las sedes concertados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/61/694) y señala que en el informe se subraya la necesidad de promover buenas relaciones con los países anfitriones y de establecer foros adecuados para el diálogo. La Dependencia recomienda el establecimiento de mecanismos a fin de asegurar la financiación para reparaciones importantes; reitera la importancia de la expedición oportuna de visados para el personal que viaje en ejercicio de funciones oficiales de las Naciones Unidas; y examina cuestiones relativas a la seguridad en el contexto de las normas mínimas operativas de seguridad en las sedes.

50. Las organizaciones acogieron con beneplácito las conclusiones y recomendaciones del informe y reconocieron la necesidad de realizar exámenes periódicos de los acuerdos con los países anfitriones. En particular, están de acuerdo con la recomendación de que los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que sufragan la totalidad o parte del costo de las reparaciones y los reacondicionamientos importantes de sus instalaciones deberían establecer un fondo especial a fin de asegurar suficientes recursos financieros para esos gastos en sus presupuestos ordinarios.

51. Presentando el informe de la Dependencia sobre la movilidad del personal de las Naciones Unidas (A/61/806), el orador subraya que la política de movilidad constituye un instrumento esencial de gestión para una organización como las Naciones Unidas. Sin embargo, la Secretaría no ha enfrentado de manera adecuada los principales obstáculos que entraña la aplicación de esa política. Las carencias al respecto incluyen la falta de una cultura de movilidad

en toda la Organización; la inexistencia de un plan estratégico amplio de movilidad con objetivos cuantificados que determinen, entre otras cosas, los lugares a que apunta la política, el tipo y el volumen de movimientos del personal y los indicadores asociados para evaluar los avances; la falta de mecanismos para la gestión y el intercambio de conocimientos a fin de evitar la posible pérdida de memoria institucional a causa de la mayor movilidad; la falta de un análisis claro de las necesidades de la Organización y de un inventario de las capacidades y competencias del personal en cada lugar; y la inexistencia de medidas efectivas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en algunos lugares de destino, lo que obstaculiza la aplicación de la política de movilidad. Además, es necesario realizar más consultas entre los directores y el personal.

52. Por lo tanto, la Dependencia recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que solucione los problemas descritos en su informe antes de seguir aplicando la cuarta fase de la política de movilidad, con el fin de preparar mejor a la Organización para aplicar plenamente la movilidad en el futuro próximo, y que informe a la Asamblea General sobre los avances registrados al respecto.

53. Si bien la Dependencia acoge con beneplácito la decisión del Secretario General de suspender la modalidad vigente de movilidad y de llevar a cabo un examen exhaustivo de la política junto con todos los interesados, señala que, si su recomendación se hubiera aceptado en el debido momento, se habrían ahorrado dos años de una práctica inútil. Lamenta que el examen se realice recién después de que concluya la etapa final para el personal de categorías D-1 y D-2. Dado que la práctica anterior no tuvo éxito, no hay razones para continuar. Además, el orador entiende que el Secretario General está incorporando nuevas modalidades de movilidad obligatoria entre lugares de destino.

54. Todavía no se comprende cabalmente el principal objetivo de la política de movilidad. El Secretario General no ha hecho suficiente hincapié en que la movilidad debería ser un instrumento de gestión para satisfacer las necesidades de la Organización a corto, mediano y largo plazo. Contar con un plan de sucesión, basado en un inventario de las necesidades y aptitudes, es un requisito previo para poner en marcha una nueva iniciativa de movilidad.

55. Hay tres tipos de movilidad: obligatoria, voluntaria y planificada. La movilidad planificada es la mejor opción para las Naciones Unidas porque protege los intereses de la Organización y de los funcionarios. En su informe más reciente sobre la movilidad (A/63/208), el Secretario General indicó que la política que se aplica en la actualidad es de movilidad planificada. Ese término provoca confusiones porque la introducción de plazos para ocupar los puestos ha transformado la política en curso en obligatoria.

56. La movilidad planificada entraña la existencia de una estrategia clara y concreta para satisfacer las necesidades y los requisitos de competencias de la Organización utilizando la movilidad como instrumento de gestión fundamental y como parte del plan de desarrollo de las perspectivas de carrera del personal. Cada movimiento del personal deberá estar acompañado de una clara indicación de su finalidad (es decir, los beneficios para la Organización y para el personal interesado) y las consecuencias para las perspectivas de carrera de los funcionarios.

57. En el informe del Secretario General no se hace referencia alguna a las consecuencias financieras de una política de movilidad racional, lo que indica una lamentable falta de conexión entre las políticas de recursos humanos y las políticas presupuestarias.

58. En el informe de la Dependencia sobre la estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/62/628) se evalúa la estructura por edades del personal en todo el sistema, las consecuencias generales del envejecimiento del personal y sus repercusiones en las políticas de gestión de los recursos humanos. Si bien existen importantes diferencias en las características demográficas de las diferentes organizaciones de las Naciones Unidas, en general el promedio de edades del personal es alto, en comparación con el que se constata en las instituciones de gobierno nacionales, las organizaciones internacionales o las empresas privadas multinacionales. La edad de ingreso en el servicio también es relativamente alta: la estructura de la clasificación de puestos y la reglamentación y prácticas de contratación conexas obstaculizan la entrada de los jóvenes en las organizaciones de las Naciones Unidas. Paralelamente, la edad de jubilación es comparativamente baja y las normas y reglamentaciones sobre la edad obligatoria de separación del servicio —que está fuertemente vinculada a la edad normal de jubilación— no son suficientemente flexibles. Las

organizaciones de las Naciones Unidas pronto tendrán que hacer frente a una oleada de jubilaciones de su personal directivo superior, y la baja edad jubilatoria y las normas y reglamentaciones conexas pueden impedir innecesariamente que las organizaciones aprovechen al máximo los recursos humanos experimentados.

59. En el informe también se subraya la necesidad de contratar y retener a profesionales jóvenes mediante una mejor estructura de clasificación de puestos; se propone una planificación proactiva de la sucesión que no se limite meramente a cubrir las vacantes y se exhorta a la Red de Recursos Humanos de la Junta a que tenga un papel más activo en esa cuestión.

60. El orador señala a la atención de la Comisión una recomendación en particular: que deberían reexaminarse la reglamentación sobre la edad obligatoria de separación del servicio y la edad normal de jubilación en las organizaciones de las Naciones Unidas. Los cambios en los mercados de trabajo nacionales e internacionales y en los sistemas nacionales de pensiones, el aumento de la expectativa de vida y el uso más eficiente de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas justifican esa revisión. Debido a la complejidad y las repercusiones a largo plazo de la reglamentación sobre las pensiones, la formulación y el examen de los cambios propuestos llevarán tiempo. Por lo tanto, la Asamblea General quizá desee iniciar la labor recomendada sobre la planificación de la sucesión.

61. El objetivo del informe de la Dependencia sobre la financiación y dotación de personal del ACNUD (A/62/845) es ayudar a mejorar la eficiencia y eficacia del ACNUD recomendando mecanismos adecuados para hacer participar a los Estados Miembros en el examen del proyecto de programa de trabajo y de sus necesidades financieras conexas, habida cuenta de las prioridades establecidas por el Consejo de Derechos Humanos, así como para supervisar el uso de los fondos y de la aplicación del programa de trabajo, y recomendando también medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal del ACNUD a nivel del cuadro orgánico y categorías superiores.

62. En el informe figuran ocho recomendaciones en las que se pide al ACNUD que adopte un enfoque de gestión basada en los resultados para el proceso de presupuestación y planificación; que consulte al Consejo de Derechos Humanos respecto de la

preparación del proyecto de marco estratégico y las necesidades financieras conexas para las actividades relativas a los derechos humanos; que logre un equilibrio razonable entre el presupuesto ordinario del ACNUD y las contribuciones voluntarias; que establezca una junta directiva para el Fondo fiduciario de apoyo a las actividades del Centro de Derechos Humanos (que en 2006 representaba el 80% de los recursos extrapresupuestarios de la Oficina); y que extreme las medidas para ampliar la base de donantes y reducir los fondos asignados. A fin de corregir el persistente desequilibrio en la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico, se insta a la Asamblea General a que incorpore un límite máximo provisional para la contratación de nuevos funcionarios del cuadro orgánico procedentes de las regiones excesivamente representadas.

63. Si bien preocupa que las actividades relativas a los derechos humanos, uno de los mandatos fundamentales de las Naciones Unidas, dependan cada vez más de las contribuciones voluntarias y que no haya habido una mejora importante en la distribución geográfica, la aplicación parcial por el ACNUD de las recomendaciones mencionadas ha permitido lograr algunos avances. La Dependencia Común de Inspección alienta a que se sigan aplicando y a que se dé el seguimiento necesario al respecto.

64. En el informe de la Dependencia sobre el examen del concurso nacional como instrumento de contratación (A/62/707) se evalúa el sistema en las etapas del concurso y de la contratación, en particular su reglamentación, funcionamiento, eficacia y eficiencia en función de los costos, y sus repercusiones en los resultados de contratación de la Organización. En el informe se reconoce el valor que tienen los concursos, pues ofrecen a la Secretaría de las Naciones Unidas un personal de cuadro orgánico altamente cualificado y permiten mejorar el equilibrio geográfico y de género. Aunque en las últimas décadas no se detectaron fraudes ni mala administración en los concursos, en el informe se determinan algunas carencias y se formulan recomendaciones para corregirlas.

65. El Secretario General, en su nota A/62/707/Add.1, indicó que estaba de acuerdo con las recomendaciones hechas y expresó su inequívoca intención de aplicarlas. También señaló que se necesitarían recursos adicionales para aplicar la recomendación de acortar el proceso de los concursos.

La Dependencia opina que esos recursos deberían solicitarse, planificarse y presupuestarse en el marco del presupuesto por programas. La Asamblea General quizá desee considerar esta propuesta favorablemente.

66. La Dependencia también recomendó una cooperación más estrecha respecto de la gestión de los concursos y las listas de candidatos entre los fondos, los programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas. Una cooperación más activa en el marco de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y su Red de Recursos Humanos puede redundar en un mejor uso de los candidatos aprobados para beneficio del sistema de las Naciones Unidas y permitiría lograr economías en recursos humanos y financieros.

67. En conclusión, el orador dice que la Dependencia se esmera muchísimo en preparar sus informes a tiempo, y subraya que las demoras en la presentación de esos informes y en la posterior aplicación de las recomendaciones incluidas en ellos podrían convertirlos en un mero ejercicio académico debido a los cambios en las condiciones, los procedimientos, la tecnología y las necesidades del público destinatario.

68. **El Sr. Herman** (Asesor Superior de Coordinación de Políticas de Gestión de la Información de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación), presentando la nota del Secretario General por la que se transmiten sus observaciones y las de los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la aplicación de los acuerdos relativos a las sedes (A/61/694/Add.1), dice que esos acuerdos son la piedra angular de la relación de un organismo con el gobierno del país anfitrión. Tal como se indica en el informe de la Dependencia (A/61/694), estos acuerdos no varían mucho en el conjunto del sistema y los organismos suelen estar satisfechos con los acuerdos vigentes. Los organismos han indicado que mantienen un diálogo franco con sus países anfitriones sobre las cuestiones que van surgiendo y en muchos casos reciben unos servicios excelentes y, en ocasiones, generosos.

69. Las organizaciones del sistema han aceptado la mayoría de las recomendaciones de la Dependencia, muchas de las cuales ya se están aplicando. Pese a ello, algunas recomendaciones han suscitado opiniones muy diversas. Por ejemplo, algunos lugares de destino con múltiples organizaciones han concluido que los foros

conjuntos recomendados para interactuar con los países anfitriones son útiles, mientras que otros, tras estudiar este enfoque, han determinado que esos órganos reportarían pocas ventajas.

70. Las recomendaciones encaminadas a mejorar la seguridad del personal han sido especialmente interesantes. Las organizaciones han señalado, en particular, la necesidad de que el Departamento de Seguridad formule un marco completo de normas operativas mínimas de seguridad para los lugares de destino de la categoría H.

71. Al presentar la nota del Secretario General por la que se transmiten sus comentarios y los de los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos sobre la estructura por edades de los recursos humanos (A/62/628/Add.1), dice que las organizaciones aprecian la exhaustividad del informe de la Dependencia (A/62/628), que se centra en una cuestión cada vez más importante en todo el sistema, y por lo general están de acuerdo con sus recomendaciones.

72. Muchas organizaciones han indicado que las medidas propuestas en las recomendaciones ya han sido aplicadas o se están estudiando actualmente. Por ejemplo, muchas ya recopilan datos demográficos detallados sobre la plantilla y cuentan con políticas que, al considerar candidatos para todos los puestos, dan más importancia a la competencia, la aptitud y otras cualificaciones (como la formación académica) que a los años de experiencia. Sin embargo, los organismos han observado que la recomendación de que se revise la edad de jubilación obligatoria podría tener consecuencias financieras y afectaría negativamente a la distribución por edades propuesta en otras recomendaciones del informe. En general, las organizaciones han acogido con agrado los dos informes, considerando que suponen una valiosa contribución al debate sobre las cuestiones de recursos humanos en todo el sistema.

73. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe de la Comisión Consultiva (A/63/526) sobre 13 informes del Secretario General relacionados con la gestión de los recursos humanos, dice que las observaciones y recomendaciones que contiene dicho informe deben leerse junto a las formuladas por la Comisión Consultiva en el sexagésimo segundo período de sesiones de la

Asamblea General, que figuran en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/62/7/Add.14).

74. En cuanto al informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282), las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva se centran en los ámbitos de la planificación y el seguimiento de las actividades de recursos humanos, la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera, el fortalecimiento de la capacidad directiva y de gestión, la gestión de la actuación profesional, la tecnología de la información sobre recursos humanos, los servicios de salud y las relaciones entre el personal y la administración.

75. En términos generales, la Comisión Consultiva desea hacer hincapié en la importancia fundamental que la reforma de la gestión de los recursos humanos tiene en el contexto de las iniciativas para fortalecer la administración pública internacional. La Comisión señala, en particular, la labor realizada por el Equipo de Tareas de gestión de recursos humanos y el Equipo de Tareas para simplificar y racionalizar las normas de los procesos de trabajo, y alienta al Secretario General a que proporcione a la Asamblea General información actualizada sobre dicha labor en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.

76. En su informe (A/63/526), la Comisión Consultiva destacó la importancia de adoptar un enfoque gradual de la aplicación de las medidas de reforma y la necesidad de establecer prioridades entre ellas, y manifestó su preocupación por la tendencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a lanzar nuevas iniciativas de reforma sin antes haber evaluado los efectos de las ejecutadas anteriormente. La Comisión aprecia los esfuerzos de la Oficina para responder a la evolución de las necesidades de las Naciones Unidas, en materia de recursos humanos, pero estima que debería determinar si tiene capacidad suficiente para aplicar tantas medidas simultáneamente, y el Secretario General debe velar por que las futuras propuestas de reforma vayan acompañadas de una evaluación completa de los resultados y los efectos de las reformas anteriores y las disposiciones ya existentes.

77. El informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282) no menciona las consecuencias financieras de las medidas previstas, sin las cuales será difícil que la Asamblea se forme una opinión sobre las nuevas

medidas propuestas. Por tanto, el Secretario General debe proporcionar a la Asamblea una indicación de las consecuencias financieras y otras repercusiones administrativas de sus propuestas.

78. Con respecto a las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales (A/63/298), la Comisión Consultiva ha limitado sus observaciones y recomendaciones a las cuestiones que considera pendientes, a saber: los procedimientos para la concesión y la rescisión de los nombramientos continuos; los criterios que ha de cumplir el personal contratado mediante concursos nacionales para ser tenido en cuenta para un nombramiento continuo; la fijación de un límite máximo del número de conversiones en nombramientos continuos; y los pagos de indemnizaciones por rescisión del nombramiento. Si bien la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos del Secretario General para responder a sus solicitudes de información adicional sobre los procedimientos internos para la concesión y la rescisión de los nombramientos continuos, considera que deben aclararse mejor ambos procedimientos. Respecto a la propuesta de que los miembros del personal contratados mediante concursos nacionales sean considerados para nombramientos continuos después de dos años de servicio en lugar de cinco, la Comisión Consultiva está de acuerdo con el Secretario General en que es importante evitar que se creen diferentes categorías de funcionarios con diferentes umbrales para aspirar a un nombramiento continuo y, por tanto, recomienda que todo el personal, independientemente de su modo de contratación, tenga derecho a ello después de cinco años de servicio ininterrumpido. La Comisión también recomienda no fijar un límite máximo del número anual de conversiones en nombramientos continuos, pero reitera la necesidad de enfocar las conversiones con prudencia y hace hincapié en la importancia de proteger los derechos adquiridos del personal que reúna las condiciones para aspirar a un nombramiento permanente cuando los nuevos arreglos entren en vigor. La Comisión Consultiva ha pedido que se aclare cuántas personas están en esa situación y que se facilite este dato a la Asamblea General, teniendo en cuenta que muchas personas, además de las que han sido nombradas de conformidad con la serie 100 del Estatuto y Reglamento del Personal, pueden haber acumulado cinco años de servicio ininterrumpido al 1º de julio de 2009. En cuanto a la cuestión de conceder una prima por terminación del servicio a los funcionarios con

nombramientos de plazo fijo, la Comisión Consultiva recomienda aplazar la decisión hasta que la Comisión de Administración Pública Internacional haya concluido sus deliberaciones sobre este asunto.

79. Con respecto a la política de movilidad, la Comisión Consultiva, habida cuenta de las dificultades observadas en la aplicación inicial de los programas de reasignación dirigida, apoya la intención del Secretario General de suspender los programas en su formato actual una vez que haya concluido la última ronda y llevar a cabo un examen completo de la política de movilidad, en consulta con los Estados Miembros y otras partes interesadas. En su informe, la Comisión ha sugerido varios elementos que deberían tenerse en cuenta durante dicho examen.

80. El informe de la Comisión Consultiva contiene varias observaciones y recomendaciones sobre la contratación y la dotación de personal. Aunque la Comisión celebra que el tiempo medio necesario para cubrir las vacantes se haya reducido de 174 a 162 días, recomienda que no se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir de 60 a 30 días el período para anunciar las vacantes, ya que antes deben abordarse otros obstáculos importantes en el sistema de contratación y dotación de personal y hay que seguir tratando de aumentar la transparencia del proceso de contratación. Por tanto, la Comisión recomienda, entre otras cosas, que el Secretario General aclare mejor qué función tendrían los órganos centrales de examen en el sistema de dotación de personal con listas de candidatos que se ha propuesto y, antes de adoptar este sistema, proporcione información más clara y detallada sobre sus modalidades, aprovechando la experiencia adquirida mediante el uso de esas listas en la Secretaría hasta el momento.

81. En referencia al párrafo 57 de su informe, la Comisión Consultiva desea aclarar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha proporcionado información adicional en respuesta a su solicitud de que indicara el número de consultores y personas contratadas inicialmente como personal temporario general que posteriormente fueron contratados como funcionarios de las Naciones Unidas. Ya que no ha tenido tiempo de incorporar estos datos en su informe, pide que se proporcionen a la Asamblea General las estadísticas pertinentes para cuando examine las cuestiones de contratación y dotación de personal.

82. En cuanto a la utilidad del concurso nacional como mecanismo de contratación, la Comisión Consultiva recomienda que se subsanen las deficiencias indicadas por la Junta de Auditores, la Dependencia Común de Inspección y el Ombudsman en sus informes respectivos y que el Secretario General adopte medidas para acelerar la contratación de los candidatos que hayan aprobado el concurso. Debe considerarse la posibilidad de ampliar el alcance del concurso nacional para que abarque más puestos, aparte de los sujetos a distribución geográfica; en relación con ello, la Asamblea debe tener en cuenta la posibilidad de solicitar un estudio de viabilidad, que examinaría en su sexagésimo quinto período de sesiones, a fin de determinar si dicha ampliación fortalecería la capacidad de la Organización para ejecutar programas.

83. La Asamblea General debería tomar nota del informe del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/62/890), respecto del cual se hacen varias observaciones y recomendaciones en el informe de la Comisión Consultiva. El informe de la Comisión también contiene observaciones acerca del informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/63/202). La Comisión Consultiva ha comentado más detalladamente las cuestiones disciplinarias en su informe sobre las investigaciones realizadas de conformidad con la resolución 62/247 de la Asamblea General (A/63/492) y abordará el tema de la delegación de autoridad para asuntos disciplinarios sobre el terreno en su próximo informe sobre la administración de justicia.

84. Con respecto a las tres adiciones del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/63/310), que se refieran al personal proporcionado gratuitamente (A/63/310/Add.1), al empleo de jubilados (A/63/310/Add.2), y a los consultores y contratistas particulares (A/63/310/Add.3), debe mejorarse su formato para centrarse en el análisis de tendencias en lugar de presentar datos brutos.

85. La Comisión Consultiva ve con preocupación el hecho de que el empleo de jubilados esté cada vez más generalizado en las Naciones Unidas. Las prórrogas concedidas a los funcionarios después de la edad obligatoria de separación del servicio, a la espera de que se contrate a un sustituto, pueden y deben evitarse

planificando rigurosamente los reemplazos y publicando los anuncios de vacantes seis meses antes de la jubilación prevista. Además, el empleo de jubilados en puestos de adopción de decisiones ha sido firmemente desaconsejado por la Asamblea General y por tanto debe contemplarse sólo en circunstancias excepcionales.

86. En cuanto a los consultores y los contratistas particulares, aunque en algunos casos es imposible encontrar personas con las aptitudes y experiencia necesarias para un proyecto determinado dentro de la Secretaría, debe aprovecharse más la capacidad interna en varios ámbitos en los que habitualmente se contrata a consultores. Dado que la Asamblea General ha expresado en reiteradas ocasiones su preocupación por la gestión del proceso de contratación de consultores y contratistas particulares, debe pedirse al Secretario General que cumpla las directrices vigentes sobre la selección y contratación de consultores y contratistas particulares en toda la Secretaría, y que haga el máximo esfuerzo para elegir a los consultores a partir de una base geográfica lo más amplia posible.

87. Con respecto a las medidas para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/63/204), la Comisión Consultiva reconoce las medidas adoptadas por la Oficina para responder a la solicitud que figura en la resolución 62/236 de la Asamblea General, pero cree que se necesita progresar más.

88. En cuanto a las actividades de la Oficina de Ética, la Comisión Consultiva observa los esfuerzos del Secretario General para consolidar una cultura de ética e integridad en la Secretaría; sin embargo, debido a la aparente confusión que reina entre el personal sobre la labor de la Oficina de Ética y su relación con otras entidades que ofrecen asesoramiento y orientación, como la Oficina del Ombudsman, el Secretario General, en su próximo informe sobre el tema, debe aclarar mejor las funciones y responsabilidades de la Oficina de Ética. Con respecto a la sugerencia hecha en el informe del Secretario General (A/63/301) de que la Asamblea General aliente a los organismos especializados y otras entidades de las Naciones Unidas a que participen activa y ampliamente en el Comité de Ética mediante un mecanismo abierto, la Comisión Consultiva cree que es competencia del Secretario General, como Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos, señalar a la atención de sus miembros

las cuestiones relacionadas con la coordinación a nivel de todo el sistema. Así pues, la Asamblea General debe pedir al Secretario General que delibere con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, fondos y programas, en el marco de la Junta, sobre los ámbitos de posible cooperación en asuntos relacionados con la ética.

89. **El Sr. Kisambira** (Presidente del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) dice que le complace tener la oportunidad de presentar las opiniones del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas sobre la gestión de los recursos humanos, que figuran en el informe sobre las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/63/3/Add.2). Estas opiniones, que guardan relación con asuntos de vital importancia tanto para el personal como para la Organización, son compartidas también por los representantes del Sindicato del Personal del Servicio Móvil y el Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, y se presentan con su pleno consentimiento.

90. Durante el último año dedicado a cuestiones de personal no cambió nada, aunque hubo diferentes altos funcionarios al frente de la Organización. Las deficiencias de la gestión de los recursos humanos están plenamente institucionalizadas y la Organización parece carecer de la competencia administrativa necesaria para abordar los numerosos problemas que plantean. Además, los intereses creados continúan perjudicando a la reforma de la gestión de los recursos humanos. Uno de los documentos que actualmente tiene ante sí la Comisión (A/C.5/63/3/Add.1) supuestamente refleja las opiniones del personal de la Secretaría, pero en realidad contiene opiniones de la administración y los representantes del personal, algunos de los cuales ni siquiera forman parte de la Secretaría, tal como exige la resolución 35/213 de la Asamblea General y la cláusula 8.2 del Estatuto del Personal. Esto sirve como ejemplo de los subterfugios que rodean a esta cuestión.

91. Los mecanismos para la interacción entre el personal y la administración se han visto corrompidos o anulados por las acciones de esta última. Este es uno de los principales motivos por los que el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas y el Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra han suspendido su participación en el Comité de Coordinación entre el

Personal y la Administración (CCPA). Por el contrario, los representantes del Sindicato del Personal han optado por ser francos y objetivos en el cumplimiento de sus obligaciones de representar al personal, incluso poniendo en peligro su propia carrera, porque el egoísmo y la resignación están menoscabando el futuro de la Organización. En este sentido, el contrato permanente es de vital importancia, ya que, cuando el personal está a salvo de las vulnerabilidades que conlleva la carrera profesional, se siente empoderado para pronunciarse y actuar en beneficio de la Organización.

92. A la luz de las circunstancias, quizás haya llegado el momento de establecer una entidad independiente que examine las medidas necesarias para reformar la gestión de los recursos humanos y asesore en consecuencia a la Asamblea General. El Sindicato del Personal está dispuesto a responder a cualquier pregunta que tengan los miembros de la Comisión sobre el informe (A/C.5/63/3/Add.2).

93. **La Sra. Analena** (Vicepresidenta del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración), hablando en nombre del personal de las Comisiones Económicas para África y para América Latina y el Caribe, las Comisiones Económicas y Sociales para Asia y el Pacífico y para Asia Occidental, las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Nairobi y Viena, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Universidad de las Naciones Unidas, dice que estos funcionarios, tanto los que trabajan en la sede como sobre el terreno, prestan asistencia a personas necesitadas, ayudan a los habitantes de zonas de conflicto, apoyan a los más desfavorecidos y velan por que los autores de crímenes de guerra sean procesados, a menudo afrontando condiciones de vida difíciles y riesgos para su salud y su vida al ejercer sus funciones bajo la bandera de las Naciones Unidas. Ellos son el rostro de la Organización a nivel mundial y no hay que dejarlo de lado. Las reformas de las Naciones Unidas y sus sistemas de gestión de los recursos humanos deben considerarse como un todo. Cada elemento constitutivo ha de desarrollarse con miras a su integración efectiva en el conjunto, y la aplicación plena y correcta de todo ese conjunto es fundamental para el éxito de los elementos que lo constituyen. Dichas reformas conllevarán en muchos

ámbitos responsabilidades adicionales para el personal que éste está dispuesto a asumir, sin que ello deba entrañar un mayor menoscabo de las condiciones de servicio.

94. Para que las reformas tengan éxito, el personal debe estar plenamente comprometido con ellas. Por tanto, las reformas propiamente dichas, así como todos los procedimientos, políticas y prácticas encaminados a ponerlas en marcha, deben ser objeto de un diálogo concertado entre los representantes del Secretario General y los del personal, trabajando con espíritu de colaboración y generando confianza mediante el intercambio de información, las consultas y las negociaciones. Es necesario revisar los mecanismos para promover este diálogo, determinar sus deficiencias, y esforzarse para fortalecer considerablemente su estructura y funcionamiento.

95. Con respecto a la administración de justicia, los representantes del personal están dispuestos a dar su apoyo constante a la labor de establecimiento de un nuevo sistema de justicia que refleje fielmente los principios enunciados en la resolución 61/261 de la Asamblea General, incluidos los que se describen en su párrafo 4. A la luz de estos principios deben aclararse lo antes posible todas las cuestiones pendientes ya que es inminente la introducción del nuevo sistema; algunas cuestiones fundamentales para su funcionamiento no se han tratado adecuadamente, lo que aumenta los riesgos para el sistema y por tanto la importancia de los debates restantes.

96. Los representantes del personal reconocen la complejidad de las cuestiones que forman parte de la negociación de los proyectos de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Por ejemplo, dado que no se ha determinado el alcance de las decisiones administrativas que pueden impugnarse y cuya aplicación puede suspenderse, el personal teme que el ámbito de aplicaciones del nuevo sistema de justicia propuesto sea más limitado que el actual. Suscitan especial preocupación los nombramientos, los ascensos y la separación del servicio de los miembros del personal, y por ello se insta a la Comisión a apoyar la rápida solución de estos asuntos, muchos de los cuales han sido considerados como cuestiones pendientes en el proyecto de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y, en menor medida, en el del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, pese a que hay otras cuestiones

pendientes que todavía no se han resuelto en estos proyectos de estatuto. Puede que sea necesario seguir elaborando las disposiciones de los estatutos, así como enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal y otros documentos de aplicación y orientación; esto pone de relieve todavía más la necesidad de despejar urgentemente todas las ambigüedades que aún subsisten. Los representantes del personal están dispuestos a ocuparse de este asunto, por ejemplo, en el contexto de la solicitud de revitalizar el grupo de contacto sobre la administración de justicia del CCPA. Además, esperan con interés la oportunidad de participar, según lo acordado, en la redacción de enmiendas del Reglamento del Personal. La cuestión de los empleados sujetos a la jurisdicción del Tribunal también es un componente fundamental de la igualdad de acceso a las mismas normas de justicia, y las mejoras en el ámbito de los arreglos contractuales serán un importante paso hacia un sistema de justicia imparcial e independiente para todos. El grupo de contacto sobre administración de justicia del CCPA sigue siendo el mecanismo más eficaz de que se dispone para ejecutar los mandatos de la Asamblea General y poner en marcha el nuevo sistema de justicia interna.

97. Al personal le preocupa que siga habiendo muchos obstáculos a la movilidad, como el insuficiente apoyo al personal con responsabilidades familiares, las dificultades para transferir conocimientos, la falta de incentivos financieros y otras cuestiones relacionadas con el equilibrio entre la vida profesional y personal; también ha expresado sus inquietudes sobre la continuidad y la memoria institucional. La aplicación eficaz de cualquier programa de movilidad requiere incentivos adecuados que vinculen la movilidad al desarrollo profesional de una manera significativa y promuevan enérgicamente el equilibrio entre la vida profesional y personal. Se ha sugerido, por ejemplo, mejorar los acuerdos con los países anfitriones para que la pareja pueda trabajar, tomar medidas para asegurar que los traslados a los lugares de destino que se consideran menos atractivos no sean un viaje sin retorno e introducir programas de intercambio con otras organizaciones internacionales.

98. La política de movilidad debe ser justa y transparente y aplicarse con coherencia. Todo el personal debe saber cómo funciona el sistema, lo que se espera de ellos y lo que a su vez pueden esperar de la Organización. Es fundamental contar con un sistema

sencillo y dinámico de nombramientos que dé prioridad al personal sujeto a movilidad, y disponer de una capacitación adecuada y programas de orientación inicial antes del traslado a un nuevo puesto. Aunque es cierto que estas medidas son difíciles de aplicar, la confianza del personal en el programa de movilidad depende en gran medida de que la Organización dé pasos importantes para corregir los aspectos negativos de la movilidad. Los intentos recientes de aplicar un sistema estándar mediante el programa de reasignación planificada no han logrado los resultados previstos, ya que, mientras que el personal de los lugares de destino más grandes ha tenido la oportunidad de trasladarse dentro del mismo lugar, el personal de otros lugares de destino ha contado con menos posibilidades de hacerlo. Además, no se han superado los otros impedimentos que obstaculizan una verdadera movilidad, por lo que la cantidad de traslados entre lugares de destino ha sido limitada. Hasta ahora, la aplicación de la política de movilidad ha suscitado inquietudes tanto entre la administración como entre el personal; por ello debe ser revisada y debatida en profundidad por ambos a fin de encontrar soluciones reales antes de que se pueda poner en marcha cualquier nueva política.

99. Para que las Naciones Unidas lleven a cabo con éxito sus diversas y difíciles misiones mundiales, deben ser capaces de contratar, retener y ascender a las personas con más talento de una zona geográfica lo más amplia posible. Muchos funcionarios, sin embargo, están preocupados por la integridad del sistema de selección del personal, en particular la función que desempeñan los órganos centrales de examen y la necesidad de controles más rigurosos. El personal y la administración han acordado, en el marco del CCPA, medidas para asegurar una aplicación coherente en todo el sistema de los procedimientos administrativos para la selección del personal. Es fundamental adoptar las mejores prácticas en toda la Organización e impartir la capacitación pertinente en todos los lugares de destino.

100. Dado que la transparencia y la objetividad son los dos principios fundamentales por los que debe regirse un sistema de selección de personal para que funcione bien, es positivo el acuerdo alcanzado por el CCPA para proporcionar al personal más información durante el proceso de solicitud y selección. También se ha acordado que un sistema de listas de candidatos más consistente, la eliminación de los complejos requisitos que deben reunir los candidatos y la creación

simplificada de los anuncios de vacantes pueden servir para acelerar el proceso de asignación del personal. Sin embargo, estas reformas deben cumplir las normas más estrictas de transparencia e imparcialidad, de acuerdo con los principios fundamentales de las Naciones Unidas. En este sentido, el personal reitera su petición de que los órganos centrales de examen tengan una función más activa y significativa en el sistema de selección. Dada la importancia de lograr el equilibrio geográfico y de género en toda la Organización y todas las categorías, el personal aplaude las actividades realizadas para encontrar a candidatos adecuados procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados y la aplicación estricta de las directrices para asegurar el equilibrio entre hombres y mujeres. Sin embargo, sigue considerando necesario que el personal directivo rinda cuentas de la aplicación adecuada de las normas de selección.

101. El CCPA como principal foro para las relaciones entre el personal y la administración, ha afrontado dificultades considerables en los últimos años. Después de un boicot general entre 2002 y 2006, la mayoría de los órganos de representación del personal volvieron al CCPA para asegurar que las reformas institucionales se realizaran con la participación del personal, y también porque mantenían una relación respetuosa y profesional con sus homólogos de la administración. Si bien los debates no siempre han sido fáciles ni consensuados, la alternativa de no participar en el CCPA no beneficia al personal en su conjunto. Los representantes del personal en el CCPA están decididos a desarrollar y defender sus posturas sobre cuestiones importantes como la movilidad, los arreglos contractuales, la gestión de la actuación profesional y la administración de justicia. Sin embargo, entienden la frustración de los representantes que no han vuelto al CCPA, ya que éste, como mecanismo para entablar consultas de buena fe entre la administración y el personal, tiene deficiencias graves. Por ello, es fundamental revitalizar las estructuras para la representación del personal y las relaciones entre este y la administración, incluido el CCPA. Los representantes del personal en el CCPA están dispuestos a seguir dialogando con la administración, pero no a cualquier precio, ya que este diálogo carecerá de sentido si no se progresa en cuestiones importantes, si se deja de lado al personal al adoptar decisiones y si no se cumple lo prometido. Es el momento de que las reformas de las Naciones Unidas se extiendan a las relaciones entre el personal y la administración, dado

que los sistemas en vigor están obsoletos y necesitan una revisión seria y profesional.

102. **El Sr. Sutter** (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea, los países candidatos Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, los países del proceso de estabilización y asociación Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia; así como de Armenia, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, acoge con satisfacción las declaraciones realizadas por el Presidente del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas y la Vicepresidenta del CCPA, y espera que este tipo de aportación sea habitual en el debate de la Comisión sobre el tema.

103. La Unión Europea apoya plenamente la reforma de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en las Naciones Unidas, ya que el personal es el activo más valioso de la Organización. El objetivo de las reformas es atraer y retener a personal altamente calificado. Como ha dicho el Secretario General, los arreglos contractuales vigentes deben ser sustituidos y las condiciones de servicio deben mejorar. La Unión Europea examinará todas las propuestas formuladas por el Secretario General, teniendo en cuenta al mismo tiempo el marco contractual definido por la Comisión de Administración Pública Internacional, así como el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. La paridad entre hombres y mujeres también es de vital importancia.

104. Los arreglos contractuales deben simplificarse para que el sistema sea más transparente y fácil de administrar, mejorando así la moral del personal. Sobre el terreno, las altas tasas de vacantes y de movimiento del personal son importantes obstáculos para el buen funcionamiento de las misiones, en particular en los lugares de destino difíciles. Debe darse prioridad a solucionar las causas de estos problemas, para que las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales puedan afrontar los desafíos que tienen ante sí.

105. La mejora de las condiciones de contratación y una promoción adecuada de las perspectivas de carrera son las claves para retener a los funcionarios eficientes. La Unión Europea también apoya firmemente el principio de la movilidad y acoge con satisfacción el aumento del índice de movilidad del personal de la Organización, que ha pasado del 10,8% en 2002 al 27,6% en 2007, tal como se señala en el informe del

Secretario General (A/63/208). La Unión Europea aguarda con interés las siguientes propuestas del Secretario General sobre la cuestión.

106. La Unión Europea está dispuesta a participar en consultas constructivas sobre las recomendaciones de la Comisión Consultiva y contribuir a la aplicación del nuevo sistema de contratos y condiciones de servicio a partir del 1º de julio de 2009.

107. **El Sr. Hunte** (Antigua y Barbuda), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el desempeño eficaz de los mandatos de las Naciones Unidas depende de la calidad del personal y la disponibilidad de los recursos. El Grupo apoya, por tanto, todas las medidas de reforma destinadas a establecer una fuerza de trabajo satisfecha y dinámica. Deben cumplirse los compromisos de larga data formulados por la Asamblea General para mejorar la gestión de los recursos humanos. Por ello es lamentable que la Asamblea no haya podido llegar a un consenso sobre la reforma durante su sexagésimo segundo período de sesiones. Aunque el Grupo tiene reservas con respecto a los detalles de las actuales propuestas del Secretario General, apoya el enfoque general de crear mejores condiciones de trabajo y más posibilidades de desarrollo profesional.

108. Con respecto a la simplificación de los arreglos contractuales, el Grupo está de acuerdo con muchas de las observaciones de la Comisión Consultiva, en particular la necesidad de abordar la rescisión de los futuros nombramientos continuos y la inviabilidad de establecer un límite artificial para la conversión de nombramientos. En cuanto a la armonización de las condiciones de servicio, el Grupo comparte la opinión de la Comisión Consultiva de que debería haberse aclarado antes el efecto de las propuestas del Secretario General relativas al cuadro del Servicio Móvil y de que no debe reducirse la remuneración total del personal que ya está en activo. Además, el personal del Servicio Móvil debe estar en pie de igualdad con el de los fondos y programas. Todos los Estados Miembros han de comprometerse con una reforma sustancial del modo en que las Naciones Unidas gestionan sus recursos humanos, que son su activo más importante. El Grupo está dispuesto a asumir la carga financiera que esto implica, ya que está decidido a lograr una Organización eficaz, dotada de un personal bien preparado y con conocimientos especializados, y también a aplicar el nuevo sistema de administración de justicia. El sistema de planificación de los recursos

propuesto debe desarrollarse conjuntamente con las nuevas políticas de recursos humanos.

109. El hecho de que el 65% del personal no esté representado en el CCPA es motivo de preocupación. Ambas partes deben volver a adoptar un enfoque constructivo de las relaciones entre el personal y la administración. De lo contrario no podrá realizarse ninguna reforma significativa.

110. El informe del Secretario General muestra que los actuales mecanismos de evaluación de la actuación profesional no tienen suficiente rigor ni amplitud. También queda mucho por hacer para garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres y la distribución geográfica equitativa en el proceso de contratación. Deben proporcionarse más detalles sobre las listas de candidatos propuestas que ayudarían a acelerar la contratación de personal calificado. Tal como ha indicado la Comisión Consultiva, no hay necesidad de reducir el período para anunciar las vacantes aunque podrían encontrarse otras maneras de reducir el número de días necesarios para cubrirlos. Del mismo modo, el sistema de concursos nacionales, pese a sus ventajas, tiene algunas deficiencias, tal como se subraya en el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/62/707). Esta cuestión debe examinarse más a fondo durante las consultas oficiosas.

111. Una buena política de movilidad debería mejorar la capacidad de respuesta de la Organización. El Grupo apoya la propuesta del Secretario General de que se suspendan los programas de movilidad en su formato actual y se haga un examen completo de dicha política, en consulta con los Estados Miembros y otras partes interesadas. Para que merezca la pena, la movilidad debe ofrecer suficientes oportunidades de desarrollo profesional y no debe utilizarse como medida coercitiva. A este respecto deben tenerse en cuenta las opiniones de la Dependencia Común de Inspección.

112. Resulta preocupante que la Organización no haya logrado los objetivos de distribución geográfica y equilibrio de género, particularmente en los puestos directivos superiores. En el futuro, las jubilaciones deben utilizarse como una oportunidad de mejorar el carácter internacional de la Organización. Los consultores también deben ser seleccionados a partir de una base geográfica lo más amplia posible. Al mismo tiempo, hay que limitar el uso de consultores y contratistas privados, utilizando más a los especialistas internos. El empleo generalizado de jubilados parece

indicar que no existe una planificación adecuada de los reemplazos.

113. **El Sr. Ramasamy** (Mauricio), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, expresa su preocupación por el hecho de que el informe del Secretario General no contenga suficientes datos estadísticos que demuestren los supuestos progresos conseguidos o proporcionen parámetros para medir esos progresos. El Grupo apoya plenamente la línea de acción recomendada en el párrafo 34 del informe de la Comisión Consultiva. Además, debería haberse adoptado un enfoque integral: tal como se ha presentado, el informe del Secretario General es demasiado fragmentario.

114. La movilidad es fundamental para crear una fuerza de trabajo más versátil y experimentada. Por ello, el Grupo toma nota de la intención del Secretario General y acoge con satisfacción las recomendaciones de la Comisión Consultiva.

115. La calidad de la gestión de los recursos humanos depende del sistema utilizado para seleccionar al personal. El sistema actual carece de credibilidad, particularmente en lo relativo al equilibrio geográfico y de género. El concurso nacional, que debería servir como una herramienta útil en este sentido, no se ha utilizado eficazmente. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna debe realizar un estudio para determinar hasta qué punto el examen ha logrado estos objetivos.

116. Por último, resulta preocupante que las relaciones entre el personal y la administración de las Naciones Unidas sigan en punto muerto. El personal es el principal activo de la Organización y, por ello, debe existir un equilibrio entre los programas de reforma y las necesidades del personal.

117. **El Sr. Taula** (Nueva Zelanda), hablando también en nombre de Australia y el Canadá, dice que, a fin de contratar y retener a personal altamente calificado de todo el mundo, las Naciones Unidas necesitan sistemas y prácticas modernos en materia de recursos humanos. El sistema actual es ineficaz y administrativamente oneroso, y los fallos más graves suelen producirse donde las condiciones son más difíciles y las necesidades mayores: sobre el terreno. El personal de las Naciones Unidas recibe un trato desigual y hay desincentivos para trabajar en los lugares más difíciles. Debido a ello, las tasas de movimiento del personal y

de vacantes son altas y los mandatos fundamentales se cumplen mal o no se cumplen.

118. Las negociaciones de la Comisión deben basarse en los debates celebrados en marzo de 2008. La propuesta del Secretario General de simplificar el régimen contractual estableciendo tres duraciones y un único reglamento del personal, daría lugar a un sistema más sencillo y más justo, y también facilitaría la movilidad, eliminando las restricciones relacionadas con varios tipos de contrato, que son intrínsecas del sistema actual. La movilidad ha de seguir siendo una característica importante de la gestión de los recursos humanos, pero la Organización debe evitar complicar la cuestión de los contratos combinándola con otros objetivos que deben abordarse por separado.

119. Las Naciones Unidas se están convirtiendo en una Organización cada vez más basada en el terreno y, por tanto, deben mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno. Hay que establecer un marco de condiciones coherente, sobre la base de los anteriores debates de la Comisión. Australia, el Canadá y Nueva Zelanda apoyan firmemente los esfuerzos para reducir el tiempo necesario para contratar al personal, tanto el empleado en anunciar vacantes específicas como en otros aspectos del proceso. Sería útil disponer de información actualizada sobre las mejoras de la tecnología de la información en la esfera de la gestión de los recursos humanos.

120. Hay varias cuestiones difíciles que deben abordarse, incluida la importante labor relativa a la administración de justicia. Los tres países consideran que las propuestas de reforma son prácticas y significativas y la Comisión debe intentar lograr resultados sustantivos durante el actual período de sesiones.

121. **El Sr. Gürber** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que, aunque sólo se han logrado progresos modestos en las reuniones de la Comisión celebradas en marzo de 2008, la reforma de la gestión de los recursos humanos es crucial, ya que mejoraría la capacidad de la Organización para llevar a cabo sus diversos mandatos eficazmente. Hay que mantener un debate objetivo sobre la simplificación de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio, el cuadro propuesto de 2.500 efectivos civiles de mantenimiento de la paz y el proceso de contratación y dotación de personal.

122. Los nuevos arreglos contractuales propuestos ofrecerían seguridad laboral e igualdad de trato al personal. La propuesta de introducir un único reglamento del personal es un modo sensato de simplificar el marco contractual, reducir la carga administrativa y aumentar la transparencia. Hasta cierto punto, Suiza y Liechtenstein apoyan la armonización de las condiciones de servicio, pero examinarán atentamente los detalles de las propuestas formuladas con ese objetivo. Tal vez sea posible posponer al menos algunos de los subsidios y prestaciones más costosos y dejar tiempo para que se produzcan las mejoras que se espera obtener con la simplificación de los arreglos contractuales.

123. Con respecto a los nombramientos continuos, Suiza y Liechtenstein consideran que las conversiones no deben ser automáticas. La competencia es necesaria para limitar el número de conversiones, lo cual aumentaría la eficacia. Hay que establecer criterios claros y coherentes para las conversiones, evaluar objetivamente el rendimiento y utilizar un procedimiento de selección equitativo. La simplicidad, la transparencia y la certidumbre jurídica también son importantes.

124. La Comisión debe considerar favorablemente las propuestas destinadas a reducir el tiempo que se tarda en cubrir las vacantes y a garantizar que se seleccione a los mejores candidatos. Sin embargo, no está clara la conveniencia del sistema de listas de candidatos: la gestión de las listas podría volverse mucho más onerosa y es poco probable que los candidatos altamente calificados estén dispuestos a esperar meses o incluso años antes de ser contratados.

125. **El Sr. Ruiz Massieu** (México), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que la gestión de los recursos humanos de las Naciones Unidas requiere una visión sistemática e integradora y muchos de los comentarios de la Comisión Consultiva enriquecerán las consultas oficiosas en este sentido. Aunque se han logrado algunos progresos, las políticas sobre la movilidad, la evaluación, la contratación y la capacitación del personal deben mejorar, teniendo debidamente en cuenta la eficiencia, la transparencia y el carácter internacional de la Organización. El Grupo de Río lamenta que el Sindicato del Personal y el Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra no participen en la labor del CCPA; las partes deben dejar de lado sus diferencias y colaborar de manera constructiva.

También queda mucho trabajo por hacer para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, en particular en los puestos de categoría superior.

126. Se ha logrado un amplio consenso, luego de años de análisis, respecto de la necesidad de atender las falencias básicas de la gestión de los recursos humanos en la Organización. Es lamentable que la Comisión no pudiera tomar una decisión sobre la cuestión en marzo de 2008. En el período de sesiones actual, la Comisión debe acordar mejoras sustanciales de las condiciones de servicio, a fin de contratar a personal altamente calificado y reducir las altas tasas de deserción, especialmente en el terreno. El resultado de las consultas debe reflejar el respeto y el agradecimiento de la comunidad internacional a la valiosa labor realizada por el personal de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.