



Asamblea General

Distr. general
6 de noviembre de 2009
Español
Original: inglés

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Tema 137 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267), el informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal (A/64/230), el informe del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, del 1° de julio de 2008 al 30 de junio de 2009 (A/64/269), el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/64/316) y el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/64/352). Durante el examen de dichos informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información y aclaraciones adicionales. La Comisión se reunió también con representantes del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York, a petición de ellos.

I. Aplicación de los contratos continuos

2. En el párrafo 2 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó nuevas disposiciones contractuales que abarcan tres tipos de nombramiento: temporarios, de plazo fijo y continuos, todos regidos por un único Reglamento del Personal. Dichos arreglos entraron en vigor el 1° de julio de 2009. En el párrafo 3, la Asamblea pidió al Secretario General que no nombrara a ningún funcionario con contrato continuo antes del 1° de enero de 2010 hasta que la Asamblea examinara la información adicional sobre la aplicación de dichos contratos.

3. El informe del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) responde a una petición concreta de la Asamblea General, que figura en el párrafo 4 de la sección II de su resolución 63/250, de que el Secretario General, la informara, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, sobre las cuestiones siguientes con miras a la aplicación de un sistema para el régimen de contratos continuos a partir del 1° de enero de 2010:



a) Procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento de contratos continuos a los funcionarios, con inclusión de los criterios de elegibilidad, la relación con las medidas disciplinarias y la gestión central de las conversiones;

b) La función del sistema de evaluación de la actuación profesional y las opciones para reforzarlo, a fin de asegurar que los funcionarios a quienes se considere otorgar un nombramiento continuo hayan demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta todas las deliberaciones al respecto celebradas por la Comisión de Administración Pública Internacional;

c) Las consecuencias financieras y de gestión de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en continuos, y la posibilidad de establecer un límite máximo en el número de conversiones;

d) Un análisis de las repercusiones del régimen propuesto de nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos;

e) Procedimientos rigurosos y transparentes para examinar la actuación profesional de los funcionarios y la necesidad continua de sus servicios cuando se decida su nombramiento o se determine su rescisión, así como una clara y firme estructura jerárquica de rendición de cuentas, a fin de garantizar cabalmente que el otorgamiento y la rescisión de los contratos continuos se realicen de manera justa y transparente, teniendo en cuenta plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios;

f) Opciones para asegurar que los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y los funcionarios de idiomas no se encuentren en desventaja como consecuencia de los cambios propuestos;

g) Análisis de las consecuencias para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico;

h) Las posibles ramificaciones de la enmienda propuesta a la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal¹.

4. En los párrafos 3 a 5 de su informe, el Secretario General proporciona alguna información de antecedentes sobre la aplicación de los nombramientos continuos y señala que, teniendo en cuenta el marco contractual del régimen común de las Naciones Unidas aprobado por la Comisión de Administración Pública Internacional, los nombramientos están destinados a los funcionarios de carrera que ofrecen continuidad en los programas de las funciones básicas de la Organización. La Organización debe tener una necesidad continua de las funciones básicas de conformidad con su mandato antes de otorgar un contrato continuo, abierto por naturaleza. La Comisión Consultiva observa que durante los cuatro últimos períodos de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración se celebraron consultas oficiales entre el personal y la administración acerca de las propuestas del Secretario General.

5. La Comisión Consultiva considera que las propuestas descritas por el Secretario General no responden plenamente a la solicitud de la Asamblea General a que se hace referencia en el párrafo 3 *supra*. Por consiguiente, la Comisión indica a continuación los aspectos, que en su opinión, requieren una mayor aclaración o explicación para que la Asamblea General pueda adoptar

¹ Se refiere a la anterior cláusula 9.1 del Estatuto del Personal, ahora cláusula 9.3.

una decisión plenamente fundada sobre el otorgamiento de los nombramientos continuos.

Criterios de elegibilidad: cinco años de servicios continuos

6. En los párrafos 6 y 7 de su informe, el Secretario General establece los criterios de elegibilidad para considerar un nombramiento continuo. Propone que un funcionario de la Secretaría con cinco años de servicio ininterrumpido en una entidad que aplica el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, independientemente del tipo de contrato, es decir los funcionarios contratados anteriormente con arreglo a la serie 100, 200 o 300 o contratados a partir del 1º de julio de 2009 en virtud del nuevo Reglamento del Personal, podría ser un candidato idóneo a que se considerara su nombramiento continuo. Además, tendría que haber una necesidad continua de los servicios de un funcionario en la Organización; dicho funcionario o funcionaria debería cumplir el más alto grado de eficiencia y competencia, lo cual debería quedar reflejado en una calificación de categoría 3 o superior en los cuatro informes más recientes sobre la evaluación del desempeño²; y no debería haber sido objeto de ninguna medida disciplinaria en los cinco años anteriores al examen.

7. A fin de facilitar el examen de esta cuestión por la Asamblea General, la Comisión Consultiva pidió aclaraciones respecto del número total de funcionarios que, de conformidad con las propuestas del Secretario General, podrían, a la larga, recibir nombramientos permanentes o continuos.

8. En lo que respecta a los nombramientos permanentes, se proporcionaron a la Comisión Consultiva, en respuesta a su solicitud de información, datos actualizados sobre el número de funcionarios que tenían dichos nombramientos: al 30 de junio de 2009, el total de funcionarios con nombramientos de la serie 100 en la Sede, las comisiones regionales y en las oficinas fuera de la Sede era de 13.648. De ese grupo, 4.759 funcionarios, es decir el 34.9%, tenían un nombramiento permanente o de prueba, y 6.571 funcionarios, es decir el 48.1%, reunían los requisitos para que se considerara la conversión a un nombramiento permanente en el contexto del examen único del personal cuyo nombramiento puede ser considerado para la conversión a nombramiento permanente a que se hace referencia en los párrafos 47 a 52 del informe del Secretario General. De los 6.571 funcionarios que pueden ser considerados para el otorgamiento de un nombramiento permanente, 333 se jubilarían en el período de cinco años comprendido entre 2009 y 2013, lo que dejaría un máximo neto de 6.238 funcionarios que podrían recibir nombramientos permanentes. La Comisión Consultiva observa que, a diferencia de los nombramientos continuos, los nombramientos permanentes no pueden ser rescindidos alegándose la buena administración de la Organización sin el acuerdo del funcionario (véase la cláusula 9.3 b) del Estatuto del Personal). Así, para 2013, y una vez concluido el examen único, el número total de funcionarios con nombramientos permanentes podría llegar a aumentar a 10.997. La Comisión

² La escala actual de calificación del desempeño consiste en las cinco categorías siguientes: 1 (supera sistemáticamente las expectativas del desempeño); 2 (supera con frecuencia las expectativas del desempeño); 3 (cumple plenamente las expectativas del desempeño); 4 (cumple parcialmente las expectativas del desempeño); y 5 (no cumple las expectativas del desempeño). Se informó a la Comisión Consultiva de que, en el bienio 2006-2007, el 99,4% del personal había recibido una calificación plenamente aceptable del desempeño (una calificación 3 o superior).

observa que este número representaría casi el 80% de todo el personal con contratos de la serie 100, en la Sede, las comisiones regionales y las oficinas fuera de la Sede.

9. En lo que respecta al examen único mencionado anteriormente, la Comisión Consultiva observa que en el párrafo 48 del informe, el Secretario General señala que el examen se realiza para proteger los derechos adquiridos de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo otorgados con arreglo a la anterior serie 100 del Reglamento del Personal que cumplan las condiciones establecidas en el inciso iii) del apartado b) de la antigua regla 104.12³. Se publicó un boletín del Secretario General en que se establecen los criterios de elegibilidad y los procedimientos que han de seguirse (ST/SGB/2009/10).

10. En lo que respecta a los nombramientos continuos, en el cuadro que sigue al párrafo 20 del informe del Secretario General se indica el número de funcionarios que reúnen los requisitos para un nombramiento continuo, desglosados por año. En respuesta a sus preguntas, se aclaró a la Comisión Consultiva que el cuadro se refería únicamente al personal que prestaba servicios en las sedes y las comisiones regionales; el personal que prestaba servicios en misiones sobre el terreno estaba excluido. La Comisión observa a ese respecto que, al 30 de junio de 2009, había casi unos 15.000 funcionarios prestando servicios en las sedes y las comisiones regionales (véase A/64/352, gráfico I). De acuerdo con el cuadro mencionado anteriormente, un total combinado de 4.511 funcionarios cumplirían el requisito básico de elegibilidad para ser considerados para la conversión a un nombramiento continuo, es decir que tendrían cinco años de servicio ininterrumpido en la Organización, en los próximos cinco años (2009 a 2013). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que 92 de esos funcionarios se jubilarían en el período de cinco años mencionado anteriormente, lo que arrojaría un máximo neto de 4.419 funcionarios que podrían recibir un nombramiento continuo (en la hipótesis de que todos los que cumplieran el requisito básico de elegibilidad también cumplieran los demás requisitos a que se hace referencia en el párrafo 6 *supra*).

11. En lo que respecta al personal de las misiones, la Comisión Consultiva observa que, al 30 de junio de 2009, había unos 23.000 funcionarios prestando servicios en misiones de mantenimiento de la paz y otros lugares sobre el terreno (véase A/64/352, gráfico I). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva el cuadro que sigue a continuación, en el que se muestra el número de funcionarios de misiones, de contratación internacional y local, con nombramientos de plazo fijo al 1º de julio de 2009 y que, de conformidad con las propuestas del Secretario General, podrían reunir las condiciones para la consideración de un nombramiento continuo una vez que completaran cinco años de servicio ininterrumpido:

³ En su informe titulado “Invertir en el personal”, el Secretario General indicó que, si bien en el contexto de los nuevos arreglos contractuales no se ofrecerían ya nombramientos permanentes, no se menoscabarían los derechos adquiridos de los funcionarios que, en el momento en que entrara en vigor el nuevo régimen tuvieran derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente (véase A/61/255, párr. 247). Posteriormente, en su resolución 63/271, la Asamblea General pidió al Secretario General que le informara sobre todas las consecuencias de convertir en nombramientos permanentes los nombramientos de todo el personal que actualmente cumple las condiciones exigidas.

Número de funcionarios de misiones que pueden reunir los requisitos para un nombramiento continuo, por año

<i>Cuadro/categoría</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>Número total combinado (para el período de cinco años)</i>
Cuadro orgánico	646	268	300	437	586	2 237
Servicio Móvil	1 389	407	387	651	587	3 421
Oficiales nacionales del cuadro orgánico	141	103	155	165	163	727
Servicios generales	3 258	1 867	2 607	2 662	2 889	13 283
Total	5 434	2 645	3 449	3 915	4 225	19 668

Se informó además a la Comisión de que, de los 19.668 funcionarios que reunían los requisitos, un total de 709 se jubilarían en el período de cinco años en cuestión, lo que arrojaría un máximo neto de 18.959 funcionarios que podrían recibir un nombramiento continuo.

12. La situación relativa al número de funcionarios internacionales que desempeñan funciones en misiones sobre el terreno y podrían ser considerados para recibir nombramientos continuos no es clara debido a una ambigüedad en el informe del Secretario General. En el párrafo 7 se indica que los funcionarios nombrados anteriormente con arreglo a las series 100, 200 o 300 o nombrados desde el 1° de julio de 2009 con arreglo al nuevo Reglamento del Personal podrían ser candidatos idóneos a que se considerara su nombramiento continuo. No obstante, la Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 10 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General decidió que se otorgarían contratos de plazo fijo para misiones determinadas a los funcionarios del Servicio Móvil que prestasen servicios con arreglo a nombramientos de la serie 300 de menos de cuatro años de duración y que no estuviesen desempeñando funciones temporarias hasta el momento en que hubiesen pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes. Por consiguiente, parece que, conforme al régimen de su contratación, dicho personal no podría recibir un contrato continuo antes de que tuviera lugar el examen que se menciona. Si bien, en respuesta a sus preguntas, se indicó a la Comisión que se estaban estableciendo los órganos de examen sobre el terreno en las misiones sobre el terreno, no se le proporcionó información sobre el número de funcionarios indicados en el cuadro *supra* que están limitados a prestar servicios en misión ni sobre el calendario concreto para los concursos y el examen central. **Debería proporcionarse a la Asamblea General una aclaración de la secuencia del proceso de examen central y del examen de las condiciones reunidas para la consideración de un nombramiento continuo.**

13. Del número máximo de 18.959 funcionarios que prestan servicios en operaciones de mantenimiento de la paz y otros lugares sobre el terreno que podrían obtener nombramientos continuos en el período de cinco años comprendido entre 2009 y 2013, 13.751 de ellos son de contratación local (cuadro de servicios generales y oficiales nacionales del cuadro orgánico). De conformidad con la propuesta presentada por el Secretario General en el sexagésimo segundo período de sesiones, dichos funcionarios podrían recibir nombramientos continuos si sus

servicios siguieran siendo necesarios después de cinco años y si cumplieran las normas aplicables. Según el Secretario General, recibirían indemnizaciones por rescisión del nombramiento en consonancia con la duración de su nombramiento cuando concluyera la prestación de sus servicios, por lo general con la clausura de la misión. La Comisión Consultiva recuerda que esta propuesta en particular tuvo por objeto dar cumplimiento a la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que la Organización tenía la obligación de ofrecer una mayor seguridad en el empleo durante una misión y ofrecer prestaciones por rescisión del nombramiento que permitieran al personal de una misión contratado localmente obtener un empleo remunerado, o trabajar por cuenta propia cuando se clausurara la misión correspondiente (véase A/62/274, párr. 47).

14. A diferencia del Secretario General, la Comisión Consultiva no está convencida de que el personal de misiones de contratación local deba ser considerado para el otorgamiento de nombramientos continuos. Si bien el mantenimiento de la paz ha pasado a ser una actividad básica de la Organización, las operaciones de mantenimiento de la paz son, por su propia naturaleza, provisionales. El otorgamiento de nombramientos continuos al personal de contratación local cuyo servicio esté limitado a una operación en un lugar parece contradecir el principio en que se sustenta la introducción de los nombramientos continuos. Por lo tanto, los funcionarios locales contratados para esas operaciones deberían seguir siendo contratados con nombramientos de duración finita.

15. Si bien los datos proporcionados en los párrafos 8 a 14 *supra* no son definitivos, la Comisión Consultiva puede extraer varias conclusiones. En primer lugar, un gran porcentaje del personal de la Organización que no presta servicios en misiones sobre el terreno podrá aspirar a los nombramientos permanentes. En segundo lugar, el informe del Secretario General no incluye siquiera una cifra estimada del número efectivo de funcionarios que podrían, a la larga, llegar a obtener nombramientos continuos; sin duda, se desconoce la elegibilidad del personal de contratación internacional en las misiones sobre el terreno. Unos 5.200 funcionarios podrían cumplir los requisitos para ello en el curso de los próximos cinco años, pero los funcionarios de misiones concretas con contratos de plazo fijo estarán limitados al servicio en misiones hasta que hayan pasado por un proceso de concursos sujeto al examen de un órgano central de examen (véase párr. 12 *supra*). Así, al parecer, la estructura de dotación del personal de las sedes será más rígida que nunca y los progresos en la integración del personal del mantenimiento de la paz al personal de carrera serán todavía más lentos. Esto parecería poner al personal sobre el terreno en una gran desventaja respecto de sus homólogos que no desempeñan funciones sobre el terreno. Si bien ello puede ser la consecuencia inevitable del examen único y de las disposiciones previstas en el párrafo 10 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General, la Comisión Consultiva recomienda que el Secretario General adopte medidas para mejorar la seguridad del empleo del personal de las misiones, por ejemplo, ofreciéndoles nombramientos de una duración que refleje las necesidades operacionales de la misión donde trabaje.

16. En tercer lugar, dada la falta de datos definitivos sobre el número de funcionarios que pueden, en última instancia, recibir nombramientos continuos, la Comisión Consultiva considera que es difícil ver de qué manera

podría responder el Secretario General a lo dispuesto en el párrafo 16 de la sección II de la resolución mencionada 63/250, referido a la necesidad de que haya una combinación razonable de nombramientos permanentes y de plazo fijo. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se preveía que las jubilaciones dieran por resultado esa combinación.

17. A ese respecto, la Comisión Consultiva observa en el informe sobre la composición de la Secretaría que un total de 1.720 funcionarios de la Secretaría con nombramientos de la serie 100 de un año o más de duración, es decir, un promedio de 382 funcionarios por año para los próximos cuatro años y medio, se jubilarán durante el período comprendido entre 2009 y 2013 (véase A/64/352, párr. 56). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que únicamente se daban a conocer como vacantes cada año unos 150 puestos de categoría P-3 con una financiación garantizada de un año o más. Con arreglo al nuevo régimen de contratación, los postulantes que reunieran todas las condiciones recibirían nombramientos de plazo fijo que, con sujeción a un desempeño satisfactorio y siempre que existiera la necesidad continua del puesto en cuestión, podría renovarse. **De estas cifras, la Comisión Consultiva infiere que, actualmente, las oportunidades de contratar a nuevos funcionarios con nombramientos de un año o más de duración y, por lo tanto, dar cabida a ideas y conocimientos especializados nuevos son más bien limitadas. Por lo tanto, el Secretario General debería explicar más detalladamente a la Asamblea General de qué manera se propone lograr la combinación razonable de nombramientos permanentes y de plazo fijo a que se hace referencia en la resolución 63/250.**

Criterios de elegibilidad: necesidad continua

18. En el párrafo 12 de su informe (A/64/267), el Secretario General indica que la cuestión de la necesidad continua será uno de los principales criterios para el otorgamiento de un nombramiento continuo. A ese respecto, señala que la duración anticipada de un programa, combinada con la idoneidad de la persona para funciones a más largo plazo, determinaría la necesidad continua de los servicios del funcionario de que se trate.

19. La Comisión Consultiva preguntó si el Secretario General había procurado cuantificar la necesidad continua en los principales grupos de ocupación puesto que, a falta de esa información, la Comisión no podía ver claramente de qué manera el Secretario General podría saber cuántos nombramientos continuos deberían otorgarse en un grupo determinado, teniendo presente también la necesidad de reservar oportunidades para personal nuevo. Se informó a la Comisión de que no se disponía de esa información, pero que el Secretario General partía de la base de que las funciones desempeñadas en las sedes serían de naturaleza continua.

20. La Comisión Consultiva recuerda que, en el informe sobre la gestión de los recursos humanos que presentó a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones (véase A/63/282, párrs. 12 y 31), el Secretario General indicó que, a fin de adoptar un enfoque más estratégico, proactivo y planificado de la gestión de los recursos humanos, en el bienio 2008-2009 se estaba introduciendo la planificación de la fuerza de trabajo en toda la Secretaría. Expresó también que el nuevo instrumento de gestión de las competencias del personal serviría para planificar estratégicamente los recursos humanos en toda la Secretaría y también se

utilizaría para realizar un inventario de las competencias. Durante el examen del informe del Secretario General sobre la aplicación de los nombramientos continuos, la Comisión Consultiva preguntó si la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había reunido algún dato que mostrara las funciones o competencias concretas que necesitaría la Organización de manera continua. La Oficina respondió que no disponía de esa información.

21. La Comisión Consultiva considera que, dada la inexistencia de datos a nivel de toda la Organización sobre el tipo de funciones para las cuales existe una necesidad continua y sobre el tipo de personal necesario en los principales grupos de ocupación, será difícil establecer una base a partir de la cual pueda considerarse el otorgamiento de nombramientos continuos. Por consiguiente, la Comisión recomienda que el Secretario General utilice las técnicas de planificación estratégica de los recursos humanos que ya deberían existir para proporcionar una imagen más clara de las funciones continuas, así como una estimación del número de funcionarios en los principales grupos de ocupación que se necesitarían de manera continua para asegurar el cumplimiento eficaz de los mandatos de la Organización. Esta información debería proporcionarse directamente a la Asamblea General.

22. La Comisión Consultiva observa que según lo indicado en el apartado b) del párrafo 12 del informe del Secretario General (A/64/267), la necesidad a largo plazo de los servicios de un funcionario también se evaluaría determinando si sus cualificaciones y experiencia y capacitación anteriores demuestran que puede tener competencias transferibles como para poder realizar funciones a largo plazo que sean diferentes de las que requiere el puesto que está ocupando en el momento en que tiene lugar el examen. Sin embargo, el informe del Secretario General no contiene información alguna sobre los criterios que se utilizarían durante el proceso de examen para determinar si un funcionario en particular tiene las competencias transferibles pertinentes. **La Comisión Consultiva destaca la necesidad de formular criterios claros y transparentes de manera de asegurar un proceso objetivo y evitar que se recurra al sistema de administración de justicia.** La Comisión formula mayores observaciones sobre el proceso de examen en los párrafos 31 a 33 *infra*.

Criterios de elegibilidad: actuación profesional

23. El último criterio de elegibilidad examinado en el informe del Secretario General es la actuación profesional. Como se indica en el párrafo 26, se realizaría un examen riguroso de la actuación profesional del funcionario, que incluiría pasar revista a su expediente oficial y sus evaluaciones del desempeño. El funcionario debería haber recibido calificaciones plenamente satisfactorias de su desempeño en los últimos cuatro años y no debería haber sido objeto de ninguna medida disciplinaria durante los cinco años anteriores al examen a fin de cumplir el requisito del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

24. En ocasiones anteriores, la Comisión Consultiva destacó la necesidad de reformar el sistema vigente de evaluación de la actuación profesional indicando que era esencial contar con un sistema digno de crédito, justo y plenamente funcional para que las políticas de gestión de los recursos humanos fueran eficaces (véase, entre otros documentos, A/63/526, párr. 24). En el párrafo 27 de su informe, el Secretario General indica que en 2007 se estableció un grupo de trabajo entre

períodos de sesiones integrado por representantes del personal y de la administración que se encargaría de crear mecanismos para reforzar el sistema de gestión del desempeño. El grupo habrá de culminar su labor a fines de 2009. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se había previsto que la etapa I del sistema renovado estaría lista para su aplicación global en abril de 2010, a fin de coincidir con el inicio del ciclo del año del sistema electrónico de evaluación de la actuación profesional. El equipo encargado del diseño del sistema de gestión de la actuación profesional estaba preparando un plan detallado del proceso en cuestión y celebrando consultas con todos los representantes del personal a nivel de toda la Organización. El nuevo sistema incluía los siguientes elementos: un sistema de calificación múltiple (que se pondría a prueba experimentalmente); una nueva escala de calificación que hace mayor hincapié en el perfeccionamiento del personal; una estrategia para la capacitación en la gestión del desempeño, obligatoria para todo el personal con funciones de supervisión; y el fortalecimiento de la función de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y del Comité Mixto de Supervisión.

25. La Comisión Consultiva observa la labor en curso para fortalecer el sistema de gestión del desempeño y observa también que, como solicitó la Asamblea General en el párrafo 4 de la sección VI de su resolución 63/250, el Secretario General informará a la Asamblea General, en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre el examen del sistema actual de evaluación de la actuación profesional. **La Comisión Consultiva aguarda con interés recibir el informe del Secretario General.**

Posibilidad de establecer un límite máximo

26. En los párrafos 13 a 24 de su informe (A/64/267), el Secretario General examina la posibilidad de establecer un límite máximo para el número de funcionarios que podrían ser considerados para el otorgamiento de nombramientos continuos o que los recibirían. En los párrafos 13 y 14 señala que un tope de esa índole podría limitar el número de funcionarios con nombramientos continuos, así como la responsabilidad financiera conexas de la Organización en cuanto al pago de la indemnización por rescisión a los funcionarios con nombramientos continuos cuyo contrato fuera preciso rescindir. Sin embargo, en el párrafo 15 reafirma su posición anterior, indicada en su informe sobre la racionalización de los arreglos contractuales (véase A/63/298, párr. 30), en el sentido de que la imposición de un límite máximo al número de las conversiones a nombramientos continuos no sería una práctica de gestión racional. El Secretario General considera que la imposición de un límite podría dar lugar a la exclusión de algunos funcionarios que, de otra manera, reunirían los requisitos para su consideración para el otorgamiento de un contrato continuo sobre la base de todos los criterios establecidos, lo que muy probablemente podría dar lugar a reclamaciones de arbitrariedad y parecería ir en contra de la noción de que el proceso de conversión se realiza en función de los méritos. Además, el Secretario General considera que la imposición de un límite vinculado a puestos, mandatos o funciones determinados, no sería compatible con las necesidades operacionales de la Organización y su política de movilidad, puesto que se desalentaría al personal a postularse a puestos en proyectos o entidades concretos, o a aceptarlos si estos no les permitieran la posibilidad de ser considerados para nombramientos continuos. El Secretario General considera

también que la existencia de un tope sería muy gravoso desde el punto de vista administrativo.

27. En el párrafo 17 de su informe, el Secretario General expresa la opinión de que los criterios propuestos para la conversión excluyen eficazmente a los funcionarios que no los cumplen. En el párrafo 23, señala que dichos criterios también asegurarían que los nombramientos continuos no se otorgaran “automáticamente”, disipando así las dudas anteriores de que la elegibilidad para la consideración para el otorgamiento de nombramientos continuos sería equivalente a una conversión automática.

28. **La Comisión Consultiva reconoce que, dada la gran cantidad de personal que podría recibir nombramientos permanentes una vez efectuado el examen único, así como el crecimiento considerable registrado en los últimos años en el número de funcionarios que trabajan en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, muy probablemente será necesario regular el número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo. La Comisión reconoce también que podría llegar a ser necesario asegurar que la Organización pueda ajustar la cantidad y el perfil de su personal a las necesidades cambiantes.** A este respecto, el Secretario General señala en el párrafo 34 g) de su informe que, con arreglo a lo dispuesto en el apartado d) de la regla 9.6 del Reglamento provisional del Personal, un nombramiento continuo puede ser rescindido en interés de la buena administración de la Organización sin el acuerdo del funcionario. La Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 22 de la sección II, de su resolución 63/250, la Asamblea General decidió que, en el contexto de la propuesta del Secretario General, la expresión “en interés de la buena administración de la Organización” se interpretaría principalmente como cambio o terminación de un mandato.

29. **Si bien reconoce las razones de la preocupación acerca de regular el número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo, la Comisión Consultiva reitera su recomendación anterior de que no se establezca un límite máximo (véase A/63/526, párr. 39). En lugar de establecer un límite máximo, la Asamblea General podría, como medida inicial, considerar ajustar los criterios de elegibilidad a fin de limitar el número de funcionarios que podrían reunir los requisitos necesarios.**

30. En cuanto a la afirmación del Secretario General de que la imposición de un límite respecto de puestos, mandatos o funciones determinados sería incompatible con la política de movilidad de la Organización, la Comisión Consultiva señala que actualmente no existe tal política (véase A/63/208). **La Asamblea General quizá desee solicitar al Secretario General que, como parte del examen de la política de movilidad que habrá de presentar durante el sexagésimo quinto período de sesiones, examine la relación entre la movilidad y los nombramientos continuos.**

Procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento de nombramientos continuos

31. En el apartado a) del párrafo 4 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General solicita al Secretario General que la informe sobre procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento de nombramientos continuos a los funcionarios, con inclusión de la gestión central de las conversiones.

En los párrafos 29 a 32 del informe, el Secretario General responde a dicha solicitud proponiendo que todos los casos de los funcionarios que tengan derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo sean sometidos al examen de un órgano consultivo mixto, que realizaría un estudio riguroso del desempeño de los funcionarios y de la necesidad continua de sus funciones. Dado que la Asamblea General ya ha reconocido, en el párrafo 18 de la sección II de su resolución 63/250, que es necesario gestionar centralmente la conversión de los contratos de plazo fijo en contratos continuos de manera competitiva y transparente, el Secretario General propone además que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en nombre del Secretario General, tenga la autoridad general para otorgar nombramientos continuos, que se delegaría en las oficinas fuera de la Sede y las misiones sobre el terreno para los funcionarios de contratación local. Por consiguiente, los órganos consultivos mixtos centralizarían el examen de los funcionarios de contratación internacional, mientras que para los funcionarios de contratación local se establecerían órganos locales.

32. La Comisión Consultiva observa que el proceso de examen propuesto descrito en el párrafo 31 del informe del Secretario General consiste en un procedimiento de tres etapas en que participarían los directores de programas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el órgano consultivo mixto. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que era necesario emprender un proceso de revisión en múltiples etapas para asegurar que la conversión no fuera “automática”. **La Comisión Consultiva está de acuerdo con el Secretario General en que el proceso de conversión debe ser gestionado centralmente por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, principalmente debido a que esta es la única entidad con capacidad para tener un panorama global de las necesidades de fuerza de trabajo en su totalidad. Preocupa a la Comisión, sin embargo, el hecho de que el proceso propuesto sea sumamente engorroso. Además, considerando que unos 9.600 funcionarios, es decir un promedio de casi 1.900 por año, tendrán derecho a que se considere la conversión a un nombramiento continuo en el período de cinco años comprendido entre 2009 y 2013, la Comisión cree que el examen insumirá mucho tiempo a quienes deban realizarlo. A fin de racionalizar el proceso, una opción podría ser remitir el examen de casos a un órgano consultivo mixto únicamente cuando haya desacuerdo entre el director del programa y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La Asamblea General quizá desee solicitar al Secretario General que, sin dejar de asegurar que el proceso de examen siga siendo suficientemente riguroso, determine otras opciones para racionalizarlo.**

33. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe anterior sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, solicitó información sobre la composición del órgano consultivo mixto y su reglamento (véase A/63/526, párr. 36). La única información en el informe del Secretario General que parece responder a esta petición es la declaración, en el párrafo 32, de que las personas que participen directamente en el examen, incluso en los órganos consultivos mixtos, deben ser capaces de tener una visión a escala de toda la Organización y poseer conocimientos suficientes para evaluar las futuras necesidades y las posibilidades del personal. Atendiendo a su petición de información, se comunicó a la Comisión que los órganos consultivos mixtos estarían compuestos por representantes del personal y de la Administración. Está previsto celebrar oportunamente consultas entre el personal y la Administración acerca de sus mandatos. **La Comisión Consultiva considera**

que el Secretario General no explica en su informe de qué manera los miembros de los órganos consultivos mixtos serían capaces de tener una visión a escala de toda la Organización o poseer conocimientos suficientes para evaluar las futuras necesidades y las posibilidades del personal. La Comisión recomienda que el Secretario General aclare ese aspecto de su propuesta a la Asamblea General cuando se examine esta cuestión.

Repercusiones de los nombramientos continuos para el sistema de límites geográficos

34. En los párrafos 42 y 43 del informe del Secretario General (A/64/267) se responde a la petición de la Asamblea General de que realice un análisis de las consecuencias de las propuestas de nombramientos continuos para el sistema de límites geográficos. Según el Secretario General, la introducción de los nombramientos continuos no tendrá efectos en el sistema, porque la condición del nombramiento de un funcionario y el tipo y la duración de su nombramiento no están relacionados. La Comisión Consultiva observa la información proporcionada por el Secretario General y recuerda que la cuestión de la representación geográfica se analizará con más detalle en el sexagésimo quinto período de sesiones, cuando la Asamblea General considere cuestiones más amplias de recursos humanos.

II. Reglamento provisional del Personal

35. El informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal (A/64/230) se presentó de conformidad con la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal y proporciona información sobre el nuevo Reglamento del Personal que el Secretario General promulgó provisionalmente el 1º de julio de 2009 (véase ST/SGB/2009/7) a fin de que se aplicaran las nuevas disposiciones contractuales aprobadas por la Asamblea General en su resolución 63/250. Como se dispone en la cláusula 12.4 del Estatuto, el Reglamento provisional del Personal entrará plenamente en vigor el 1º de enero de 2010, habida cuenta de las modificaciones y/o supresiones que determine la Asamblea General en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones.

36. La sección V del informe del Secretario General ofrece una visión general de la estructura y el contenido del Reglamento provisional del Personal, que se preparó utilizando como base la serie 100 y asegurando que se incorporaran los requisitos operacionales de las series 200 y 300. El Reglamento provisional del Personal consta de 13 capítulos, que siguen el mismo orden y estructura que la anterior serie 100, del capítulo I al XII. Entre los cambios notables introducidos en el Reglamento cabe mencionar:

- a) La introducción de un nuevo capítulo II, relativo a la clasificación de puestos y del personal;
- b) La modificación del capítulo III relativo a los sueldos y las prestaciones conexas, y el capítulo IV, relativo a los nombramientos y ascensos, a fin de reflejar la aplicación del nuevo marco contractual;

c) La reorganización del capítulo IX, relativo a la separación del servicio para, entre otras cosas, incluir como nuevo motivo para la rescisión del nombramiento el siguiente: “si tal medida ha de redundar en interés de la buena administración de la Organización” en el caso de un funcionario titular de un nombramiento continuo, que se aplicaría incluso sin el consentimiento del funcionario;

d) La modificación de los capítulos X y XI, relativos a las medidas disciplinarias y apelación, respectivamente, a fin de reflejar la decisión de la Asamblea General sobre la aplicación del nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas;

e) La introducción de un nuevo capítulo XIII, relativo a las medidas de transición, que refleja la protección de los derechos adquiridos de los funcionarios que prestan servicios con arreglo a las anteriores series 100, 200 y 300 del Reglamento del Personal, en particular los titulares de nombramientos de prueba, permanentes o de duración indefinida.

37. La Comisión Consultiva observa que, como indica el Secretario General en los párrafos 16 y 17 de su informe, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos llevó a cabo amplias consultas sobre el proyecto de Reglamento provisional del Personal con diversas partes interesadas, incluidos los representantes de los Sindicatos del Personal. Atendiendo a su solicitud de información, se comunicó a la Comisión, que, como el Reglamento provisional del Personal no se había redactado en el marco del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, los representantes del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York, que no habían integrado el Comité de Coordinación, habían participado en las consultas.

38. En cuanto al texto del Reglamento provisional, la Comisión Consultiva observa que, como indicó el Secretario General en el párrafo 25 de su informe, en el texto de la regla provisional 4.14, relativa a los nombramientos continuos, y en la regla provisional 4.15 j), relativa a la función de los órganos centrales de examen en la conversión o concesión de nombramientos continuos, se indica que la concesión de nombramientos continuos está sujeta al examen más detenido de este asunto por la Asamblea en su sexagésimo cuarto período de sesiones.

39. En lo que respecta específicamente a la regla provisional 4.14 c), la Comisión Consultiva, durante el examen del informe del Secretario General, expresó su preocupación de que la formulación actual (“El Secretario General/La Secretaria General prescribirá qué funcionarios podrán ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo”) sugiera que el Secretario General tendrá la facultad de seleccionar a los miembros del personal para que se los considere para los nombramientos continuos. Se aclaró a la Comisión que la intención de la disposición era dotar al Secretario General de la autoridad para prescribir los criterios para determinar la elegibilidad de los funcionarios que han de considerarse para nombramientos continuos. **La Comisión Consultiva confía en que la regla provisional 4.14 c) se modifique para reflejar este entendimiento.**

40. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que modifique las reglas provisionales 4.14 y 4.15 j) sobre la base de su examen del informe del Secretario General relativo a los nombramientos continuos en su sexagésimo cuarto período de sesiones,

e informe sobre el nuevo Reglamento del Personal, de conformidad con la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal, en su sexagésimo quinto período de sesiones.

41. En la sección VI de su informe, el Secretario General aborda la cuestión de la condición de residente permanente, cuestión que la Asamblea General examinó por última vez en su sexagésimo primer período de sesiones (véanse A/61/228 y Corr.1 y A/61/537). En el párrafo 36, indica que el requisito de renunciar a la condición de residente permanente deriva de una política de larga data expresada por la Asamblea General en 1953, cuando la Quinta Comisión, por recomendación de la Comisión Consultiva, señaló que “numerosos representantes compartieron la opinión de que los funcionarios internacionales deben ser verdaderos representantes de la cultura y la personalidad del país del cual son nacionales, y que los que optan por romper sus vínculos con ese país dejan de llenar las condiciones que rigen el empleo del personal de las Naciones Unidas” (véase A/2615, párrs. 69 y 70). El Reglamento del Personal anterior se enmendó para reflejar esa política, que sigue estando recogida en el apartado c) de la regla provisional 1.5: “El funcionario que se proponga adquirir la condición de residente permanente en un país distinto del de su nacionalidad [...] deberá informar de ello al Secretario General antes que llegue a ser definitivo el cambio de las condiciones de residencia [...]”.

42. En los párrafos 37 a 41 de su informe, el Secretario General expone el razonamiento que inspira su propuesta de que la Asamblea General reconsidere el requisito de renunciar a la condición de residencia permanente que se aplica a todos los funcionarios de contratación internacional. Sus argumentos principales son que a) en una época en que las situaciones familiares han pasado cada vez más del nivel nacional al contexto internacional, el derecho a la condición de residente permanente es un factor importante para el establecimiento y mantenimiento de los vínculos familiares, y b) la exigencia de renunciar a la condición de residente permanente dificulta la movilidad.

43. La Comisión Consultiva observa que el apartado c) de la regla provisional 4.5 del Reglamento del Personal proporciona la base para suspender las prestaciones a los funcionarios internacionales que se convierten en residentes permanentes del país de su lugar de destino. Atendiendo a su solicitud de información, se comunicó a la Comisión, que la suspensión de la obligación de renunciar a la condición de residente permanente podía tener consecuencias financieras para la Organización. La Comisión pidió información sobre el número de funcionarios que pueden verse afectados por la regla provisional 4.5 d), pero no recibió tal información. **La Comisión Consultiva recomienda que se presente a la Asamblea General esta información, así como los datos sobre las consecuencias financieras de la eliminación del requisito de renunciar a la condición de residente permanente, en el momento en que examine esta cuestión.**

44. La Comisión Consultiva recuerda que, en virtud del antiguo Reglamento del Personal, los funcionarios con nombramientos de las series 200 y 300 que presten servicios fuera de los Estados Unidos no estaban obligados a renunciar a su residencia permanente. Sin embargo, como los nombramientos de muchos de los funcionarios se convertirán en contratos de plazo fijo, se verán en consecuencia obligados a renunciar a su condición de residente permanente como requisito indispensable para mantener el empleo en las Naciones Unidas. **La Comisión Consultiva considera que no es razonable esperar que los funcionarios en**

servicio deban elegir entre renunciar a su condición de residente permanente y continuar trabajando para la Organización, por lo que recomienda que se adopten las medidas apropiadas para asegurar que esas personas no se vean perjudicadas por la introducción del nuevo régimen contractual.

45. La Comisión Consultiva opina también que, con el uso cada vez mayor de los contratos de plazo fijo, puede no ser totalmente justo exigir a un candidato que renuncie a la condición de residente permanente, decisión que tiene consecuencias a largo plazo, para que el candidato pueda ocupar un cargo que puede durar sólo dos o tres años. En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General reconsidere este requisito y, en caso de que exista acuerdo para eliminarlo, se suprima la regla provisional 1.5 c) .

46. La Comisión Consultiva recomienda que, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de los párrafos anteriores, la Asamblea General tome nota del Reglamento provisional del Personal que figura en el documento ST/SGB/2009/7.

III. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva

47. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, que abarca el período comprendido entre el 1º de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009 (A/64/269), se presentó en respuesta a la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe presenta una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos en relación con los cuales el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período que se examina, e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

48. La Comisión Consultiva recuerda que, a partir del 1º de julio de 2009, entró en vigor en las Naciones Unidas un nuevo sistema de administración de justicia. La Comisión observa, en particular, que el 30 de junio de 2009 se abolió el Comité Mixto de Disciplina, y que en el próximo informe del Secretario General sobre cuestiones disciplinarias se presentará un resumen del nuevo sistema y su incidencia en los asuntos disciplinarios. La Comisión ha formulado observaciones en más detalle sobre el nuevo sistema de administración de justicia en su informe sobre ese tema (A/64/508).

IV. Actividades de la Oficina de Ética

49. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/64/316) se presentó de conformidad con el apartado i) del párrafo 16 de la

resolución 60/254 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió que se le informara anualmente sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. El informe también se presentó en atención a lo dispuesto en la resolución 63/250, en que la Asamblea pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas. El informe abarca el período comprendido entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009.

50. En el párrafo 16 de su informe, el Secretario General indica que la formulación de normas éticas es una función clave de la Oficina de Ética (véase el boletín ST/SGB/2005/22 del Secretario General). En este sentido, la Comisión Consultiva observa que la Oficina ha prestado asistencia a la División de Adquisiciones en la elaboración de normas y procedimientos pertinentes y en la revisión de los casos de proveedores que se encuentran sujetos a investigación o que han sido acusados, condenados o implicados en un litigio en que se alega que han participado o que incurrieron en prácticas fraudulentas, corruptas o poco éticas. La Comisión observa además que, según el Secretario General, el Director de la Oficina de Ética ocupará la presidencia del Comité Superior de Examen de los Proveedores de las Naciones Unidas, establecido el 15 de junio de 2009, en aplicación de las medidas contenidas en el informe del Secretario General sobre la reforma del régimen de adquisiciones de las Naciones Unidas (véanse A/60/846/Add.5 y Corr.1). La Comisión Consultiva recuerda que el Comité Superior de Examen de los Proveedores es un proyecto piloto establecido para un período de 12 meses. Recuerda también que la Oficina de Ética fue concebida y establecida como una entidad independiente. **Por consiguiente, respecto del hecho de que el Director de la Oficina de Ética siga presidiendo el Comité una vez terminado el período de prueba de 12 meses, la Comisión Consultiva reitera su observación anterior de que tendría reservas en caso de que surgiera cualquier función operacional para el Director de la Oficina de Ética.** La Comisión Consultiva ha formulado observaciones en más detalle sobre la composición y funciones del Comité Superior de Examen de los Proveedores en su informe sobre las actividades de adquisición (véase A/64/501, párrs. 25 a 27).

51. En cuanto a la política relativa a la aceptación de regalos, el Secretario General indica en el párrafo 22 de su informe (A/64/316) que esa política ha sido objeto de un examen a fin de actualizar las normas correspondientes, teniendo en cuenta el ámbito mundial de la labor de las Naciones Unidas y la evolución de las demandas y las circunstancias. La Comisión Consultiva observa que la Oficina de Ética ha preparado un proyecto de instrucción administrativa en el que se aborda la cuestión de cómo informar de los obsequios, almacenarlos y, según proceda, disponer de ellos. **La Comisión confía en que las consultas oficiales sobre el proyecto de instrucción administrativa estén finalizadas tan pronto como sea posible, para que se pueda promulgar la versión final.**

52. En la sección III.D del informe se proporciona información sobre el programa de presentación de información financiera administrado por la Oficina de Ética. La Comisión Consultiva observa que, si bien el Secretario General ha respondido en parte a su recomendación anterior (véase A/63/526, párr. 94) proporcionando datos sobre el número de personas a las que se aplica el programa, el número de personas que han cumplido sus obligaciones de presentación de información y el número de personas que no las han cumplido, no ha dado ninguna indicación de los motivos por los que no lo han hecho. Atendiendo a una solicitud de información, se

comunicó a la Comisión que esa información no estaba disponible. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación anterior de que en los futuros informes sobre las actividades de la Oficina de Ética se incluya información sobre los motivos del incumplimiento de las disposiciones del programa de presentación de información financiera.**

53. En el contexto de su examen del proyecto de presupuesto por programas para 2008-2009, la Comisión Consultiva recomendó que la Asamblea General pidiera al Secretario General que hiciera un análisis a fondo de las ventajas y desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar un examen interno del programa de presentación de información financiera, en lugar de recurrir a arreglos externos⁴. En el párrafo 57 de su informe, el Secretario General indica que en febrero de 2009 se inició el proceso de estudio de viabilidad por terceros respecto de esta cuestión. Atendiendo a su solicitud de información, se comunicó a la Comisión Consultiva que el estudio debía comenzar en octubre de 2009 y que concluiría en dos meses, momento en que las conclusiones y recomendaciones pertinentes se someterían a consideración de la Asamblea General. **La Comisión Consultiva toma conocimiento del estado actual del estudio de viabilidad y confía en que esté finalizado dentro del plazo especificado.**

54. En los párrafos 59 a 66 de su informe, el Secretario General describe las medidas adoptadas por la Oficina de Ética para asegurar la aplicación efectiva de la política de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (en adelante “política de protección”) (véase ST/SGB/2005/21). De conformidad con esa política, una vez que se determina la existencia de indicios suficientes, la carga de la prueba se traslada a la Organización, ya que se exige a la administración que demuestre que habría adoptado la misma presunta medida de represalia si el funcionario no hubiera denunciado faltas de conducta o cooperado con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

55. En el párrafo 66 de su informe, el Secretario General afirma que durante el ciclo de presentación de informes de 2008-2009 se puso de manifiesto la existencia de una grave laguna en la política de la Organización de protección contra represalias. En resumen, después que la Oficina de Ética determinó la existencia de un caso prima facie de represalias y lo remitió a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, esta última se negó a abrir una investigación. Si bien la Oficina de Ética estimó que, para aplicar plenamente la política de protección enunciada en el boletín ST/SGB/2005/21 del Secretario General, se requería una investigación a fin de que la Administración pudiera asumir la carga de la prueba y, de ser necesario, adoptar medidas correctivas, la Oficina de Asuntos Jurídicos confirmó que, en virtud de la resolución 48/218 B, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna tenía facultad discrecional para decidir si investigaba o no un asunto. **Se deben aclarar a la Asamblea General las disposiciones previstas para hacer frente a las situaciones en que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se niegue a investigar los casos remitidos por la Oficina de Ética.**

⁴ Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo segundo período de sesiones, Suplemento núm. 7 y corrección (A/62/7 y Corr.1)*, párr. I.17.

56. La sección V del informe del Secretario General se titula “Código de ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas” y proporciona información sobre el origen y la elaboración del Código de Ética, cuyo texto figura en el anexo del informe. Según el Secretario General, en el Código se recogen de manera breve y concisa los valores y principios básicos proclamados en la Carta de las Naciones Unidas. Está concebido como un código inspirado en valores y orientado a aspiraciones, más que basado en normas y orientado a medidas disciplinarias. No se pretende que el Código de Ética sea jurídicamente vinculante o sancione las infracciones. La Comisión Consultiva observa en el párrafo 83 del informe que en agosto de 2008 el Secretario General inició un proceso de consultas a nivel de todo el sistema sobre el proyecto de código.

57. La Comisión Consultiva recuerda, a este respecto, que ya existen normas de conducta de la administración pública internacional, elaboradas por la CAPI y puestas en práctica por las organizaciones del régimen común. La Comisión Consultiva recuerda también que, durante sus deliberaciones sobre las condiciones de servicio en sus períodos de sesiones sexagésimo octavo y sexagésimo noveno, la CAPI examinó el proyecto de código de ética preparado por el Comité de Ética. Algunos miembros de la CAPI habían formulado preguntas sobre la condición jurídica del código de ética en relación con las normas de conducta y destacaron la necesidad de armonizar los dos documentos. En lo que respecta concretamente a las normas de conducta, la CAPI decidió pedir a su secretaría que trabajara con organizaciones y representantes de las federaciones de funcionarios para llevar a cabo una revisión inicial de las normas de conducta a fin de asegurar que siguieran atendiendo a las necesidades de las organizaciones y definir aspectos que podrían necesitar una actualización⁵.

58. **No resulta claro para la Comisión Consultiva qué valor añadido aportaría el código voluntario de ética al Estatuto y al Reglamento del Personal, que proporcionan el marco jurídico que rige la conducta del personal. Además, el trabajo que ha de emprender la CAPI (véase párr. 57 *supra*) podría ser tenido en cuenta para un código de ética para las Naciones Unidas. Por consiguiente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General vuelva a ocuparse de esta cuestión una vez que se haya finalizado el examen iniciado por la CAPI.**

V. Composición de la Secretaría

59. El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/64/352) se presentó de conformidad con varias resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 y 63/250. El informe, que abarca el período comprendido entre el 1º de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009, proporciona información sobre importantes características del personal de la Secretaría y el sistema de límites convenientes para puestos sujetos a distribución geográfica del personal.

⁵ *Ibíd.*, sexagésimo cuarto período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/64/30), párr. 35.

60. La Comisión Consultiva ha tomado nota del informe sobre la composición de la Secretaría y tiene la intención de comentar con más detalle la información que contiene, así como la información que se presentará como parte del informe del próximo año sobre el mismo tema, durante la consideración de los asuntos relacionados con los recursos humanos en el sexagésimo quinto período de sesiones. **Mientras tanto, la Comisión Consultiva insta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos por lograr los objetivos en materia de distribución geográfica y equilibrio entre los géneros fijados por la Asamblea General.**
