



# Asamblea General

Distr. general  
22 de octubre de 2010  
Español  
Original: inglés

---

## Sexagésimo quinto período de sesiones

Tema 134 del programa

### Gestión de los recursos humanos

## Gestión de los recursos humanos

### Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

#### I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/65/305);
  - b) Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio (A/65/305/Add.1);
  - c) Evaluación amplia del sistema de distribución geográfica y evaluación de los problemas relacionados con los posibles cambios en el número de puestos sujetos al sistema de distribución geográfica (A/65/305/Add.2);
  - d) Inspira, instrumento de gestión de talentos (A/65/305/Add.3);
  - e) Programa para profesionales jóvenes (A/65/305/Add.4);
  - f) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010 (A/65/180);
  - g) Reglamento provisional del Personal (A/65/202);
  - h) Enmiendas del Estatuto del Personal (A/65/213);
  - i) La ética en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/345/Add.1);
  - j) Medidas concretas que se han adoptado para resolver las cuestiones sistémicas de la gestión de recursos humanos señaladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/65/332).
2. La Comisión también tuvo ante sí los siguientes informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: a) datos demográficos del personal



(A/65/350); y b) personal proporcionado gratuitamente, jubilados y consultores (A/65/350/Add.1). Además, se había facilitado a la Comisión para su conocimiento el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (A/65/345). Durante su examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información adicional y le hicieron aclaraciones. La Comisión se reunió también con representantes del Sindicato del Personal de Nueva York, a petición de ellos, y, por videoconferencia, con representantes del Sindicato del Personal de Viena y funcionarios que participan en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

3. Las secciones II a VI del presente documento se refieren al informe del Secretario General titulado “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos” y sus adiciones, enumeradas en los apartados 1 a) a e) *supra*. En las secciones VII a XI se examinan los demás informes del Secretario General relacionados con la gestión de los recursos humanos y mencionados en los apartados 1 f) a j) *supra*.

4. El presente informe debe examinarse conjuntamente con el informe de la Comisión Consultiva que figura en el documento A/64/518. La Asamblea General aplazó el examen de ese informe hasta su sexagésimo sexto período de sesiones (decisión 64/546).

## II. Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos

5. El informe del Secretario General que figura en el documento A/65/305 presenta una visión general de los progresos realizados en la aplicación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y expone las medidas que, a juicio del Secretario General, cabe adoptar a continuación. **La Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos desplegados por el Secretario General para ocuparse de las cuestiones planteadas en la resolución 63/250 de la Asamblea.**

6. Muchas de las cuestiones tratadas en el informe general se examinan de manera más pormenorizada en sus adiciones. Por consiguiente, en esta sección, la Comisión Consultiva examina las cuestiones de carácter general y, más adelante en las secciones III a VI, formula observaciones sobre cuestiones concretas señaladas en las adiciones.

### Planificación de la fuerza de trabajo

7. En 2009 se realizó en toda la Secretaría un ejercicio de planificación a largo plazo de la fuerza de trabajo para comparar la oferta de personal disponible en la Organización con las necesidades previstas de personal y determinar así futuros déficits. Los resultados parecen indicar que la planificación a largo plazo de la fuerza de trabajo tiene una utilidad limitada para la Secretaría. Según señala el Secretario General, el análisis de la disponibilidad interna de personal reveló que la única variable segura en relación con los movimientos de personal eran las jubilaciones, pero el análisis de la demanda no aportó mucha información adicional además del número de puestos presupuestados (véase A/65/305, párr. 33). En relación con estos últimos, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que la

Organización se guiaba por los mandatos establecidos por los Estados Miembros, a la Secretaría le resultaba difícil predecir el tipo de competencias y el número de funcionarios que se necesitarían en los distintos grupos ocupacionales en el futuro. Además, desde el punto de vista de la oferta, la oleada de jubilaciones previstas, que habría constituido una importante transición demográfica, no se estaba produciendo. A este respecto, la Comisión observa que en determinados departamentos, como el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, puede haber una importante tendencia demográfica en ese sentido (véase A/65/122, párr. 49).

8. En consecuencia, el Secretario General señala que tiene la intención de concentrarse en la planificación operacional de la fuerza de trabajo a plazos más cortos para responder a la demanda de personal ya determinada en las operaciones sobre el terreno. Ello implicaría realizar evaluaciones trimestrales de las necesidades inmediatas y a corto plazo de cada misión, por función y categoría, y de la disponibilidad de candidatos incluidos en las listas (véase A/65/305, párrs. 35 y 36).

9. **La Comisión Consultiva considera que el Secretario General debería haber presentado un análisis más detallado de por qué, en su opinión, el proceso de planificación de la fuerza de trabajo realizado no arrojó los resultados esperados. La Comisión entiende las dificultades que supone predecir cambios en los mandatos. Reconoce asimismo que la dotación de personal de la Secretaría debe ser dinámica y flexible para que pueda reaccionar ante la evolución de las necesidades. Sin embargo, a juicio de la Comisión, hay un margen para hacer proyecciones de las necesidades en los grandes grupos ocupacionales, como los de personal de los servicios lingüísticos, administrativo, de finanzas, de seguridad y de asuntos políticos y económicos, que incluyan el número de funcionarios y las competencias que se necesitarán. La planificación con esos fines debe ser un objetivo asequible. Una buena parte de la política relativa al personal depende de ese tipo de previsiones, desde la capacitación y la gestión de las listas de candidatos hasta la creación de modelos de carrera y la política de movilidad. El hecho de que las necesidades de personal de la Organización dependan de los mandatos no impide al Secretario General extrapolar las necesidades futuras de personal sobre la base de la experiencia y las tendencias.**

#### **Sistema de selección del personal**

10. Después de que la Asamblea General aprobara las reformas contractuales en su resolución 63/250, se procedió a revisar el sistema de selección del personal para integrar en un marco único la política y los procesos de selección de personal para la Sede y las operaciones sobre el terreno, que antes eran diferentes. El Secretario General informó de los cambios introducidos y reflejados en el nuevo sistema de selección del personal, a saber:

a) Preselección automática de candidatos sobre la base de preguntas formuladas por el directivo contratante. Las solicitudes se envían diariamente a los directivos contratantes, a partir del día en que se publica el anuncio de vacante. Se prevé que con este procedimiento las listas de candidatos que reciban los directivos contratantes para su examen serán más reducidas. No se utilizarán más los criterios de los 15, 30 y 60 días, lo que significa, entre otras cosas, que los candidatos internos y los traslados laterales ya no deben tomarse en consideración antes que los

candidatos externos. En la práctica esto implicará que cada candidato preseleccionado tendrá que ser evaluado por el director de programas;

b) Todo funcionario con un nombramiento permanente, de prueba o de plazo fijo (sin limitación de nombramiento) que haya sido asignado desde un lugar de destino en que haya sedes o una comisión regional a un puesto de una categoría superior a su categoría actual en una operación de mantenimiento de la paz o misión política especial sobre el terreno, podrá ser ascendido temporalmente a la categoría del puesto de la operación de mantenimiento de la paz o misión política especial durante el período que dure la asignación;

c) Un funcionario que haya recibido un ascenso temporal podrá optar durante su asignación a vacantes de una categoría superior a su categoría temporal, a condición de que haya permanecido más de 12 meses consecutivos en la operación de mantenimiento de la paz o misión política especial sobre el terreno;

d) Todo funcionario adscrito a un fondo o programa administrado separadamente, organismo especializado u organización del régimen común de las Naciones Unidas gozará de derecho preferencial sobre un puesto determinado durante un período de hasta dos años. Si durante el período de su adscripción solicita un puesto en la Secretaría, será considerado como candidato interno y tendrá derecho a optar a un puesto de una categoría superior a su categoría actual en la organización receptora a la que esté adscrito;

e) Deben tomarse plenamente en consideración las candidaturas de los funcionarios que ya presten sus servicios en la Secretaría. Por consiguiente, antes de seleccionar a un candidato externo, la decisión debe justificarse por escrito para su aprobación por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

11. El Secretario General solicita a la Asamblea General que apruebe una reducción de 60 a 45 días en el período de publicación de los anuncios de determinadas vacantes como una forma de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal. Aunque se había expresado inquietud en el sentido de que la reducción del período de publicación de las vacantes podría perjudicar a los candidatos de algunos Estados Miembros que, por carencias tecnológicas, tenían acceso limitado al sitio web de las Naciones Unidas, el Secretario General señala que la brecha tecnológica era un problema cada vez menos importante. El Secretario General señala además que la gran mayoría de las solicitudes se recibe en los 45 días siguientes a la publicación del anuncio de vacante. **La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la reducción del período de publicación de determinados anuncios de vacantes de 60 a 45 días.**

12. **La Comisión Consultiva observa con pesar que sigue sin cumplirse el objetivo de llenar los puestos en un máximo de 120 días (véase A/55/253 y Corr.1, párr. 34).** De hecho, el Secretario General informa que en lugares de destino no situados sobre el terreno transcurrieron como promedio 182 días en 2008 y 197 días en 2009 desde la publicación de una vacante hasta la selección del candidato por el jefe del departamento, y estas cifras no incluyen el tiempo necesario para la incorporación del personal contratado (véase A/65/305, párr. 12). **La Comisión espera que el efecto combinado de la reducción del período de publicación de los anuncios de vacantes y el aumento previsto de la eficiencia con el sistema Inspira, así como la mayor eficiencia que se prevé obtener en el proceso de los órganos centrales de examen (como por ejemplo con la**

celebración de reuniones virtuales), permitirá al Secretario General racionalizar considerablemente el proceso de contratación y alcanzar, y posiblemente mejorar, el objetivo de los 120 días.

13. La Comisión Consultiva no está de acuerdo con la propuesta de exigir a los jefes de departamento que justifiquen por escrito la selección de un candidato externo para su aprobación por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El nuevo procedimiento crea la impresión de que no es aconsejable seleccionar candidatos externos y plantea requisitos onerosos que desalentarían a los directores de seleccionar a candidatos de ese tipo. En opinión de la Comisión, debería evaluarse a todos los candidatos sobre la base de los requisitos del puesto. Al evaluar a los candidatos, los directores deberían respetar la Carta de las Naciones Unidas, los mandatos establecidos por la Asamblea General y las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal, teniendo debidamente en cuenta las calificaciones y la experiencia de las personas que ya estén prestando servicios a las Naciones Unidas, así como los principios de la diversidad geográfica y la paridad de género en la dotación de personal de la Organización. En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que elimine del sistema de selección del personal los procedimientos especiales para la selección de candidatos externos.

14. Como se señala en el párrafo 54 del informe (A/65/305), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos llevó a cabo un examen del componente de listas del sistema Galaxy, que indicó dos razones principales por las que se utilizaban poco las listas de candidatos preseleccionados, a saber, insuficiente información sobre los métodos de evaluación aplicados e incertidumbre sobre la competencia de los evaluadores. Se informó a la Comisión Consultiva de que, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2.6 de la instrucción administrativa sobre el sistema de selección del personal (ST/AI/2010/3), se introducirían mejoras en el sistema de selección del personal mediante la publicación de manuales de instrucciones que establecerían: a) un enfoque común para realizar las evaluaciones; b) un entendimiento sobre el papel de los grupos de evaluación o grupos de expertos, que incluirán expertos con los conocimientos especializados pertinentes; c) el uso común de las listas de candidatos en toda la Secretaría, incluidas las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; y d) la comunicación al directivo contratante de los criterios por los que se ha incluido a cada candidato en la lista. La Comisión toma conocimiento de estas mejoras y del hecho de que Inspira incluirá un módulo de gestión de listas, que se implantará a fines de 2010. **La Comisión Consultiva tiene entendido que los manuales de instrucciones antes mencionados se publicarán en breve. La Comisión espera que en el informe sobre la gestión de los recursos humanos que se presente a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones se incluya un informe sobre los progresos realizados en el empleo de listas de candidatos, y en particular un análisis estadístico al respecto.**

#### **Aprendizaje**

15. En el párrafo 92 de su informe (A/65/305), el Secretario General señala que se dedican a actividades de capacitación 20 millones de dólares financiados con cargo al presupuesto ordinario, lo que representa un 1,06% de los gastos de personal, frente al 2% que se considera el nivel mínimo necesario que exigen las mejores prácticas. En 2003, la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos

del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación hizo suyo ese objetivo mínimo del 2%. El Secretario General señala también que, si bien la Organización utiliza también recursos extrapresupuestarios para financiar las actividades de capacitación, en particular para atender a determinadas necesidades especializadas (como las relacionadas con la seguridad, la introducción de las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS), la respuesta humanitaria, los derechos humanos, y la respuesta después de los conflictos), resulta difícil dar seguimiento a esas iniciativas de capacitación. En respuesta a una petición suya, se facilitó a la Comisión Consultiva el cuadro que figura a continuación, en el que se indican los recursos dedicados a la capacitación que se financiarán con cargo al presupuesto ordinario y a los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz, así como a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz en el período comprendido entre julio de 2010 y junio de 2011. Como se observa en el cuadro, con la adición de los recursos para capacitación en mantenimiento de la paz, el porcentaje de gastos de personal que se destina a la capacitación asciende al 1,18%.

(Miles de dólares EE.UU.)

	<i>Gastos de personal, incluido personal temporario general</i>	<i>Recursos de capacitación</i>	<i>Recursos de capacitación como porcentaje de los recursos de personal</i>
Presupuesto ordinario (2010-2011)	2 972 060,3 <sup>a</sup>	33 211,9 <sup>b</sup>	1,12
Operaciones de mantenimiento de la paz y cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz (julio de 2010-junio de 2011)	1 750 347,7	22 665,1	1,29
<b>Total</b>	<b>4 722 408,0</b>	<b>55 877,0</b>	<b>1,18</b>

<sup>a</sup> Cifras netas, sin incluir las contribuciones del personal.

<sup>b</sup> Incluye la capacitación relacionada con las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS) (586.400 dólares).

16. Atendiendo a lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General, el Secretario General promulgó la política de formación y perfeccionamiento del personal (ST/SGB/2009/9), que, entre otras cosas, introdujo el objetivo mínimo de cinco días al año de actividades de desarrollo profesional para todos los funcionarios. Se espera que el sistema de gestión del aprendizaje, que es un componente del marco de gestión de talentos, mejore la planificación, la gestión, el seguimiento y la presentación de informes sobre el aprendizaje en toda la Secretaría y facilite el acceso del personal a modalidades de aprendizaje en línea.

17. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría no tenía la capacidad para recabar sistemáticamente información sobre las actividades de capacitación financiadas con cargo a otras fuentes distintas del presupuesto ordinario, los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz y la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz. En este sentido, la Comisión recuerda la conclusión a que llegó la Junta de Auditores de que en muchas oficinas de la Secretaría y entidades conexas la supervisión de las actividades de capacitación era insuficiente y que, además, la Oficina de Gestión de

Recursos Humanos de la Secretaría desconocía la cuantía o el destino de los gastos de capacitación financiados con recursos extrapresupuestarios (véase A/65/5 (Vol. I), resumen). **La Comisión Consultiva deplora que actualmente no se reúna información sobre las actividades de capacitación que se financian con recursos extrapresupuestarios. La Comisión espera que el sistema de gestión del aprendizaje brinde una visión más completa de todos los recursos y las actividades de capacitación de la Organización.**

18. En los párrafos 98 a 103 del informe (A/65/305), el Secretario General esboza los elementos de su estrategia de aprendizaje, que incluyen un marco amplio de aprendizaje, la promoción permanente de actividades de desarrollo de la capacidad de gestión y de liderazgo y la mejora de los mecanismos de programación y ejecución de las actividades de aprendizaje. La Comisión Consultiva hace notar la información que figura en el párrafo 100 del informe acerca de la intención del Secretario General de implantar el marco de aprendizaje y perfeccionamiento y los aspectos que abarcaría el desarrollo de dicho marco. **La Comisión Consultiva expresa su decepción por el hecho de que se siga formulando la estrategia de capacitación en términos muy generales. La Comisión señala que es importante contar con un panorama no solo de los recursos que se dedican a la capacitación sino también de la gestión de esos recursos. En su informe sobre la capacitación en mantenimiento de la paz, la Comisión enunció una serie de elementos que tendrían que formar parte de una estrategia de capacitación completa; esos elementos se aplican por igual a las actividades de capacitación fuera del ámbito del mantenimiento de la paz (véase A/63/746, párrs. 138 a 149). La Comisión reafirma su convicción, expresada en ese informe, de que “las necesidades de capacitación de los funcionarios que prestan servicios tanto en la Sede como sobre el terreno se deben basar en técnicas racionales de planificación de la fuerza de trabajo” (véase A/63/746, párr. 142; véase también párr. 9 del presente documento). A juicio de la Comisión, debería adoptarse un enfoque unificado e integrado de la capacitación a nivel de toda la Organización, orientado a llenar las lagunas existentes en cuanto a competencias, vinculado a la planificación y gestión de las trayectorias de carrera y basado en la evaluación de las necesidades.**

#### **Promoción de las perspectivas de carrera**

19. La Organización ha comenzado a introducir de forma experimental modelos de carrera con el objetivo de facilitar la planificación de las carreras. Además, se han establecido centros de recursos para las perspectivas de carrera en todos los lugares de destino en que hay sedes, en oficinas fuera de la Sede y en varias misiones sobre el terreno.

#### **Movilidad**

20. No ha concluido todavía la revisión de la política de movilidad (véase también párr. 57 del presente documento). En la actualidad, se facilita la movilidad del personal mediante la iniciativa voluntaria de intercambio en redes o el sistema de selección del personal. Además, se han instituido varias medidas para alentar la movilidad, como el requisito de que para poder optar al ascenso a la categoría P-5 el funcionario debe tener en su trayectoria dos traslados laterales (sólo uno si el funcionario ha trabajado en Nairobi o en una comisión regional distinta de la Comisión Económica para Europa durante más de un año o está solicitando un

puesto de P-5 en uno de esos lugares de destino). Se exime al funcionario del requisito del traslado lateral cuando este ha prestado servicios durante más de un año en una misión no apta para familias o un lugar de destino no apto para familias. Además, con el fin de promover una mayor movilidad interinstitucional, los funcionarios adscritos dentro del régimen común de las Naciones Unidas pueden optar a los ascensos a puestos un grado superiores a la categoría que ostentan. La Comisión Consultiva recuerda que, de conformidad con el párrafo 5 de la sección VII de la resolución 63/250 de la Asamblea General, se debía presentar a la Asamblea en su sexagésimo quinto período de sesiones un informe completo sobre la movilidad. **La Comisión Consultiva lamenta que el informe del Secretario General no se presentará hasta el sexagésimo séptimo período de sesiones (véase A/65/305, anexo, parte A, secc. VII; véase también párr. 57 del presente documento).**

### **Salud y bienestar del personal**

21. El Secretario General indica que se han emprendido diversas iniciativas para promover y mejorar la inclusión de la salud y el bienestar del personal como prioridad de gestión independiente, entre las que figuran:

a) Un examen en profundidad de los servicios médicos a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, a cargo de la Dependencia Común de Inspección;

b) Aplicación de medidas para mejorar la atención en caso de incidente con víctimas en gran escala, que consisten en la capacitación en gestión de emergencias médicas de los médicos de las Naciones Unidas que trabajan sobre el terreno, la ejecución de un programa para asesorar a los médicos que prestan servicios sobre el terreno en la preparación de planes de atención de víctimas en gran escala y gestión de situaciones de emergencia, y la puesta en práctica del concepto de equipos de respuesta ante emergencias médicas de las Naciones Unidas.

22. Por su parte, la División de Servicios Médicos está coordinando la implantación de un sistema armonizado de gestión electrónica de historiales médicos en todos los lugares de destino de la Secretaría. Asimismo, se está haciendo más hincapié en la promoción de los aspectos psicosociales de la salud y el bienestar.

### **Sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos**

23. El Secretario General indica que el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos sustituirá, a partir de 2011, los planes de acción sobre recursos humanos. Como indicaba en el párrafo 147 de su informe (A/65/305), se observaron varias deficiencias en los planes de acción sobre recursos humanos:

a) La inexistencia de un orden de prioridades (la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas examina planes que contienen hasta 32 indicadores);

b) Las deficiencias de cobertura de la vigilancia del cumplimiento (solo puede efectuarse un número limitado de visitas de vigilancia del cumplimiento al año);

c) La falta de control (los resultados de varios de los indicadores que figuran en los planes de acción sobre recursos humanos quedan fuera del control de los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno, lo cual contribuye



a que consideren que los planes de acción sobre recursos humanos no los ayudan a supervisar sus propios resultados).

24. Según el Secretario General, el sistema de puntuación supone tres mejoras: una mayor concentración por parte del personal directivo superior en el cumplimiento de las metas geográficas y de género y la agilización del proceso para cubrir las vacantes; la plena cobertura, que permite supervisar el desempeño de la autoridad delegada de conformidad con los reglamentos, las normas y los procedimientos; y el incremento de la supervisión interna por parte de los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno (ibíd., párr. 148).

25. La Comisión Consultiva recuerda la recomendación de la Junta de Auditores de que la Administración estableciera prioridades entre los objetivos de los planes de acción sobre recursos humanos y seleccionara un pequeño número de ellos como objetivos prioritarios (véase A/63/5 (Vol. I), párr. 243). En atención a ello, el nuevo sistema de puntuación informará a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas del desempeño en relación con un número limitado de indicadores (6 en lugar de los 32 actuales), con lo cual la atención de la Junta se centrará en las prioridades de gestión de los recursos humanos derivadas de los mandatos legislativos y puestas reiteradamente de relieve por la Asamblea General. Se informó a la Comisión de que se comunicaría a la Junta el desempeño en relación con los seis indicadores siguientes: los plazos para contratar personal, la tasa de vacantes, la representación geográfica, la representación de la mujer en todas las categorías de personal, la representación de la mujer en cargos superiores y la realización del curso de seguridad sobre el terreno de nivel básico.

26. Por lo que se refiere a la cuestión de la supervisión, el Secretario General comunica que está previsto que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, otros departamentos y las operaciones sobre el terreno empleen un conjunto adicional de 17 indicadores para supervisar de forma permanente la autoridad delegada. Además, el sistema de puntuación contiene indicadores adaptados que reflejan los aspectos del desempeño que mayor relación guardan con los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno a fin de que estos sientan más suyo el proceso y ejerzan mayor control en la supervisión. Todos los indicadores y datos sobre el desempeño de la gestión de recursos humanos figurarán en una hoja de puntuación que formará parte del nuevo “tablero de mandos” en línea del almacén de datos y el módulo de presentación de informes de Inspira.

**27. La Comisión Consultiva agradece la labor de mejora de los planes de acción sobre recursos humanos como instrumentos de rendición de cuentas y está segura de que, al asignar correctamente las responsabilidades a los distintos interesados, el nuevo sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos servirá para que la Organización dé a conocer lo que espera de su personal directivo superior. El sistema ofrece al Secretario General un mecanismo de seguimiento del desempeño de su personal directivo superior contribuyendo al logro de los objetivos de la Organización relativos a la representación geográfica equitativa y la paridad entre los géneros en la dotación de personal (véanse también los párrafos 90 y 91 del presente documento). En el informe sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos que el Secretario General presentará a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones deberá figurar una evaluación del funcionamiento del sistema de puntuación.**

### **Relaciones entre el personal y la administración**

28. La Comisión Consultiva recuerda el párrafo 2 de la sección I de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la que esta subrayó la importancia de que hubiera un diálogo significativo y constructivo entre el personal y la administración, en particular respecto de cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Como se indicaba en los párrafos 153 y 154 de su informe (A/65/305), el Secretario General ha pedido a la Dependencia Común de Inspección que, en atención a la resolución 63/250 de la Asamblea General, examinara los mecanismos de las relaciones entre el personal y la administración a fin de abordar las cuestiones de gestión de los recursos humanos. En el curso de sus reuniones, la Comisión recibió información en el sentido de que, aunque el Sindicato del Personal de Nueva York seguía sin participar en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, sí tomó parte, en calidad de observador, en las consultas oficiales celebradas en enero de 2010 con todos los sindicatos del personal. **La Comisión Consultiva recalca la importancia de que, en calidad de más alto funcionario administrativo, el Secretario General ejerza su responsabilidad de presentar propuestas relativas a la gestión de los recursos humanos en la Organización.**

## **III. Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio**

### **A. Armonización de las condiciones de servicio**

29. En su informe contenido en el documento A/65/305/Add.1 (párr. 72), el Secretario General propone que la Asamblea General haga suyas las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) respecto de la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias (véase A/65/30, párr. 243). El Secretario General apoya las recomendaciones de la Comisión de:

a) Armonizar la designación del lugar de destino de una misión como apto o no apto para familias sobre la base de la evaluación de seguridad y la práctica de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas;

b) Modificar la prestación por condiciones de vida difíciles vigente de manera que los funcionarios que presten servicios en lugares de destino no aptos para familias reciban una suma adicional. En el caso de los funcionarios con familiares a cargo, la suma adicional sería equivalente a la suma pagadera por concepto de condiciones de vida difíciles al personal con familiares a cargo en los lugares de destino de categoría E. En el caso de los funcionarios sin familiares a cargo, la suma adicional sería equivalente a la mitad de la suma pagadera por concepto de condiciones de vida difíciles al personal sin familiares a cargo en los lugares de destino de categoría E;

c) Introducir el marco para los viajes de descanso y recuperación, que consistiría en sufragar los gastos de viaje desde el lugar de destino hasta el lugar designado y pagar una suma fija de 750 dólares como contribución a los gastos de alojamiento y pequeños gastos de salida y llegada;

d) Alentar a las organizaciones a que absorban los gastos adicionales que entraña el régimen de descanso y recuperación, dentro de los límites de los recursos existentes.

Si la Asamblea General aprueba las recomendaciones formuladas por la Comisión, se eliminará la prestación personal de transición que se está pagando para compensar las pérdidas en la remuneración global del personal afectado por el paso a las nuevas condiciones de servicio aprobadas por la Asamblea en su resolución 63/250.

30. En su exposición sobre las consecuencias administrativas y financieras de las recomendaciones de la CAPI (A/65/493), el Secretario General observa que, con la excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas, todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ofrecen algún tipo de compensación por tener que mantener una segunda vivienda y sufragar otros gastos adicionales conexos cuando se asigna un funcionario a un lugar de destino no apto para familias. Con anterioridad a la reforma de 2009 de los arreglos contractuales en las Naciones Unidas, los funcionarios nombrados para operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas tenían una remuneración que difería sustancialmente de la aplicada a todos los demás funcionarios del régimen común en que no incluía ninguna prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y constaba únicamente de dos elementos: el sueldo básico y la dieta por misión. Con la entrada en vigor de la reforma de los arreglos contractuales en julio de 2009, antiguos funcionarios nombrados para misiones pasaron a formar parte de la plantilla permanente y percibieron la remuneración total normal, con ajuste por lugar de destino y demás prestaciones, es decir, dejaron de recibir la dieta por misión correspondiente a un lugar concreto. Sin embargo, siguieron siendo los únicos funcionarios del régimen común sin subsidios para mantener una segunda vivienda porque la dieta por misión estaba concebida como una suma fija para sufragar los gastos en el lugar de servicio, mientras que el sueldo básico era para otros gastos fuera del lugar de destino.

31. Las consecuencias financieras para las Naciones Unidas estimadas en el párrafo 15 del informe A/65/305/Add.1 ascienden a 130,5 millones de dólares para el primer año de aplicación desglosados como sigue: 20,4 millones de dólares (28,4 millones de dólares compensados por economías de 8 millones de dólares obtenidas al dejar de pagar la prestación personal de transición) para la designación de los emplazamientos de las misiones como lugares de destino aptos para familias; 45,1 millones de dólares para los viajes de descanso y recuperación de los funcionarios; 19,6 millones de dólares para los viajes de descanso y recuperación de los Voluntarios de las Naciones Unidas; y 45,3 millones de dólares (63 millones de dólares compensados por economías de 17,7 millones de dólares obtenidas al dejar de pagar la prestación personal de transición) para la introducción de un subsidio adicional pagadero a los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias. Se informó a la Comisión Consultiva de que, al término del primer año, el costo anual recurrente ascendería a 140,4 millones de dólares. El monto aparece desglosado en el cuadro 1 de la exposición del Secretario General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI correspondiente a 2010 (A/65/493). La Comisión Consultiva ha examinado las consecuencias financieras con más detenimiento en su informe conexo (A/65/532).

32. Según se observa en el cuadro 1 del informe de la CAPI (véase A/65/30, párr. 238 y cuadro 1), la propuesta reportaría a las demás organizaciones del régimen común economías que ascenderían a unos 24,9 millones de dólares. Reconociendo los cambios que comportarían estas propuestas para las organizaciones que hubieran adoptado el régimen de operaciones especiales, la CAPI consideró que se necesitaría una aplicación por etapas con miras a alcanzar la plena armonización a los cinco años de la aplicación del elemento por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias.

33. Previa solicitud, la Comisión Consultiva obtuvo cuadros en los que se indicaban a) las misiones que son aptas para familias y las que no lo son; b) los actuales lugares de destino no aptos para familias que podrían clasificarse como aptos para familias sobre la base de las actuales evaluaciones de seguridad; y c) los gastos estimados de descanso y recuperación, desglosados por misión (véase el anexo I).

34. La Comisión Consultiva observa los defectos en el funcionamiento del régimen de operaciones especiales detectados por la CAPI, entre ellos las dificultades y retrasos en la determinación de lugares de asignación administrativa adecuados; el hecho de que la mayoría de las familias decida no vivir en el lugar de asignación administrativa; la dificultad en determinar tasas comunes para la prestación de subsistencia para operaciones especiales; y el hecho de que las tasas del régimen de operaciones especiales no estén armonizadas entre todas las organizaciones y su cálculo no se basara en una metodología aprobada por la CAPI.

35. Sobre la base de un análisis realizado por la CAPI de las sumas efectivas que, según los funcionarios, estos estaban gastando en alquiler fuera de los lugares de destino no aptos para familias, la Comisión llegó a la conclusión de que reconocer los gastos de mantener una segunda vivienda para la familia no bastaba para lograr el objetivo deseado (véase A/65/30, párrs. 232 a 235). En cambio, procuró reconocer de una manera más amplia las dificultades de prestar servicio en un lugar de destino no apto para familias teniendo en cuenta que tales asignaciones suponen una separación de la familia y una carga financiera adicional. Además, señaló que la prestación debía proporcionar un incentivo para que el personal aceptara asignaciones a lugares de destino no aptos para familias. Todo ello indujo a la CAPI a pensar que tendría varias ventajas incorporar en el plan vigente de prestaciones por condiciones de vida difíciles el reconocimiento de las dificultades de prestar servicio en un lugar de destino no apto para familias en lugar de introducir una nueva prestación separada.

**36. La Comisión Consultiva considera que cada una de las tres propuestas principales de armonización de la CAPI examinadas en el informe del Secretario General (A/65/305/Add.1) está justificada y responde a preocupaciones planteadas antes por la Comisión (véanse, por ejemplo, A/61/537, A/62/7/Add.14, A/63/526 y Corr.1 y A/64/518). En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea General las apruebe teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones expuestas en los siguientes párrafos. Estas medidas deberían servir para mejorar la ejecución de los programas al facilitar la dotación de personal en los lugares de destino no aptos para familias, potenciar el sentido de justicia al tratar del mismo modo a los funcionarios que se encuentren en situaciones semejantes y promover la movilidad interinstitucional sobre el terreno reduciendo las diferencias en la estructura de remuneraciones. Igualmente, dotarían al régimen común de mayor eficacia al**

reafirmar el papel de la CAPI en el establecimiento de la gama completa de modalidades de remuneración y el aumento de la transparencia y la rendición de cuentas al respecto. El régimen de operaciones especiales elaborado por cuenta propia en los últimos años por distintos fondos, programas y organismos respondía a las circunstancias de cada caso, pero nunca se había examinado en el contexto del régimen común ni vinculado con las modalidades de remuneración generales; tampoco lo había aprobado la Asamblea. Al respecto, la Comisión Consultiva recuerda la observación de la CAPI de que la armonización de las condiciones de servicio en las operaciones sobre el terreno es fundamental para mantener el régimen común de las Naciones Unidas (A/61/30/Add.1, párr. 35).

37. La Comisión Consultiva lleva tiempo sosteniendo que la clasificación de un lugar de destino como apto o no apto para familias ha de basarse en la situación de seguridad sobre el terreno y en otros factores objetivos, tal como propuso por primera vez el Secretario General a instancias de la CAPI durante el sexagésimo primer período de sesiones (véanse los informes de la Comisión Consultiva A/62/7/Add.14, párr. 34, y A/64/660, párr. 47). La Comisión no solo ha tenido presente la necesidad de fundar las políticas administrativas en análisis y circunstancias objetivos, sino también las anomalías generadas por las disposiciones actuales. **En consecuencia, la Comisión Consultiva reitera su parecer de que la clasificación por las Naciones Unidas de un lugar de destino como apto o no apto para familias ha de armonizarse con las prácticas de otras entidades del régimen común de las Naciones Unidas sobre la base de la situación de seguridad y de otros factores objetivos pertinentes. Esta decisión puede adoptarse con independencia de las decisiones que adopte la Asamblea General sobre otras propuestas de armonización.**

38. La Comisión Consultiva ya ha recomendado antes prestar apoyo a los viajes con fines de descanso y recuperación (A/62/7/Add.14, párr. 34). **La Comisión reconoce que la concesión de tiempo con fines de descanso y recuperación debe complementarse con la oferta de medios para hacer uso del tiempo. En consecuencia, respalda las disposiciones previstas para sufragar los gastos de viaje desde el lugar de destino hasta el lugar designado de descanso y recuperación y considera que la suma fija propuesta a título de contribución a los gastos de alojamiento durante la licencia de descanso y recuperación representa una alternativa práctica al cálculo basado en las dietas (véase el anexo I.C del presente documento).**

39. Previa solicitud, la Comisión Consultiva recibió información en el sentido de que no había intención de hacer obligatoria la licencia de descanso y recuperación. También se le informó de que esta licencia, como todas las demás, estaba supeditada a las necesidades del servicio, por lo que al ejercitarse había que compaginar el reconocimiento de la necesidad de que los funcionarios pudieran desconectarse de la tensión imperante en los entornos en que viven y trabajan con las necesidades programáticas y operacionales. También se ha informado a la Comisión de que, en consecuencia, el personal directivo sería responsable de ofrecer a los funcionarios todas las oportunidades posibles de ejercer su derecho a tomarse esa licencia.

40. **En cuanto a las prestaciones adicionales por condiciones de vida difíciles en los lugares de destino no aptos para familias, la Comisión Consultiva reconoce que las recomendaciones de la CAPI deben entenderse en un contexto**

más amplio aplicable a todo el régimen, con arreglo al cual el régimen de operaciones especiales se suspendería y se sustituiría por un método que reconoce los gastos derivados de mantener una segunda vivienda como otro aspecto de las condiciones de vida difíciles. El nuevo enfoque reconoce asimismo que, en lo que respecta a los gastos derivados de mantener una segunda vivienda, los funcionarios con familiares a cargo incurrir por lo general en más gastos que los funcionarios que no los tienen, distinción que el régimen de operaciones especiales no contempla. La Comisión recomienda que se aprueben las recomendaciones de la CAPI al respecto.

41. La Comisión Consultiva pone de relieve la importancia de adoptar un régimen común aplicable a todos los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas y considera que las prestaciones por condiciones de vida difíciles derivadas de la necesidad de mantener una segunda vivienda deben ser reglamentadas por la CAPI, que ya dirige las actividades de determinación de los sueldos, el ajuste por lugar de destino, las prestaciones por condiciones de vida o por condiciones de vida peligrosas, los incentivos por movilidad, el subsidio de educación y, prácticamente, el resto de las prestaciones. Dentro del régimen común, se trata de la única manera de garantizar que las prestaciones se estudian en el marco de las modalidades de remuneración en su conjunto y que se fijan de forma transparente y responsable.

42. Al recomendar que la Asamblea General haga suyas las recomendaciones de la CAPI, la Comisión Consultiva subraya la importancia de que todos los integrantes del régimen común de las Naciones Unidas cooperen y acaten lo dispuesto. En consecuencia, recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que vele por que cumplan lo dispuesto los jefes ejecutivos de los fondos y programas en quienes delegue autoridad en materia de recursos humanos o autoridad financiera. La Comisión espera asimismo que el Secretario General haga uso de su condición de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación para velar por que las nuevas modalidades se apliquen en todo el sistema. A ese respecto, la Comisión recomienda que, durante el período de transición de cinco años recomendado por la CAPI, el Secretario General y los jefes ejecutivos de los fondos y programas colaboren estrechamente, en el marco del régimen común, para gestionar y mitigar las posibles consecuencias imprevistas del cambio.

## **B. Contratos continuos**

43. Como se indicaba en el párrafo 18 del informe del Secretario General (A/65/305/Add.1), en cumplimiento de la resolución 63/250 de la Asamblea General esta recibió en su sexagésimo cuarto período de sesiones un informe sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) que, no obstante, se retiró tras la publicación del informe de la Comisión Consultiva (A/64/518) y las preocupaciones expresadas por los Estados Miembros. Se entendía que en el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea se presentaría a esta una propuesta revisada que tuviera en cuenta las inquietudes manifestadas por los Estados Miembros y la Comisión Consultiva, fundamentalmente en relación con la definición de la necesidad continua de las funciones y los servicios de los funcionarios; el número de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo, incluidos los que reunieran las condiciones exigidas para un

nombramiento continuo; el proceso de examen; y la responsabilidad financiera de la Organización. **La propuesta revisada que figura en el informe del Secretario General (A/65/305/Add.1) se ha preparado en atención a esas solicitudes, pero la Comisión observa con decepción no solo que el Secretario General no ha respondido satisfactoriamente a esas cuestiones, sino también que los nuevos elementos de su propuesta, en particular el hecho de no haberse incluido el criterio para determinar la necesidad continua de un puesto, han debilitado en la práctica la propuesta. La Comisión, que examina estas cuestiones con más detenimiento en los párrafos que siguen, vuelve a recalcar que el presente informe debe leerse a la luz de los párrafos 2 a 34 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/64/518).**

44. El Secretario General propone que la Asamblea General apruebe la aplicación de los nombramientos continuos a partir del 1 de enero de 2011 en las condiciones que se indican en el informe. Lo fundamental de la propuesta es que un contrato continuo podrá otorgarse a un funcionario que haya prestado al menos cinco años de servicios continuados en la Organización con un nombramiento de plazo fijo, siempre y cuando el funcionario haya demostrado el más alto grado de eficiencia y competencia correspondiente a una valoración de la actuación profesional de 3 o más en los cuatro informes más recientes de evaluación de la actuación profesional, que no haya sido objeto de medidas disciplinarias en los últimos cinco años anteriores al momento del examen y que el mandato o la financiación de la oficina en que presta servicios no termine o se agote en el futuro previsible. Los funcionarios que reciban un nombramiento continuo deberán “comprometerse” a mantener actualizadas las competencias técnicas pertinentes en cumplimiento de la política de aprendizaje enunciada en el boletín del Secretario General sobre la política de formación y perfeccionamiento del personal (ST/SGB/2009/9) y cumplir la política de movilidad de la Organización (véase también el párrafo 57 del presente documento).

45. La Comisión Consultiva obtuvo un cuadro en el que figura una estimación del número de funcionarios que podrían tener derecho a optar a que se considerara la conversión a un nombramiento continuo teniendo en cuenta todas las categorías del personal de todos los lugares de destino que reunieran la condición exigida al cabo de cinco, siete, ocho, nueve y diez años de servicios continuados (véase el anexo II del presente informe). Conforme a la propuesta del Secretario General, un total de 27.440 funcionarios pasarían a reunir las condiciones entre 2011 y 2015 (incluidos 14.844 funcionarios de contratación local en misiones sobre el terreno; 5.944 directores y funcionarios del cuadro orgánico; 3.442 funcionarios del Servicio Móvil; y 3.210 funcionarios del cuadro de servicios generales). En 2011, pasarían a reunir las condiciones 6.388 funcionarios.

46. En los párrafos 48 a 51 del informe (A/65/305/Add.1), el Secretario General establece los procedimientos relacionados con la gestión centralizada del proceso de conversión. La propuesta revisada ha tenido en cuenta la recomendación de la Comisión Consultiva de que se racionalice el proceso de examen disponiendo que solo se remitan a un organismo consultivo mixto los casos en que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el director del programa no se pusieran de acuerdo. Previa solicitud, la Comisión recibió aclaraciones en el sentido de que, cuando se examina un caso conforme a lo dispuesto en los apartados c) y d) del párrafo 51 del informe, de ello se encargaría uno de los órganos centrales de examen. En consecuencia, se ha eliminado la mención de la composición de los organismos

mixtos de examen, algo que preocupaba a la Comisión (véase A/64/267, apartado h) del párr. 31 y párr. 32). Por lo demás, los procedimientos apenas se diferencian de los expuestos en el anterior informe del Secretario General (véase A/64/267, párrs. 31 y 32). Previa solicitud de la Comisión, se le dejó claro que los funcionarios que no reciben un nombramiento continuo podrán seguir prestando servicios en la Organización con nombramientos de plazo fijo y, más adelante, pasar a reunir las condiciones prescritas para optar a un contrato continuo.

47. Como se indica en el párrafo 22 del informe (A/65/305/Add.1), el Secretario General es de la opinión de que un contrato continuo no debería considerarse un nombramiento de carrera, sino un nombramiento de duración indefinida, que, para facilitar los trámites administrativos, se ofrece a los funcionarios que hayan dedicado años de su vida al servicio de la Organización y hayan demostrado el valor de su trabajo, a menudo en condiciones difíciles y penosas. Asimismo, indica que, con un contrato continuo, los funcionarios tendrían una sensación de seguridad en el empleo, lo cual es ampliamente reconocido como incentivo para la actuación profesional y la dedicación a largo plazo a una organización. Se podrá rescindir un nombramiento continuo sin el consentimiento del funcionario si “la medida redundaría en beneficio de la buena administración de la Organización, entendida básicamente como un cambio en un mandato o la terminación de un mandato” (véase ST/SGB/2010/6, artículo IX, regla 9.3), en cuyo caso se pagará al funcionario afectado una indemnización por rescisión del nombramiento. El Secretario General indica en el párrafo 25 del informe que “esta estipulación refuerza el concepto subyacente de que el contrato continuo no es un instrumento inflexible que no permitiría a la Organización hacer ajustes rápidos en su dotación de personal”. Según el Secretario General, las consecuencias financieras de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos están vinculadas principalmente con la responsabilidad financiera de la Organización en cuanto al pago de la indemnización a sus titulares por la rescisión de los contratos (véase A/65/305/Add.1, párr. 34). La Comisión observa que, como se indicó en el mismo informe, los funcionarios que tienen nombramientos de plazo fijo no representan la misma responsabilidad, ya que sus contratos expirarán a una fecha fija y no tienen expectativas, jurídicas ni de otro tipo, de renovación o conversión de sus contratos de plazo fijo, según se refleja en el Estatuto y el Reglamento del Personal, así como en sus ofertas y cartas de nombramiento.

48. El Secretario General recomienda que no se imponga un límite máximo en el número de conversiones, algo que, a su juicio, no solo sería oneroso desde el punto de vista administrativo sino que también iría en contra de la idea misma de que todo el proceso está basado en el mérito y comportaría un elemento de exclusión arbitraria. El Secretario General considera que el establecimiento de un límite máximo no sería tan eficaz como un sistema de contratación eficaz y competitivo combinado con un mecanismo de evaluación de la actuación profesional que funcione correctamente, ni tampoco podría sustituir a dicho sistema. En su anterior informe, la Comisión había recomendado que no se estableciera un límite y había propuesto que, como medida inicial, la Asamblea General podría considerar ajustar los criterios de elegibilidad a fin de limitar el número de funcionarios que podrían reunir los requisitos necesarios (véase A/64/518, párr. 29).

49. El Secretario General señala que la introducción de los nombramientos continuos no tendría repercusiones en el sistema de límites convenientes porque no hay vinculación alguna entre el estatus del nombramiento de un funcionario y el tipo



o duración de su nombramiento. Conforme al nuevo marco contractual, los candidatos que aprueban los concursos nacionales y de idiomas pueden recibir un nombramiento continuo después de dos años de contrato de plazo fijo. Esto se recoge en la regla provisional 4.14 b). A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda el párrafo 4 f) de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que la informara de 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.

50. En lugar de presentar propuestas sobre cómo mantener una sensata combinación de personal a largo plazo y personal a más corto plazo que refleje la complejidad de la estructura de la Secretaría y la variedad de sus actividades programáticas y fuentes de financiación, el Secretario General ha adoptado un enfoque que equivale a otorgar, con el tiempo, nombramientos continuos a prácticamente todo el personal. **La Comisión Consultiva observa con gran preocupación que el Secretario General ha descartado considerar la necesidad continua de una función como factor a la hora de conceder nombramientos continuos. Habiendo concluido que la planificación a largo plazo de la fuerza de trabajo tiene una utilidad limitada, el Secretario General no aborda la cuestión de cuál sería la cifra de nombramientos continuos óptima para asegurar la continuidad y, al mismo tiempo, permitir la adaptabilidad y la atención de las nuevas necesidades. El Secretario General parece justificar su actitud poniendo en entredicho la aplicabilidad en las Naciones Unidas de la definición que hace la Comisión de Administración Pública Internacional de las funciones básicas. A juicio de la Comisión, hubiera sido más productivo que el Secretario General formulara previsiones de las necesidades relacionadas con los principales grupos ocupacionales. La Comisión opina que esas previsiones se pueden hacer (véase también el párrafo 9 del presente informe).**

51. En el párrafo 14 de su informe más reciente sobre la gestión de los recursos humanos (A/64/518), la Comisión Consultiva dijo no estar convencida de que se deba otorgar nombramientos continuos al personal de contratación local en las operaciones de mantenimiento de la paz. La Comisión señaló que, 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 a ese personal parece contradecir el principio en que se sustenta la introducción de nombramientos continuos. **La Comisión Consultiva sigue pensando lo mismo.** La Comisión entiende que el propósito de otorgar nombramientos continuos al personal de contratación local de las misiones es poder pagar una indemnización por rescisión del nombramiento a las personas que han trabajado durante mucho tiempo con contratos locales en las misiones. El Secretario General dejó esto claro cuando presentó por primera vez esta propuesta (véase A/62/274, párr. 47). **La Comisión no considera apropiado introducir arreglos contractuales de largo plazo con el objetivo principal de poder pagar indemnizaciones por rescisión del nombramiento al personal local contratado para una misión sobre el terreno específica. Si el Secretario General considera que dichas indemnizaciones son importantes para el buen funcionamiento de las misiones, debería presentar una propuesta en este sentido, con aportaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, que incluya información sobre las consecuencias financieras.**

52. Además, el Secretario General no explica por qué el personal de contratación internacional que solo presta servicios en una misión específica debería recibir un nombramiento continuo. **Es contrario a la lógica del concepto de nombramiento continuo considerar elegibles a personas que no pueden trabajar fuera de una misión específica de duración limitada.** A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda el párrafo 10 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en que la Asamblea decidió que se otorgaran contratos de plazo fijo para misiones determinadas a los funcionarios del Servicio Móvil que prestaran servicios con arreglo a nombramientos de la serie 300 de menos de cuatro años de duración y que no estuvieran desempeñando funciones temporarias hasta el momento en que hubieran pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes. A este respecto, en el párrafo 12 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/64/518), la Comisión observó que parecía que dicho personal no podría recibir un nombramiento continuo antes de que tuviera lugar el examen mencionado. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que aproximadamente el 80% de las 5.685 personas que habían sido contratadas con arreglo a la serie 300 aún no habían pasado por el proceso de selección ni habían sido puestas en una lista de candidatos por el órgano central de examen de las actividades sobre el terreno. En este momento, esas personas aún no podrían ser consideradas para un nombramiento continuo. La Comisión pone de relieve la necesidad de agilizar el proceso de examen central de las actividades sobre el terreno.

53. En cuanto a la cuestión de la estabilidad de ese personal, la Comisión Consultiva recuerda su recomendación de que el Secretario General adopte medidas para mejorar la seguridad en el empleo del personal de las misiones, por ejemplo, ofreciendo nombramientos de una duración que refleje las necesidades operacionales de la misión de que se trate. A este respecto, se informó a la Comisión de que los contratos en las misiones son ahora de dos años, mientras que antes eran de una duración más corta. **La Comisión celebra esta novedad y, señalando que los nombramientos de plazo fijo pueden otorgarse por períodos prorrogables de hasta cinco años, alienta al Secretario General a que obre con buen juicio a la hora de otorgar nombramientos más largos cuando resulte viable.**

54. En su informe, el Secretario General afirma que la rescisión basada en la terminación del mandato “comprende muchas consideraciones legítimas, como el cambio en las necesidades, funciones y mandatos de las Naciones Unidas, la reorientación de sus programas o recortes en la financiación” (A/65/305/Add.1, párr. 39). La Comisión señala que esto va más allá de lo que la Asamblea General ha definido como terminación “en interés de la buena administración de la Organización”, que, según la Asamblea, ha de interpretarse “principalmente como cambio o terminación de un mandato” (véase la resolución 63/250, secc. II, párr. 22).

55. **A juicio de la Comisión Consultiva, el enfoque del Secretario General equivale a otorgar, con el tiempo, nombramientos continuos a prácticamente todo el personal. Además, teniendo en cuenta el proceso actual de concesión de nombramientos permanentes, sigue preocupando que pueda haber tanta gente con ese tipo de vínculo a largo plazo con la Organización. El Secretario General argumenta que, en caso de necesidad, no resultaría muy difícil hacer recortes de plantilla. Por los motivos que se exponen más abajo, la Comisión considera infundado ese argumento.**

56. En lo que respecta a la afirmación del Secretario General de que estipular el pago de una indemnización por rescisión del nombramiento “refuerza el concepto subyacente de que el contrato continuo no es un instrumento inflexible que no permitiría a la Organización hacer ajustes rápidos en su dotación de personal”, la Comisión Consultiva señala que ajustar de esta manera la fuerza de trabajo, en lugar de realizar una planificación previa, podría tener consecuencias indeseadas, e incluso repercusiones financieras importantes. Además, la Comisión no está convencida de que este tipo de ajuste de la plantilla sea tan fácil como sugiere el Secretario General, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la definición que ha hecho la Asamblea General en su resolución 63/250 del concepto de rescisión “en interés de la buena administración de la Organización”. Preocupa a la Comisión que, si no se aclaran los procedimientos y criterios de rescisión, algunas personas recurrirán inevitablemente al sistema de administración de justicia al serle rescindido su contrato, lo que también podría tener consecuencias financieras para la Organización. A este respecto, la Comisión observa que, según el informe del Secretario General sobre la administración de justicia, en el primer año de funcionamiento del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010) un gran porcentaje de las causas tenían que ver con la no renovación de un nombramiento (véase A/65/373, párr. 25).

57. En cuanto al compromiso que debe asumir el personal que recibe un nombramiento continuo de cumplir la política de movilidad de la Organización (véase A/65/305/Add.1, párrs. 24 y 54), la Comisión Consultiva señala, una vez más, que actualmente no existe tal política (véanse A/64/518, párr. 30, y A/63/208). En relación con la referencia que se hace en el párrafo 54 del informe del Secretario General (A/65/305/Add.1) a la instrucción administrativa ST/AI/2007/2, en la que se describe el programa de reasignación planificada, cabe señalar que el Secretario General ha suspendido el programa a la espera de que se haga una evaluación amplia de la política de movilidad (véanse A/63/208, párr. 68, y párr. 20 *supra*). La Comisión espera que la evaluación amplia incluya un examen de los requisitos de movilidad para otorgar contratos continuos.

58. La Comisión considera que la Asamblea General, al haber aprobado el instrumento de los contratos continuos basándose en un examen amplio de los arreglos contractuales, parece haber reconocido la necesidad de que la Secretaría cuente con una plantilla compuesta principalmente de personal empleado a largo plazo. El problema al que se enfrenta ahora la Asamblea para avanzar en este sentido es que el Secretario General no ha logrado establecer unos arreglos prudentes. Es más, las propuestas del Secretario General parecen centrarse en el objetivo de sentar las bases para el pago de indemnizaciones por rescisión de los nombramientos e inspirar al personal una mayor sensación de seguridad en el empleo, en lugar de conformar un plan de futuro para una Secretaría ágil y profesional que requiere una plantilla de personal de larga permanencia. Al reiterar su propuesta de generalizar el derecho al contrato continuo después de tan solo cinco años de servicio, el Secretario General no ha reconocido ni atendido las preocupaciones expresadas por la Comisión Consultiva (véase A/64/518).

#### IV. Evaluación amplia del sistema de distribución geográfica

59. El informe del Secretario General (A/65/305/Add.2) se presenta de conformidad con el párrafo 17 de la sección IX de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó al Secretario General, entre otras cosas, que le presentara “propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa en relación con el número total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo”. En su informe, el Secretario General examina el origen y la finalidad del sistema de límites convenientes, establecido en 1960 (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1960) para medir los progresos realizados en pro de la distribución geográfica equitativa, y los cambios que han tenido lugar en el sistema desde entonces. También actualiza las hipótesis presentadas en su informe anterior sobre el tema (A/59/724), que muestran el grado en que se modificaría la representación de los Estados Miembros en la medida en que varían las diversas ponderaciones de factores y cifras básicas (condición de Miembro, población y cuota). Las hipótesis se dividen en los siguientes tres grupos:

- Grupo I: modificación de las ponderaciones asignadas a los factores existentes con la cifra básica actual
- Grupo II: modificación del número de puestos de la cifra básica mediante la inclusión de nuevas categorías de financiación
- Grupo III: utilización de una cifra básica ponderada para los Estados Miembros

60. La Comisión Consultiva recuerda que, ya en 1948, cuando el Secretario General sentó las bases de su política para aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa en respuesta a la resolución 153 (II) de la Asamblea General, de 15 de noviembre de 1947, se reconoció que resultaría complejo establecer una única fórmula matemática para tratar esta cuestión (véase A/652, párrs. 7 a 9). **A juicio de la Comisión, actuar con buen juicio en el proceso de selección es, por tanto, un aspecto importante de la aplicación del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.**

61. La Comisión Consultiva entiende que la tarea encomendada al Secretario General por la Asamblea General consistía en examinar el sistema de límites convenientes “con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa”. **A juicio de la Comisión, el informe no responde adecuadamente a esa solicitud: no se presenta ningún elemento nuevo que pueda mejorar la eficacia del sistema sino que simplemente se hace un ajuste aritmético.** Además, la Comisión destaca varias cuestiones técnicas del informe que llaman la atención. Por ejemplo, cabe cuestionar la fórmula aplicada en la hipótesis 7, que incluye los puestos financiados con recursos extrapresupuestarios (presupuestos de mantenimiento de la paz y fondos fiduciarios) pero no tiene en cuenta la escala de cuotas para el mantenimiento de la paz ni las aportaciones para actividades financiadas con contribuciones voluntarias. Tampoco se examina en el informe la solicitud de la Asamblea General de tomar las medidas apropiadas para que los países que aportan contingentes estén debidamente representados en el Departamento de

**Operaciones de Mantenimiento de la Paz y en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno de la Secretaría, teniendo en cuenta la contribución que hacen a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (véase la resolución 63/250, secc. IX, párr. 13).**

62. La Comisión Consultiva considera que se trata de una cuestión de política sobre la que ha de decidir la Asamblea General. Sin embargo, en el informe del Secretario General no se presentan recomendaciones ni, a juicio de la Comisión, un verdadero fundamento que permitan tomar una decisión sobre cualquier cambio del sistema de límites convenientes. Corresponde a la Asamblea General decidir si ha de prestar más orientación al Secretario General a este respecto.

## **V. Inspira, instrumento de gestión de talentos**

63. El informe del Secretario General sobre Inspira, instrumento de gestión de talentos (A/65/305/Add.3) contiene información sobre la gestión y los progresos en la aplicación del instrumento de gestión de talentos denominado Inspira. El instrumento comenzó a aplicarse en abril de 2010 y se irá implantando a lo largo de 2011. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva un desglose del costo del proyecto hasta 2011, que ascenderá a unos 13,3 millones de dólares: 6,7 millones para gastos de desarrollo y 6,6 millones para gastos de mantenimiento. Un nuevo centro de apoyo ubicado en las oficinas de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico presta servicios de ayuda al usuario, así como apoyo de mantenimiento y desarrollo. Durante sus reuniones con representantes del Secretario General, la Comisión vio demostraciones de los módulos de Inspira relativos a la dotación de personal y al desempeño profesional.

64. El módulo de dotación de personal de Inspira sirve de apoyo para el anuncio de vacantes en Internet, la recogida de solicitudes, la preselección de candidatos, el cronograma y la gestión de entrevistas, la gestión del proceso de los órganos de examen, los exámenes a cargo de los jefes de departamento y la transición al proceso de incorporación del personal. El Secretario General señala que, entre otras cosas, Inspira mejorará la capacidad de búsqueda y selección de candidatos y de rastreo del estado de sus solicitudes y servirá de apoyo para la generación de ofertas de contrato y el rastreo de la finalización de otras actividades del proceso de incorporación. No obstante, en el futuro el proceso de incorporación se apoyará mediante el sistema Umoja.

65. Según el Secretario General, las diferencias entre el módulo de gestión del desempeño profesional y el sistema actual se refieren, entre otras cosas, al intercambio de información con usuarios múltiples, el intercambio de información con los supervisores y la creación de documentos de gestión de la actuación profesional y de gestión de la carrera. Este módulo de Inspira se aplica actualmente a título experimental en el Departamento de Gestión, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, la División de África II del Departamento de Asuntos Políticos, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia, la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona y la oficina en México de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. El proyecto piloto, iniciado en abril de 2010, cuenta con

unos 5.000 usuarios. Se espera que el sistema funcione en todos los departamentos para abril de 2011.

66. Según el Secretario General, el módulo de gestión del aprendizaje de Inspira permitirá programar los cursos, registrar los datos sobre los participantes e impartir cursos en línea a través de un componente de aprendizaje electrónico. También mejorará la eficiencia de la planificación, la gestión y el seguimiento de las actividades de aprendizaje en toda la Secretaría y la información al respecto. Se informó a la Comisión de que el módulo de gestión del aprendizaje empezará a aplicarse de forma experimental a finales de 2010 y estará en pleno funcionamiento en 2011.

67. El Secretario General señala que Inspira también comprende elementos básicos como la gestión de plazas, que consiste en una serie de procesos para la creación y gestión de las plantillas de personal y la vinculación de las plazas con los puestos, y el nuevo portal de carreras, que reemplaza el anterior sitio de las Naciones Unidas sobre empleo. Como se indica en el párrafo 29 del informe del Secretario General (A/65/305/Add.3), la función de gestión de plazas se trasladará al sistema Umoja una vez que este se haya desplegado.

**68. La Comisión Consultiva observa los progresos realizados hasta ahora en el desarrollo de Inspira y acoge con beneplácito las mejoras que se desea introducir con el sistema de gestión de talentos. La Comisión reconoce que la aplicación sigue en fase muy temprana y pone de relieve la importancia de controlar el nuevo instrumento y evaluar en qué grado facilita la preselección de solicitudes y reduce el tiempo necesario para llenar una vacante; la capacidad del sistema de rastrear la formación; y la eficacia del sistema de intercambio de información con usuarios múltiples. La Comisión aguarda con interés la aplicación de Inspira en los procesos de selección de personal para las misiones de mantenimiento de la paz.**

## VI. Programa de jóvenes profesionales

69. El informe del Secretario General sobre el programa de jóvenes profesionales (A/65/305/Add.4) se presenta en respuesta a la solicitud que la Asamblea General hizo al Secretario General en el párrafo 2 de la sección IV de su resolución 63/250 de que presentara un estudio de viabilidad a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas. Basándose en el examen del concurso nacional de contratación realizado por la Dependencia Común de Inspección (A/62/707) y en un examen del proceso del concurso, el Secretario General expone los problemas del concurso nacional de contratación que se propone resolver con el nuevo programa, entre ellos: a) el elevado promedio de edad a la que se incorpora el personal y el envejecimiento de los candidatos en las listas de aprobados, que crea un desajuste entre la experiencia de los candidatos y el grado de responsabilidad que se les asigna al contratarlos; b) la larga duración de los procesos de concurso nacional; y c) el escaso apoyo para la promoción de sus perspectivas de carrera que recibe el personal que ingresa en la Organización por concurso nacional. El Secretario General indica que el nuevo programa integraría la divulgación, la contratación, la colocación, la promoción de las perspectivas de carrera y la movilidad del personal que comienza su carrera en un proceso gestionado de forma

centralizada a fin de aumentar la diversidad de la Secretaría y mejorar su representación geográfica. Como se indica en el párrafo 17 del informe del Secretario General (A/65/305/Add.4), la participación en el programa quedaría limitada a los candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o que corren el riesgo de encontrarse en esa situación.

70. Entre las características del nuevo programa cabría destacar las siguientes:

a) Los candidatos deberían tener como máximo 26 años de edad (actualmente, para presentarse a un concurso nacional tienen que haber cumplido como máximo 32 años durante el año civil en que se realiza el examen). Se harían excepciones para tener en cuenta los períodos de servicio militar obligatorio.

b) Con el tiempo, el examen escrito se realizaría en línea o por computadora, en lugar de en papel como se hace ahora.

c) Se incluiría en la lista de aprobados únicamente el número de candidatos necesario (más una lista de reserva del 10%), y la colocación se realizaría de forma centralizada durante períodos designados del año. Se informó a la Comisión de que los candidatos permanecerían en la lista solo un año.

d) Se colocaría inicialmente a los contratados en la categoría P-1 y, tras dos años con una actuación profesional satisfactoria, se les colocaría en la categoría P-2 en un lugar de destino diferente.

e) Cada contratado recibiría al incorporarse una orientación de dos semanas en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y la Base Logística de las Naciones Unidas; un plan de formación y desarrollo de dos años de duración similar al del programa de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico; un presupuesto de formación asignado y dedicado de 2.500 dólares, formación en el empleo y un tutor. Se daría preferencia (al igual que ahora) a los candidatos del programa de jóvenes profesionales a la hora de asignar los puestos de categoría P-3. Las vacantes de P-3 se anunciarían primero a nivel interno en Inspira; se incluirían preguntas de preselección para asegurar que los candidatos son participantes en el programa de jóvenes profesionales. Si no se seleccionara ningún candidato de dicho programa, se volvería a anunciar la vacante por el resto del período habitual (por ejemplo, por 30 días si el período fuera de 45 días) y podrían presentarse a ella todos los candidatos.

f) El concurso para ascender al Cuadro Orgánico se integraría en el programa de jóvenes profesionales; no obstante, no se aplicaría límite de edad a los candidatos que provinieran de ese concurso. En el programa de jóvenes profesionales, el 10% del total de plazas vacantes se reservaría para los candidatos que hubieran aprobado dicho concurso. Se aplicaría la misma política de rotación a los candidatos del programa de jóvenes profesionales y a los del concurso para ascender al Cuadro Orgánico.

71. El Secretario General indica en su informe (A/65/305/Add.4) que el programa de jóvenes profesionales no tiene consecuencias adicionales inmediatas para los recursos. El presupuesto para formación de 375.000 dólares (2.500 dólares por persona para unos 150 candidatos al año) se financiaría mediante la reasignación de los fondos para formación que recibe la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, el Secretario General indica en el párrafo 61 del informe que la preparación de exámenes en línea e informatizados requeriría recursos adicionales.

La Secretaría realizará un estudio de viabilidad y entregará posteriormente a la Asamblea General los resultados del estudio.

72. Además de todos los puestos de categoría P-1 y P-2 financiados con cargo al presupuesto ordinario sujetos al sistema de límites convenientes, el Secretario General solicita autorización para usar el 15% de los puestos vacantes de esas categorías financiados con recursos extrapresupuestarios y cuentas de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz, con excepción de los puestos de idiomas, o un total de entre 100 y 150 puestos al año. La Comisión preguntó por qué deberían reservarse puestos no sujetos al sistema de límites convenientes para un programa al que solo pueden acceder candidatos de Estados no representados o insuficientemente representados en el sistema. El Secretario General afirma que estos puestos se necesitan para posibilitar la rotación entre distintos lugares de destino y funciones. Se aseguró a la Comisión que las vacantes para los demás puestos de categoría P-2 financiados con recursos extrapresupuestarios o cuentas de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz se anunciarían con arreglo al procedimiento aplicable a otros puestos. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, teniendo en cuenta los promedios de vacantes actuales, se calcula que al año quedarían unos 119 puestos vacantes de categoría P-2 financiados con recursos extrapresupuestarios. El 15% de esa cifra supondría 18 puestos al año para el programa de jóvenes profesionales. **La Comisión recomienda que la Asamblea General apruebe el uso del 15% de los puestos de categoría P-1 y P-2 financiados con recursos extrapresupuestarios y cuentas de apoyo, en el entendimiento de que las demás vacantes de puestos de categoría P-2 se publicarían.**

73. La Secretaría ha realizado un examen de la actual lista de candidatos aprobados en el concurso nacional de contratación a fin de determinar cuántos siguen estando interesados y disponibles para su colocación en puestos de categoría P-2. Después de esa actividad y de la colocación de varios de ellos, el número de candidatos en la lista disminuyó de 521 en octubre de 2009 a 212 en la actualidad. La Secretaría también llevó a cabo un examen del proceso institucional del concurso nacional de contratación, como resultado del cual ya se está aplicando un proceso mejorado en los concursos nacionales de contratación en 2010. Se prevé que estas mejoras, que incluyen la reducción del período de presentación de solicitudes y del tiempo de calificación de los exámenes, disminuirán en aproximadamente nueve meses el tiempo que requiere este proceso. **El desarrollo ulterior de nuevas iniciativas debería basarse en la experiencia adquirida de los esfuerzos en curso por implementar mejoras en el concurso nacional de contratación de 2010.**

74. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la intención del Secretario General de adoptar medidas para hacer más eficaces los procesos de contratación, colocación y desarrollo profesional de jóvenes profesionales provenientes de países no representados o insuficientemente representados. El concurso nacional de contratación se centraba en la contratación, pero el nuevo enfoque implica una cadena más completa de inversión en el desarrollo profesional de los nuevos funcionarios jóvenes del Cuadro Orgánico que ingresan a la Secretaría por medio de un concurso. Sin embargo, en vista del alcance del programa, resulta inexacto afirmar, como lo hizo el Secretario General en el párrafo 25 de su informe, que “el programa para profesionales jóvenes se convertiría en el sistema de incorporación para cubrir la mayoría de las plazas de las categorías subalternas en toda la Secretaría”.**



75. En opinión de la Comisión Consultiva, reducir el límite de edad a 26 años es demasiado restrictivo. La Comisión señala que esto podría poner en desventaja a aquellos candidatos cuya lengua materna no es ni el francés ni el inglés. Dichos candidatos necesitarían una capacitación adicional en idiomas y quizás incluso experiencia laboral en un entorno donde se hablara francés o inglés tras la finalización de sus estudios universitarios. Además, no hay que subestimar los beneficios que aportaría a la Organización contar con nuevos funcionarios con títulos universitarios avanzados y el límite de 26 años de edad podría impedir que algunos candidatos obtuvieran un título de este tipo. En opinión de la Comisión, la reducción del tiempo del proceso de los concursos, sumada a las mejoras propuestas en el sistema de la lista, sería de gran ayuda para mantener una lista de candidatos jóvenes. Teniendo esto presente, la Comisión recomienda que no se cambie por el momento el límite de 32 años de edad. Esta cuestión debería volver a examinarse en el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, en el marco de una evaluación completa del funcionamiento de las disposiciones mejoradas, que debería solicitarse al Secretario General. La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que estudie la posibilidad de utilizar el proceso de examen y contratación para la selección de profesionales jóvenes, que actualmente se está mejorando, mediante la ampliación del alcance del programa y su apertura a la totalidad de los Miembros de las Naciones Unidas.

76. El Secretario General se ha comprometido a incluir en la lista, cuya validez será de solo un año, únicamente el número de candidatos necesarios y una reserva del 10%. **Para ser justos con el 10% adicional, la Comisión Consultiva recomienda que la lista sea válida durante dos años.**

77. El Secretario General propone que, con el fin de dar prioridad al personal del programa para profesionales jóvenes a la hora de considerar las plazas de categoría P-3, dichas vacantes se anuncien internamente durante 15 días antes de anunciarlas externamente. **En opinión de la Comisión, deberían aplicarse para los puestos de categoría P-3 los mismos procedimientos que para las demás categorías. Por lo tanto, la Comisión recomienda que las plazas de categoría P-3 se publiquen de la misma forma que todas las demás. Al seleccionar personal, habría que alentar a los directores a que den prioridad a los candidatos del programa para profesionales jóvenes.**

78. La Comisión Consultiva observa que se propone que la misma política en materia de rotación propuesta para el programa de profesionales jóvenes se aplique a los candidatos que aprueben el concurso para ascender al Cuadro Orgánico. En el marco del nuevo programa, los candidatos que aprobaran este concurso deberían trasladarse a un lugar de destino diferente para su primera asignación. **La Comisión recomienda que no se adopte esta propuesta. Estos candidatos han cumplido los cinco años de empleo en las Naciones Unidas que se exige a los candidatos que se presentan al concurso, por lo que no son funcionarios nuevos. Han establecido hogares en su actual lugar de destino y muchos tienen cuestiones familiares que tomar en consideración que les impedirían aceptar un puesto para el cual deberían trasladarse de inmediato. Estos funcionarios deberían estar sujetos a las políticas de movilidad que la Asamblea General decida adoptar después de haber examinado el informe amplio sobre movilidad que se presentará de conformidad con la sección VII, párrafo 5, de la resolución 63/250 de la Asamblea.**

## VII. Reglamento provisional del Personal y enmiendas del Estatuto del Personal

### Reglamento del Personal

79. El informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal (A/65/202) incluye información sobre el nuevo Reglamento del Personal (ST/SGB/2010/6) promulgado provisionalmente por el Secretario General teniendo en cuenta los nuevos arreglos contractuales aprobados por la Asamblea General en su resolución 63/250. De conformidad con lo señalado en el párrafo 4 del informe, la Asamblea General, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, tras examinar el informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal promulgado en julio de 2009, decidió que el Reglamento siguiera teniendo carácter provisional hasta que volviera a examinarlo en su sexagésimo quinto período de sesiones. En consecuencia, el informe actual debe leerse junto con el informe presentado a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones (A/64/230). El Secretario General señala que en el nuevo Reglamento se tienen en cuenta también las recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva en su informe (A/64/518).

**80. La Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las medidas que figuran en los párrafos 22 a) y b) del informe, a saber, que la Asamblea General: a) tome nota del nuevo Reglamento provisional del Personal contenido en el documento ST/SGB/2010/6; y b) pida al Secretario General que enmiende la regla 4.14 del Reglamento del Personal sobre la base de su examen en su sexagésimo quinto período de sesiones del informe del Secretario General relativo a los nombramientos continuos.**

81. En el párrafo 22 c) del informe, el Secretario General propone que la Asamblea General vuelva a examinar el requisito de que los funcionarios de contratación internacional renuncien a la condición de residente permanente y, en caso de que convenga en eliminar ese requisito, decida que se suprima el artículo 1.5 c). La Comisión Consultiva ha analizado esta cuestión con cierta profundidad en su informe (A/64/518) y recuerda que el requisito de renunciar a la condición de residente permanente es el resultado de una política de larga data establecida en 1953 por la Asamblea General atendiendo a una recomendación de la Comisión Consultiva (véase A/2615, párrs. 69 a 72). Aunque no se refleja explícitamente en el Reglamento del Personal, el requisito figura en instrucciones administrativas y circulares informativas, las más recientes de las cuales son las publicadas con las firmas ST/AI/2000/19 y ST/IC/2001/27.

82. Hasta el 30 de junio de 2009, esta regla se aplicaba al personal con contratos de la anterior serie 100 del reglamento del personal. Se informó a la Comisión Consultiva que se aplicaba flexibilidad al personal con contratos de las anteriores series 200 y 300, ya que estos se consideran financiados con cargo a fondos para proyectos o temporales. Por tanto, el personal de estas categorías podía mantener su condición de residente permanente (incluso en los Estados Unidos, si trabajaban en Nueva York), ya que no solían tener carreras de largo plazo. Con la entrada en vigor del nuevo reglamento único del personal el 1 de julio de 2009, la norma se aplicará a todo el personal internacional con nombramientos de plazo fijo o permanentes. En consecuencia, todos los funcionarios con estos nombramientos en la Secretaría, los fondos y los programas deberán renunciar a su condición de residente permanente

en los países de los que no son ciudadanos a fin de conservar su empleo, incluidos los que ocupan puestos financiados con cargo a fondos para proyectos o financiados temporalmente. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión que todavía no se había exigido a estos funcionarios que renunciaran a la condición de residente permanente, hasta tanto la Asamblea General adoptara una decisión al respecto. Se informó también a la Comisión que no era posible prever cuántos funcionarios procurarían adquirir o mantener la condición de residente permanente si se eliminara este requisito. Sin embargo, el personal de contratación internacional tendría un importante incentivo para no hacerlo, porque, de conformidad con el artículo 4.5 d) del reglamento del personal, esto haría que perdiera el derecho a determinadas prestaciones de expatriación.

83. Se informó a la Comisión Consultiva que permitir que los funcionarios mantuvieran su condición de residente permanente fuera de su país de origen tendría consecuencias financieras vinculadas al reembolso de impuesto sobre la renta y las contribuciones del personal. En el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas promulgados en el documento ST/SGB/2003/7, los párrafos 4.11 y 4.12 especifican que si el monto necesario para reintegrar los impuestos sobre la renta es inferior al crédito a favor de un Estado Miembro en su subcuenta del Fondo de Nivelación de Impuestos, el saldo de estos créditos debe deducirse de las cuotas adeudadas por el Estado Miembro. Por otra parte, si el total de estas reintegraciones excede de los créditos a favor de un Estado Miembro en el Fondo de Nivelación de Impuestos, la diferencia se añadirá a las cuotas adeudadas de ese Estado Miembro en relación con el ejercicio económico subsiguiente y se recuperará con cargo a ella.

84. Como se ha señalado en el párrafo 81 del presente documento, fue la Comisión Consultiva quien recomendó inicialmente la política que se aplica en la actualidad. Sin embargo, la Comisión considera que ha llegado el momento de volver a examinarla en vista de las cambiantes circunstancias, incluidas las modificaciones en las situaciones familiares entre entornos nacionales e internacionales y la conveniencia de contar con una fuerza de trabajo con mayor movilidad. **Por lo tanto, la Comisión reitera la opinión expresada en su informe anterior de 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 poder ocupar un cargo que quizá dure solo dos o tres años (véase A/64/518, párr. 45). En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General reconsidere esta exigencia. Sin embargo, habiendo examinado nuevamente el artículo 1.5 c) del Reglamento del Personal y los antecedentes de esta exigencia, la Comisión recomienda que este se mantenga, en vista de que no menciona que sea necesario renunciar a la condición de residente permanente, sino simplemente que el funcionario informe al Secretario General si tiene intenciones de adquirir dicha condición o cambiar su ciudadanía. El mantenimiento de esta regla aseguraría los medios para aplicar el artículo 4.5 d), en virtud del cual los funcionarios que adquieren la residencia permanente en el país en que se encuentra su lugar de destino dejan de recibir las prestaciones vinculadas a la contratación internacional.**

85. En todo caso, la Comisión Consultiva sigue considerando que no es razonable esperar que los funcionarios en servicio deban elegir entre mantener su condición de residente permanente y continuar trabajando para la

**Organización.** Por tanto, reafirma su recomendación (véase A/64/518, párr. 44) de que se adopten las medidas apropiadas para asegurar que esas personas no se vean perjudicadas por la adopción del nuevo régimen contractual, sin perjuicio de la decisión que adopte la Asamblea General en relación con el requisito de renunciar a la condición de residente permanente. La Comisión considera que habría que tener en cuenta las consecuencias financieras y los efectos en los puestos sujetos a distribución geográfica al adoptar una decisión sobre el requisito de renunciar a la condición de residente permanente.

86. En cuanto a lo dispuesto en el artículo 4.5 d) del reglamento del personal, se aclaró a la Comisión Consultiva que los funcionarios que son residentes permanentes en el país donde se encuentra su lugar de destino no tendrán derecho a percibir el subsidio de educación, a pesar de que este está basado en la nacionalidad. **La Asamblea General tal vez desee confirmar este entendimiento en relación con su examen de la cuestión tratada en los párrafos 81 a 85 del presente informe.**

#### **Estatuto del Personal**

87. En su informe sobre las enmiendas del Estatuto del Personal (A/65/213), el Secretario General solicitó a la Asamblea General que aprobara una enmienda de la cláusula 1.2 m) de dicho Estatuto. La enmienda propuesta amplía el alcance de la definición de conflicto de intereses, por la que esta no se limitaría a los intereses financieros. **La Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las enmiendas de la cláusula 1.2 m) del Estatuto del Personal. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda también la definición de rendición de cuentas que figura en la resolución 64/259 de la Asamblea General y recomienda que se examine la posibilidad de incluirla en las enmiendas que se adopten en el futuro.**

### **VIII. Composición de la Secretaría**

88. El informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/65/350), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, se presentó en virtud de lo dispuesto en diversas resoluciones relativas a la gestión de los recursos humanos, de las cuales las más recientes son las resoluciones 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 y 63/250. Contiene información estadística sobre características demográficas importantes de la Secretaría y el sistema de límites convenientes. En la adición del informe (A/65/350/Add.1) se proporciona información demográfica relativa al personal proporcionado gratuitamente, jubilados y consultores, y abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009.

89. La Comisión Consultiva observa que ese informe se ha reestructurado considerablemente. En el cuadro 3 del informe se proporciona un resumen de los principales cambios. Como se señala en el párrafo 2 del informe y el párrafo 1 de su adición, el objetivo del rediseño del informe consistía en presentar la información demográfica, que en años anteriores frecuentemente aparecía en forma de texto, en gráficos o cuadros para facilitar la comprensión. Se informó a la Comisión que también se había intentado simplificar la información mediante la combinación de algunos cuadros. **La Comisión observa que estas innovaciones han dado mejores resultados en algunos casos que en otros. Por ejemplo, la presentación en forma**

de cuadro de la información que figura en la sección VI, relativa al personal sujeto al sistema de límites convenientes, hace más fácil obtener un panorama general de la situación en la Secretaría que la presentación en prosa que figuraba en el informe de 2009 (A/64/352). Sin embargo, la Comisión considera que un análisis de la evolución ayudaría al lector a entender las estadísticas que se proporcionan en los cuadros. La Comisión y la Asamblea General han señalado reiteradas veces la necesidad de esto. Por lo tanto, la Comisión alienta al Secretario General a que siga perfeccionando la presentación del informe, a fin de proporcionar una imagen tan completa como sea posible de la estructura de toda la Secretaría y la ubicación, categoría y situación contractual del personal, así como una base para la comparación con períodos anteriores, pero recomienda que, en los informes que se presenten en el futuro, los datos vayan acompañados por un análisis de las tendencias demográficas.

90. Aunque en el informe hay cuadros que muestran la distribución del personal sujeto al criterio de estatus geográfico perteneciente a la categoría D-1 y categorías superiores por grupo económico (véase A/65/350, cuadro 22) y los nombramientos de personal para puestos sujetos a distribución geográfica por sexo, grado de representación y grupo económico (véase el cuadro 23), no hay un cuadro que muestre la composición del personal de las plazas superiores de la Secretaría en su conjunto. A este respecto, la Comisión recuerda la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 63/250 (secc. IX, párr. 7) de que el Secretario General adoptara todas las medidas necesarias para asegurar que los Estados Miembros estuvieran representados equitativamente en las categorías superiores y de adopción de políticas de la Secretaría, en especial los Estados que estaban inadecuadamente representados en esas categorías, y que siguiera incluyendo los datos pertinentes al respecto en todos los informes que presentara en el futuro sobre la composición de la Secretaría.

91. La Comisión Consultiva observa en el cuadro 9 del informe (A/65/350) que sigue sin alcanzarse el objetivo de lograr la paridad entre los géneros en la Secretaría, ya que, al 30 de junio de 2010, eran mujeres solamente el 33% del personal y el 40% de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. En los niveles más altos, la representación femenina es mucho menor, de entre el 23% en la categoría de Secretario General Adjunto y el 27% en la categoría D-1. En los puestos sujetos a distribución geográfica, sin embargo, el 45,1% del personal (del Cuadro Orgánico y categorías superiores) eran mujeres. A este respecto, la Comisión recuerda la sección X, párrafo 4, de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la que esta pidió al Secretario General que redoblara sus esfuerzos por lograr y seguir de cerca la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores, y, en ese contexto, asegurara que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economías en transición, estuvieran debidamente representadas en la Secretaría. **A este respecto, la Comisión Consultiva considera que el Secretario General debería realizar esfuerzos mucho mayores por aumentar la representación femenina.**

92. En el cuadro 6 del informe del Secretario General (A/65/350/Add.1) se muestra la evolución en lo relativo a los jubilados contratados en los últimos tres bienios. Como se indica en el párrafo 15, el principal cambio consistió en que casi se duplicó el número de días trabajados por jubilados, de 97.406 en el período 2004-2005 a 189.624 en el período 2008-2009. La Asamblea General observó esta tendencia con respecto al bienio anterior en la sección XI, párrafo 3, de su

resolución 63/250, donde reiteró su preocupación por que en el bienio 2006-2007 había continuado la tendencia a contratar por períodos prolongados a funcionarios jubilados. **Aunque la Comisión Consultiva reconoce que el empleo de jubilados en algunos departamentos, como el personal de los servicios de idiomas en el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, tiene ventajas, observa que la tendencia al aumento de la contratación de jubilados en otros departamentos no ha disminuido en absoluto. La Comisión reitera que considera que esta situación puede evitarse mediante una planificación rigurosa de la sucesión e insta al Secretario General a que dé prioridad a esta cuestión, especialmente en lo relativo al personal de los servicios de idiomas.**

93. La Comisión Consultiva observa que en el bienio 2008-2009 había 41 jubilados en plazas de adopción de decisiones (categoría D-1 y categorías superiores), mientras que en el bienio anterior había 46 (véase A/63/310/Add.2, cuadro 7). **La Comisión observa la reducción y pone de relieve que, de conformidad con la sección XI, párrafo 4, de la resolución 63/250 de la Asamblea General, el empleo de jubilados en puestos de adopción de decisiones solo debe ocurrir en circunstancias excepcionales.**

94. La Comisión Consultiva observa la información que figura en el informe del Secretario General sobre los consultores y contratistas (véase A/65/350/Add.1, secc. IV). A este respecto, la Comisión recuerda la sección XI, párrafo 2, de la resolución 63/250 de la Asamblea General, donde esta, entre otras cosas, subrayó que los consultores debían proceder de la base geográfica más amplia posible.

## IX. Actividades de la Oficina de Ética

95. En el quinto informe anual del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/65/343) se proporciona información actualizada sobre el número de solicitudes atendidas; las actividades de asesoramiento y orientación; las iniciativas de capacitación, educación y divulgación; la protección del personal contra las represalias de que pudieran ser objeto quienes denunciaran faltas de conducta y quienes cooperaran con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas; el establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas; y la aplicación y futura dirección del programa de declaración de la situación financiera. También incluye información sobre las actividades del Comité de Ética y la Red de Ética de las Naciones Unidas, que se han centrado en la armonización de políticas y prácticas éticas en las Naciones Unidas y sus órganos y programas que se administran por separado.

96. En los párrafos 56 a 58 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/64/518), la Comisión Consultiva examina el proyecto de Código de ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios de las Naciones Unidas, que está elaborando la Oficina de Ética. La Comisión había cuestionado la relación entre el Código de Ética y el Estatuto y Reglamento del Personal, por una parte, y las normas de conducta de la administración pública internacional elaboradas por la Comisión de Administración Pública Internacional por otra. En respuesta a su pregunta en cuanto a la situación del proyecto de Código, se informó a la Comisión Consultiva que la Oficina de Ética había consultado a la secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre el proyecto de Código y que la Oficina contribuiría al examen de las normas de conducta que dicha Comisión

iniciaría en 2011. **En opinión de la Comisión Consultiva, un manual de ética sería una forma útil de codificar la orientación, que podría actualizarse periódicamente mediante la publicación de boletines.**

97. Se está preparando un manual para el personal, que se titulará “Navigating the UN: A staff member’s guide on obtaining advice and guidance, resolving grievances, reporting wrongdoing or appealing a decision” (Guía para el personal de las Naciones Unidas sobre cómo obtener asesoramiento y orientación, resolver reclamaciones, denunciar faltas de conducta o apelar una decisión). Se informó a la Comisión que su impresión estaba prevista antes del fin de 2010. **La Comisión acoge con beneplácito este hecho y pone de relieve la necesidad de mantener la coordinación entre los mecanismos para denunciar faltas de conducta y resolver reclamaciones, a fin de asegurar que sus funciones no se superpongan y que el personal entienda el papel de cada entidad y la relación entre ellas.**

98. En lo que respecta a la cuestión de si es conveniente seguir contratando el programa de declaración de la situación financiera a una empresa externa, el Secretario General ha señalado que, en la primera mitad de 2010 una empresa consultora realizó un estudio sobre las ventajas y desventajas relativas de volver a desempeñar internamente las funciones de información financiera. En los párrafos 73 a 81 de su informe (A/65/343), el Secretario General describió la metodología empleada en la realización del estudio. Como se indica en el párrafo 77, en el estudio se determinaron tres componentes principales necesarios para ejecutar plenamente un programa de declaración de la situación financiera: examen y verificación de la presentación de información financiera; administración del sistema de divulgación financiera; y presentación de información. Los dos primeros componentes están actualmente contratados a una empresa externa, mientras que del tercero se ocupa la Oficina de Ética. Se informó a la Comisión de que la realización del estudio, cuyo coste ascendería a 114.220 dólares, finalizaría en breve. Se ha establecido un grupo asesor de alto nivel para examinar las conclusiones.

99. La cuestión de cómo gestionar el programa de declaración de la situación financiera se viene planteando desde su creación en 2006. **La Comisión Consultiva viene señalando la necesidad de realizar un estudio a fondo a este respecto desde el sexagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea General (véase A/62/7, párr. I.17). La Comisión espera que los consultores lleven a cabo el estudio con rapidez y que sus conclusiones se apliquen a la mayor brevedad posible.**

100. Como se indica en el párrafo 32 del informe (A/65/343), de conformidad con la política de las Naciones Unidas de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2005/21), la Oficina de Ética recibe denuncias de represalias y emprende un examen preliminar para determinar si la persona que presentó la denuncia participó en una actividad protegida y, de ser así, si la actividad protegida contribuyó a la presunta represalia. Si se considera prima facie que hay indicios suficientes de represalias, la norma traslada la carga de la prueba a la Organización, y 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.

101. Como se señala en el párrafo 55 del informe de la Comisión Consultiva (A/64/518), durante el ciclo de presentación de informes de 2008-2009 se puso de manifiesto la existencia de una laguna en la política anteriormente citada. La Oficina de Ética había determinado la existencia de un caso prima facie de represalias y lo había remitido a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), pero esta última se negó a abrir una investigación. Posteriormente, la Oficina de Asuntos Jurídicos confirmó que, en virtud de la resolución 48/218 B de la Asamblea General, la OSSI tenía facultad discrecional para decidir si investigaba o no un asunto.

102. En el párrafo 83 de su informe (A/65/343), el Secretario General solicitó a la Asamblea General que considerara la posibilidad de a) modificar el mandato de la OSSI para incluir una obligación específica de investigar todos los indicios prima facie de represalias a que se hace referencia en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, como medio para que la Administración satisfaga la carga de la prueba; o b) modificar las disposiciones del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21 para permitir el establecimiento de un mecanismo de investigación alternativo en circunstancias en que, debido a un conflicto de intereses, la OSSI no pueda investigar una cuestión, o que, haciendo uso de sus facultades discrecionales, la OSSI decida no investigar dicha cuestión. Se informó a la Comisión de que, de aprobarse esa última opción, sería necesario examinar la cuestión de una fuente de financiación para sufragar el mecanismo de investigación alternativo.

**103. La Comisión Consultiva considera evidente que el funcionamiento eficaz de un sistema de protección contra las represalias depende la posibilidad de que se lleve a cabo una investigación. La Comisión recomienda que el Secretario General inste a la OSSI a que, como norma, investigue los casos en que la Oficina de Ética considere que existen indicios prima facie. En lo que respecta a la cuestión de los conflictos de intereses, la Comisión observa que en el párrafo 5.10 del boletín del Secretario General sobre la política de protección contra las represalias (véase ST/SGB/2005/21) está prevista esa posibilidad:**

**“5.10 Si la Oficina de Ética cree que puede haber un conflicto de intereses si la OSSI lleva a cabo la investigación [...], puede recomendar al Secretario General que la denuncia se remita a un mecanismo de investigación alternativo.”**

**Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la Comisión Consultiva no cree que existan motivos para que la Asamblea General modifique el mandato de la OSSI y, por tanto, para que el Secretario General modifique las disposiciones de su boletín ST/SGB/2005/21. Tampoco considera que exista motivo para que la Oficina de Ética establezca su propia capacidad de investigación.**

104. En el párrafo 84 del informe (A/65/343), el Secretario General también se refirió a la necesidad de modificar el mandato de la Oficina de Ética para asegurar que pueda preservar y mantener la total confidencialidad de toda la información relacionada con el cumplimiento de sus mandatos operacionales. Ello obedece a las consecuencias imprevistas del nuevo sistema de administración de justicia. Como se explica en el párrafo 38 del mismo informe, en un caso presentado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, este ordenó que se entregara al denunciante el informe confidencial de investigación de la OSSI que se había remitido a la Oficina de Ética. En opinión del Secretario General, la entrega de



informes confidenciales de la OSSI podría tener un efecto inhibitor en la capacidad de la Oficina de cumplir su responsabilidad de protección contra casos de represalias. En el informe se señala que se han iniciado en la Secretaría consultas sobre esta cuestión.

## **X. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva**

105. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/65/180) 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.

106. A partir del 1 de julio de 2009, entró en vigor en las Naciones Unidas un nuevo sistema de administración de justicia. En el anexo del informe del Secretario General (A/65/180) se ofrece una comparación sobre el modo en el que se gestionan las cuestiones disciplinarias en el nuevo sistema frente al sistema anterior.

## **XI. Medidas concretas que se han adoptado para resolver las cuestiones sistémicas de la gestión de recursos humanos señaladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas**

107. El informe del Secretario General sobre medidas concretas que se han adoptado para resolver las cuestiones sistémicas de la gestión de recursos humanos señaladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/65/332) se presentó en cumplimiento de lo dispuesto en las resoluciones 64/233 y 63/252 de la Asamblea General. El informe contiene respuestas relativas a las medidas adoptadas respecto de las cuestiones sistémicas señaladas en el informe de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/64/314) en las esferas siguientes:

- a) Progreso en la carrera y desarrollo profesional, incluida la gestión de la actuación profesional, contratación y selección, expedientes administrativos y gestión de contratos;
- b) Liderazgo y eficacia de los directivos, específicamente abuso de poder;
- c) Procesos de investigación de casos de presunta conducta indebida;
- d) Calificaciones académicas;

- e) Licencia de maternidad;
- f) Derivación de funcionarios a los servicios de evaluación médica;
- g) Cobertura del trauma y atención posterior a las crisis.

108. La Comisión Consultiva observa que este es el primer informe sobre las medidas adoptadas para resolver las cuestiones sistémicas señaladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación. **A juicio de la Comisión, esos informes serían de mayor utilidad si la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación hiciese una descripción más precisa y detallada de las cuestiones, y el Secretario General ofreciera respuestas más concretas a las cuestiones planteadas.**

109. La Comisión Consultiva examina también las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación en el contexto de su informe sobre la administración de justicia.

## Anexo I

### A. Lista de misiones aptas y no aptas para familias al 30 de junio de 2010

<i>Misión</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de funcionarios de contratación internacional</i>
<b>Misiones aptas para familias (incluida la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi)</b>		
Comisión Mixta del Camerún y Nigeria	Dakar	12
Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	Nicosia	12
Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	Campamento de Faouar	39
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	Nicosia	40
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	Naqoura	315
Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi	Brindisi	66
Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán	Islamabad	23
Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental	Dakar	12
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina	Jerusalén/Gaza	29
Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	Beirut	21
Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	Jerusalén	88
<b>Total, misiones aptas para familias</b>		<b>657</b>
<b>Misiones no aptas para familias</b>		
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	Addis Abeba	9
Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi	Bujumbura	115
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	Bangui	36
Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad	Nyamena	409
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	El Aaiún	99
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Puerto Príncipe	481
Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Kinshasa	976
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Abidján	393
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Kabul	347
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Bagdad	326
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	El-Fasher	1 120
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Bissau	41
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona	Freetown	33
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Pristina	141

<i>Misión</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de funcionarios de contratación internacional</i>
Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Monrovia	433
Misión de las Naciones Unidas en Nepal	Katmandú	43
Misión de las Naciones Unidas en el Sudán	Jartum	873
Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste	Dili	352
Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia	Nairobi	40
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Ashgabat	7
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia	Nairobi	86
<b>Total, misiones no aptas para familias</b>		<b>6 360</b>
<b>Total general</b>		<b>7 017</b>

**B. Lugares de destino no aptos para familias que se podrían recalificar como aptos para familias sobre la base de la actual evaluación de seguridad**

<i>Misión</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de funcionarios</i>
<b>Operaciones de mantenimiento de la paz</b>		
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Santo Domingo	67
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	El Aaiún	95
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Entebbe	52
	Pretoria	4
	Kigali	3
	Kigoma	2
<b>Subtotal</b>		<b>61</b>
Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste	Baucau	10
	Dili	324
	Maliana	8
	Oecussi Ambeno	5
	Suai	8
<b>Subtotal</b>		<b>355</b>
Misión de las Naciones Unidas en el Sudán	Jartum	228
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	Addis Abeba	16
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Jartum	47
	Entebbe	7
<b>Subtotal</b>		<b>54</b>

<i>Misión</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de funcionarios</i>
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Belgrado	7
	Skopje	1
<b>Subtotal</b>		<b>8</b>
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia	Nairobi	86
<b>Subtotal</b>		<b>86</b>
<b>Subtotal, operaciones de mantenimiento de la paz</b>		<b>970</b>
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	Bangui	31
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Ammán	206
	Ciudad de Kuwait	114
<b>Subtotal</b>		<b>320</b>
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Bissau	30
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona	Freetown	31
Misión de las Naciones Unidas en Nepal	Katmandú	43
Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia	Nairobi	40
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Asghabat	8
<b>Subtotal, misiones políticas especiales</b>		<b>503</b>
<b>Total</b>		<b>1 473</b>

### C. Desglose de los gastos de descanso y recuperación de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales

Misión	Lugar	Lugar de descanso y recuperación	Ciclo (semanas)	Viajes anuales	Número de funcionarios	En dólares EE.UU.				
						Gastos estimados de viaje por persona y viaje	Total de gastos de viaje para todo el personal	Suma alzada por persona y viaje	Suma alzada total para todo el personal	Total de gastos de viaje y suma alzada
Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi	Burundi	Nairobi	8	5	121	500	302 500	750	453 750	756 250
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	República Centroafricana	Yaundé	12	2	24	700	33 600	750	36 000	69 600
Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad	Chad	Addis Abeba	8	5	419	1 275	2 671 125	750	1 571 250	4 242 375
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	El Aaiún	Las Palmas	12	3	96	850	244 800	750	216 000	460 800
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Haití	Santo Domingo	6	6	477	300	858 600	750	2 146 500	3 005 100
Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	República Democrática del Congo	Nairobi	8	5	1000	1 000	5 000 000	750	3 750 000	8 750 000
Operación de las Naciones Unidas en Cote d'Ivoire	Cote d'Ivoire	Accra	12	3	398	400	477 600	750	895 500	1 373 100
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Afganistán	Dubai	6	6	330	700	1 386 000	750	1 485 000	2 871 000
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Iraq	Ammán	4	8	107	0	0	750	642 000	642 000
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Darfur	Nairobi	6	6	1 091	700	4 582 200	750	4 909 500	9 491 700
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	Tiro	Beirut	12	3	319	0	0	750	717 750	717 750

<i>Misión</i>	<i>Lugar</i>	<i>Lugar de descanso y recuperación</i>	<i>Ciclo (semanas)</i>	<i>Viajes anuales</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>En dólares EE.UU.</i>				
						<i>Gastos estimados de viaje por persona y viaje</i>	<i>Total de gastos de viaje para todo el personal</i>	<i>Suma alzada por persona y viaje</i>	<i>Suma alzada total para todo el personal</i>	<i>Total de gastos de viaje y suma alzada</i>
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Bissau	Dakar	12	3	10	380	11 400	750	22 500	33 900
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona	Sierra Leona	Dakar	16	2	29	700	40 600	750	43 500	84 100
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Pristina	Liubliana	8	5	146	500	365 000	750	547 500	912 500
Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Liberia	Dakar	8	5	450	1 230	2 767 500	750	1 687 500	4 455 000
Misión de las Naciones Unidas en el Sudán	Jartum	Nairobi	8	5	830	650	2 697 500	750	3 112 500	5 810 000
Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste	Dili	Darwin	16	2	359	800	574 400	750	538 500	1 112 900
Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán	Pakistán	Estambul	6	6	23	725	100 050	750	103 500	203 550
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Turkmenistán	Estambul	16	2	8	450	7 200	750	12 000	19 200
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina	Ribera Occidental	Ammán	8	5	27	250	33 750	750	101 250	135 000
<b>Total</b>						<b>22 153 825</b>		<b>22 992 000</b>	<b>45 145 825</b>	

## Anexo II

### Calendario del personal que cumpliría los requisitos para optar a un contrato continuo durante el período 2011 a 2020

(Funcionarios con contratos de plazo fijo que han prestado servicio ininterrumpidamente desde el 30 de junio de 2004, asumiendo que no hay cambio alguno)

#### Datos demográficos a julio de 2010

En el cuadro 1 se ofrece una estimación del número de funcionarios que podrían cumplir los requisitos para optar a un contrato continuo hasta 2015, desglosada por año y por requisitos de años de servicio.

En el cuadro 2 se amplía la información del cuadro 1 hasta 2020 utilizando los mismos parámetros (desglosando la información por año y por posibles criterios de elegibilidad) para el resto de la población actual.

Cuadro 1

Año	Cinco años de servicio ininterrumpido				Siete años de servicio ininterrumpido				Ocho años de servicio ininterrumpido				Nueve años de servicio ininterrumpido				Diez años de servicio ininterrumpido			
	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM
2011	1 073	330	1 152	3 833	144	40	182	465												
2012	619	271	579	2 490	393	159	456	1 267	144	40	182	465								
2013	816	329	624	2 930	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465				
2014	2 895	2 451	637	4 414	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465
2015	541	61	218	1 177	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267
<b>Subtotal</b>	<b>5 944</b>	<b>3 442</b>	<b>3 210</b>	<b>14 844</b>	<b>2 508</b>	<b>930</b>	<b>2 355</b>	<b>9 253</b>	<b>1 692</b>	<b>601</b>	<b>1 731</b>	<b>6 323</b>	<b>1 073</b>	<b>330</b>	<b>1 152</b>	<b>3 833</b>	<b>537</b>	<b>199</b>	<b>638</b>	<b>1 732</b>
<b>Total</b>	<b>27 440</b>				<b>15 046</b>				<b>10 347</b>				<b>6 388</b>				<b>3 106</b>			



Cuadro 2

Año	Cinco años de servicio ininterrumpido				Siete años de servicio ininterrumpido				Ocho años de servicio ininterrumpido				Nueve años de servicio ininterrumpido				Diez años de servicio ininterrumpido			
	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM	CO y D	SM	SG	PLM
2016					2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101
2017					541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490
2018									541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930
2019													541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414
2020																	541	61	218	1 177
<b>Subtotal</b>					<b>3 436</b>	<b>2 512</b>	<b>855</b>	<b>5 591</b>	<b>4 252</b>	<b>2 841</b>	<b>1 479</b>	<b>8 521</b>	<b>4 871</b>	<b>3 112</b>	<b>2 058</b>	<b>11 011</b>	<b>5 407</b>	<b>3 243</b>	<b>2 572</b>	<b>13 112</b>
<b>Total</b>					<b>12 394</b>				<b>17 093</b>				<b>21 052</b>				<b>24 334</b>			

*Notas sobre el personal:* 27.440 funcionarios

Al 1 de julio de 2010 cumplían los requisitos un total de 27.440 funcionarios, incluidos:

8.230 funcionarios de contratación internacional.

4.366 funcionarios de contratación no internacional (contratados locales excepto los de las operaciones de mantenimiento de la paz).

14.844 funcionarios de contratación local con contratos limitados a las misiones y oficinas políticas y de mantenimiento de la paz.

A los fines de este análisis no se han tenido en cuenta jubilaciones, separaciones del servicio (por diversos motivos), el cierre de oficinas, etc.

*Abreviaturas:*

CO y D Funcionarios del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Dirección

SM Funcionarios del Servicio Móvil

SG Funcionarios de contratación local excepto los de las operaciones de mantenimiento de la paz: funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (oficiales nacionales), el Servicio de Seguridad, profesores de idiomas y auxiliares de información pública

PLM Funcionarios de contratación local con contratos limitados a las misiones: Cuadro de Servicios Generales y oficiales nacionales limitados a las misiones y oficinas políticas y de mantenimiento de la paz.