



Asamblea General

UN 1980/17

OCT 0 1980

UN/DA COLLECT

Distr.
GENERAL

A/C.5/35/16
30 septiembre 1980
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Trigésimo quinto período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 98 b) del programa

OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Participación del personal de las Naciones Unidas en los
órganos consultivos del sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

1. El presente informe se presenta en respuesta a la resolución 34/220 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1979, en la cual la Asamblea pidió al Secretario General "que presente a la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, un informe sobre las diversas formas de participación del personal en los órganos consultivos de la Secretaría de las Naciones Unidas y dentro del sistema de las Naciones Unidas que se ocupan de asuntos de interés directo para el personal, y sobre la medida en que dichos órganos han cumplido el objetivo de mejorar la participación del personal; en la preparación del informe se habrán de tener debidamente en cuenta las opiniones del personal de las Naciones Unidas sobre el tema".

2. La Asamblea General aprobó esa resolución una vez que hubo examinado, en su trigésimo cuarto período de sesiones, el tema del programa relativo a las solicitudes presentadas por los representantes del personal en el sentido de contar con un acceso directo a la Quinta Comisión para abordar cuestiones de personal. En la misma resolución, la Asamblea tomó nota de esas solicitudes, así como de las observaciones y sugerencias formuladas por el Secretario General 1/, y expresó su disposición a recibir y considerar plenamente las opiniones del personal según las formulara un único representante reconocido del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y un representante designado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA) en documentos separados que se habían de presentar por conducto del Secretario General, y publicar en relación con los temas titulados "Cuestiones relativas al personal" e "Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional", respectivamente.

1/ A/C.5/34/29 y A/C.5/34/CRP.5 y 6.

3. Como se explicó en nombre de los patrocinadores de esa resolución,

"en esencia, se reconoce la necesidad de determinar las opiniones del personal en los procesos ... legislativo y evaluativo de las cuestiones relativas al personal y de otros intereses del personal. Ya existen los mecanismos para ese acceso, y el objeto del proyecto de decisión ... es evaluar el grado en que dichas formas de acceso son adecuadas sin dejar de reconocer en modo alguno la responsabilidad dominante del Secretario General como funcionario administrativo principal de la Organización. En caso de que las formas existentes de acceso sean inadecuadas - y todavía no se ha demostrado que lo sean - la [Quinta] Comisión podrá considerar otros mecanismos posibles y solicitar un informe al respecto" 2/.

A ese respecto, la resolución terminaba con una expresión de la disposición de la Asamblea a considerar, cuando fuere oportuno, otras formas de comunicaciones entre el personal y la Quinta Comisión.

4. Este informe se presenta, en consecuencia, como una revisión de las actuales formas de participación del personal en el proceso de consulta sobre cuestiones de interés directo para el personal, tanto dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas, es decir en el plano institucional, como dentro del sistema de las Naciones Unidas, es decir en el plano interinstitucional.

Consultas dentro de la Secretaría

5. El principio de celebrar consultas con el personal respecto de sus condiciones de servicio y bienestar general está firmemente establecido en la legislación y en la práctica de las Naciones Unidas. Las disposiciones reglamentarias fundamentales que rigen las relaciones con el personal figuran en el Estatuto del Personal, establecido por la Asamblea General. De conformidad con lo dispuesto en el artículo VIII del Estatuto, "a fin de mantener un contacto constante entre el personal y el Secretario General, se establecerá un Consejo del Personal elegido por el personal". El Consejo habrá de constituirse con representantes elegidos anualmente de conformidad con los reglamentos que establezca el propio Consejo y que apruebe el Secretario General. En estos reglamentos se habrá de disponer que el Consejo esté compuesto en forma tal que permita la representación equitativa de todas las categorías del personal. El Consejo podrá "hacer propuestas al Secretario General con miras a introducir mejoras en la situación del personal, tanto en lo que respecta a sus condiciones de trabajo como a sus condiciones generales de vida". El Estatuto del Personal dispone además el establecimiento de un mecanismo administrativo mixto, con participación del personal, para asesorar al Secretario General respecto de estas cuestiones.

2/ Documentos oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Quinta Comisión, 79a. sesión, párr. 64, e *ibid.*, Quinta Comisión, fascículo del período de sesiones.

6. Para aplicar estos reglamentos, el Secretario General ha promulgado normas en las que se establecen en forma más concreta la composición y las funciones del Consejo del Personal, así como del organismo administrativo mixto, llamado Comité Consultivo Mixto (CCM). En las normas se dispone que se consultará al Consejo del Personal, por conducto de los dirigentes elegidos que forman el Comité del Personal, en las cuestiones relativas al bienestar y la administración del personal, inclusive la política de nombramientos, ascensos y separaciones del servicio y en materia de sueldos y subsidios conexos, cuestiones sobre las cuales el Consejo del Personal podrá formular propuestas al Secretario General en nombre del personal. Excepto en lo que se refiere a las instrucciones destinadas a afrontar situaciones de urgencia, las instrucciones administrativas generales o las directivas sobre estas cuestiones se darán a conocer por anticipado al Comité del Personal para que las examine y formule observaciones al respecto antes de que entren en vigor.

7. El Comité Consultivo Mixto constituye la tribuna principal en la que se celebran regularmente consultas para estos fines entre representantes del Secretario General y del Consejo del Personal. El Comité Consultivo Mixto está constituido por un número paritario de miembros, titulares y suplentes, que representan al Secretario General y al Consejo del Personal, y el Secretario General designa al Presidente de una lista propuesta por el Consejo del Personal. El Comité Consultivo Mixto tiene por función asesorar al Secretario General respecto de políticas de personal y cuestiones generales relativas al bienestar del personal así como formularle las propuestas que considere convenientes para enmendar el Reglamento y el Estatuto del Personal. El Comité se reúne con la frecuencia que sea necesaria para examinar las propuestas que presentan los representantes de ambas partes sobre cuestiones comprendidas en su esfera de competencia y para formular recomendaciones al Secretario General respecto de esas propuestas.

8. Los arreglos institucionales correspondientes a un Consejo del Personal y a un Comité Consultivo Mixto, que se aplicaban originalmente sólo en la Sede de Nueva York, se han hecho extensivos a lo largo de los años a otras oficinas permanentes importantes y misiones de mantenimiento de la paz para permitir que el personal esté representado y celebre consultas en el plano local. En la actualidad, existen arreglos de esa índole en Ginebra, Viena, Nairobi, las comisiones económicas regionales, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua en Palestina y la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano.

9. Además del mecanismo oficial constituido por los Comités Consultivos Mixtos establecidos para fines de consulta sobre cuestiones de política general, existen otros organismos mixtos en que participa el personal que se ocupa de la aplicación de políticas en materia de administración de personal. A continuación se describen brevemente esos organismos y se hacen referencias documentales en lo tocante a sus mandatos respectivos:

a) La Junta de Nombramientos y Ascensos y sus órganos subsidiarios en la Sede y otras oficinas permanentes, que tiene por finalidad formular recomendaciones sobre los nombramientos, ascensos y revisiones de la condición contractual del personal (regla 104.14 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa ST/AI/242);

- b) Los grupos destinados a investigar las alegaciones de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas, establecidos en la Sede y en otros lugares de destino importantes (instrucción administrativa ST/AI/246 y Add.1);
- c) Los Comités Mixtos de Disciplina, establecidos en la Sede y en Ginebra y Viena para examinar las acusaciones de conducta insatisfactoria formuladas contra los funcionarios (capítulo X del Reglamento del Personal);
- d) Las Juntas Mixtas de Apelación, establecidas en la Sede y en Ginebra y Viena para oír las apelaciones del personal contra decisiones administrativas o medidas disciplinarias (capítulo XI del Reglamento del Personal);
- e) El Comité de Promoción de Perspectivas de Carrera para el Grupo de Información (Boletín del Secretario General ST/SGB/166 y circular informativa ST/IC/79/52);
- f) La Junta Central de Exámenes y las Juntas de Examinadores, para el examen por concurso destinado a promover al personal al cuadro orgánico (Boletín del Secretario General ST/SGB/173 e instrucción administrativa ST/AI/268);
- g) El grupo destinado a revisar las solicitudes correspondientes al programa de estudios externos (instrucción administrativa ST/AI/243);
- h) El Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (Estatuto y reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas);
- i) La Junta Consultiva de Indemnizaciones, que se ocupa de los casos de accidentes, enfermedades o fallecimientos producidos como consecuencia de la prestación de servicios (apéndice D del Reglamento del Personal).

10. Habida cuenta de que el personal de la Secretaría está representado por los Consejos del Personal elegidos en el plano local en diversos lugares de destino, no existe ningún órgano único representativo del personal que pueda en estricto rigor pretender estar facultado para hablar en nombre de todo el personal. Tradicionalmente, el Consejo del Personal de la Sede ha asumido una función rectora en virtud del número preponderante de funcionarios que representa. En forma análoga, en la práctica el Comité Consultivo Mixto de la Sede actúa como el órgano principal de consulta con el personal en cuestiones que afectan a los intereses de todo el personal de la Secretaría. Sin embargo, como consecuencia de la expansión y dispersión de las actividades de las Naciones Unidas en oficinas distintas de la Sede y el crecimiento consiguiente de su dotación de personal en los últimos años, se ha hecho necesario reforzar la base global de consultas con el personal mediante el establecimiento de un órgano separado en el que pueda consultarse en forma regular a los representantes del personal de todos los lugares de destino importantes sobre cuestiones que interesan a toda la Secretaría.

11. Para este fin, el Secretario General estableció, en su boletín ST/SGB/176 publicado el 13 de junio de 1980, un Comité de Coordinación de la Gestión de Personal para toda la Secretaría, compuesto de nueve miembros designados por los Consejos del Personal de todos los lugares de destino importantes y nueve miembros

que representaban al Secretario General, elegidos con la debida consideración a la necesidad de que los diversos lugares de destino estuvieran representados. El Comité ha de reunirse dos veces al año, bajo la presidencia del Presidente del Comité Consultivo Mixto de la Sede. Las funciones del Comité son: a) identificar, examinar y vigilar la situación con respecto a los problemas que afectan a toda la Secretaría en el ámbito de las relaciones entre la Administración y el personal, la administración y el bienestar del personal, y las cuestiones que influyen en las condiciones de servicio y la moral del personal; b) iniciar una revisión global y continua de las disposiciones actuales del Estatuto y Reglamento del Personal sobre relaciones con el personal, con miras a proponer los cambios que sean necesarios en la índole de las relaciones entre el personal y el Secretario General; y c) recomendar al Secretario General los cambios de política y de procedimientos necesarios relativos a los puntos a) y b) indicados anteriormente. El Comité celebró su primer período de sesiones del 1° al 5 de septiembre de 1980 y debatió, además de otros temas, el proyecto de texto del presente informe, para dar cumplimiento a lo exigido en la resolución 34/220 en el sentido de que se tomaran debidamente en cuenta las opiniones del personal de las Naciones Unidas sobre el particular.

12. Del análisis anterior se desprende que ya existe un sistema muy evolucionado de consultas con el personal dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas que permite al personal intervenir en el proceso de determinación de sus condiciones de trabajo en los diferentes niveles y participar en la administración del personal en distintas esferas, en la medida que estas cuestiones queden comprendidas dentro de las facultades del Secretario General. Sin embargo, muchos representantes del personal consideran insatisfactorios los arreglos actuales, sobre todo con respecto al funcionamiento de los Comités Consultivos Mixtos. A su juicio, el concepto mismo de "consultas" es de carácter paternalista e impide al personal participar plenamente en el proceso de adopción de decisiones, habida cuenta de que sus opiniones, una vez expresadas, pueden quedar o no reflejadas total o parcialmente en las decisiones del Secretario General. En consecuencia, dichos representantes del personal preconizan el reemplazo del sistema actual por otro basado en el concepto de "negociaciones", que tengan como consecuencia "acuerdos" de aplicación obligatoria entre la Administración y el personal.

13. Con todo, en la práctica el mecanismo de "consultas" que se lleva a cabo en los Comités Consultivos Mixtos se ha traducido en un proceso consciente que no consiste meramente en "escuchar" las opiniones del personal, sino en examinar a fondo los problemas planteados y en tratar de llegar a acuerdos antes de presentar recomendaciones al Secretario General. Mediante los esfuerzos decididos de ambas partes de celebrar consultas en forma activa y positiva con miras a llegar a acuerdos, al Comité Consultivo Mixto le ha sido posible adoptar recomendaciones por consenso respecto de la mayoría de los problemas que se le han planteado; se prevé que el Comité de Coordinación de la Gestión de Personal actuará en forma análoga. En los casos en que al Comité Consultivo Mixto no le ha sido posible llegar a acuerdos unánimes después de intensas deliberaciones, el Secretario General ha considerado que le correspondía, en su carácter de funcionario administrativo principal de la Organización, adoptar la decisión que estimase más adecuada, después de prestar la debida consideración a las opiniones expresadas en el Comité.

Consultas en el sistema de las Naciones Unidas

14. Aparte del marco para consultas que rige las relaciones entre el Secretario General y el personal dentro de la Secretaría, la Asamblea General ha previsto el acceso de los representantes del personal de las Naciones Unidas a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) cuando se trata de cuestiones que afectan al personal. Al establecer la Comisión Consultiva en su resolución 14 A (I), de 13 de febrero de 1946, la Asamblea decidió que la Comisión "examinará los asuntos sobre el personal, solamente en sus aspectos presupuestarios, y los representantes del personal tendrán derecho a hablar" en la Comisión. En el pasado se hizo uso de este derecho principalmente en relación con revisiones del régimen de sueldos y subsidios. Ese derecho rara vez se ha ejercido en los últimos años, probablemente porque la responsabilidad fundamental en lo que atañe a recomendar o determinar las escalas de sueldos, los niveles de los subsidios y otras prestaciones se ha transferido a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI); tal como se explica más abajo, se han establecido procedimientos separados que rigen el acceso a la CAPI de los representantes del personal.

15. En algunas otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, se permite a los representantes del personal que, bajo determinadas condiciones, den a conocer sus opiniones a los órganos rectores o a órganos subsidiarios de sus organizaciones respectivas, cuando se examinan asuntos que interesan directamente al personal. De esta forma, el Estatuto del Personal de la FAO dispone que el Consejo, en circunstancias excepcionales, podrá otorgar a los órganos reconocidos como representantes del personal "el acceso a sus períodos de sesiones para exponer sus opiniones, siempre que el Director General esté de acuerdo con esta petición de audiencia" (párrafo 301.0813). En la OIT, según la práctica existente desde hace mucho tiempo, y confirmada por una decisión de su Consejo de Administración en 1957, se invita a los representantes del personal a que expresen sus opiniones verbalmente en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración sobre cuestiones de pensiones y de personal, cada vez que tales cuestiones están incluidas en el programa de la Comisión. Por lo general, es el Presidente del Comité del Sindicato del Personal quien se encarga de exponer esas opiniones, que se distribuyen como documento de la Comisión. En la UNESCO, aunque los representantes de la Asociación del Personal no tienen derecho a formular declaraciones en la Conferencia General o el Consejo Ejecutivo, en varias ocasiones se les ha permitido hablar en la Comisión Administrativa de la Conferencia General o en la Comisión Administrativa y de Hacienda del Consejo Ejecutivo, después de que el Presidente accediera a sus solicitudes de audiencia de común acuerdo con los miembros de la comisión interesada. Conforme a la resolución aprobada por el Consejo Ejecutivo de la OMS (EB57.R.8, de 15 de enero de 1976), un representante calificado de las asociaciones de personal de la OMS podrá dar a conocer al Consejo Ejecutivo de la OMS, a invitación de su Presidente y por conducto del Director General, el parecer de las asociaciones de personal de la OMS sobre los asuntos relacionados con la política de personal y con las condiciones de servicio. La exposición correspondiente, hecha en forma verbal, se prepara por adelantado, de forma que el Director General pueda observar la petición del Consejo Ejecutivo en el sentido de que presente observaciones al respecto por escrito cuando lo considere apropiado. Tras hacer la exposición, el representante del personal ha de estar dispuesto a facilitar las explicaciones que puedan ser necesarias hasta que el Consejo finalice su examen de la misma.

/...

16. Las consultas con el personal a nivel interinstitucional se celebran generalmente por conducto de la FICSA, aparte de los representantes del personal de las distintas organizaciones. La Federación, que agrupa a 29 asociaciones y sindicatos del personal del sistema de organizaciones de las Naciones Unidas, ha sido reconocida como el órgano representante del personal del régimen común en su conjunto por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y por la CAPI. En calidad de tal, la FICSA participa regularmente en los períodos de sesiones del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA). También se invita a un representante designado de la FICSA a hacer uso de la palabra en el CAC cuando se examinan asuntos relativos al personal. Aunque el CAC y el CCCA, en cuanto órgano subsidiario de aquél, se ocupan fundamentalmente de la coordinación de las políticas, programas y actividades de las distintas administraciones de las organizaciones del régimen común y no tienen atribuciones para adoptar decisiones, el acceso de la FICSA a esos órganos permite que el personal dé a conocer sus opiniones a nivel interinstitucional antes de que las propias administraciones adopten una posición común.

17. Tanto la FICSA como los representantes del personal de las distintas organizaciones tienen derecho de acceso a la CAPI, según el estatuto de ésta. Con arreglo al párrafo 2 del artículo 28 del estatuto 3/, "los representantes del personal tendrán derecho, colectiva o individualmente, a presentar datos y opiniones sobre todo asunto que esté dentro de la competencia de la Comisión". La forma en que se ejerce ese derecho, que se ha determinado tras consultar a los representantes del personal, se enuncia en el reglamento de la Comisión 3/.

19. De acuerdo con el reglamento, la FICSA y los representantes del personal de cualquier organización participante que estén reconocidos de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización podrán presentar exposiciones escritas a la Comisión sobre asuntos que sean de interés para ellos, ya sea a solicitud de la Comisión o por iniciativa propia. Respecto de asuntos que sean de interés para el régimen común en su totalidad, las exposiciones escritas deberán ser presentadas, en la medida de lo posible, por la FICSA en nombre de los representantes del personal. Del mismo modo, respecto de asuntos de interés local que afecten a más de una organización los representantes del personal interesado deberán, en la medida de lo posible, presentar exposiciones conjuntas, adjuntando a ellas cualquier opinión individual. No obstante, esas disposiciones no perjudicarán el derecho de los representantes del personal de cualquier organización a presentar exposiciones escritas en forma individual.

20. En lo que respecta a la participación en las sesiones y al derecho a hacer uso de la palabra en la Comisión sobre cualquier asunto incluido en su programa, la FICSA está en un pie de igualdad con el CAC. Cuando se examinan asuntos de interés particular para una sola organización, los representantes de su personal participan en los trabajos de la Comisión en un pie de igualdad con los representantes del jefe ejecutivo. En asuntos de interés local que afectan a varias organizaciones, los representantes del personal interesado pueden asistir a las sesiones y hacer uso de la palabra en la Comisión actuando conjuntamente. Tanto en estos casos como

3/ SCIC/1.

cuando se trata de asuntos que son de interés para el régimen común en su totalidad, se puede invitar a los representantes del personal de una organización, a solicitud de ellos, a asistir a las sesiones y a hacer uso de la palabra en la Comisión. Por lo tanto, se ha asegurado que en las distintas circunstancias, los representantes del personal tengan amplia oportunidad de dar a conocer sus opiniones a la Comisión antes de que ésta adopte una decisión.

21. Otro órgano interinstitucional a través del cual se consulta al personal acerca de sus condiciones de servicio es el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y su Comité Permanente, en el que hay elegidos representantes del personal que se desempeñan en pie de igualdad con los representantes elegidos por la Asamblea General y por los órganos legislativos de otras organizaciones afiliadas así como con los representantes nombrados por los jefes ejecutivos de esas organizaciones. El Comité Mixto y el Comité Permanente tienen atribuciones para adoptar determinadas decisiones de acuerdo con los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y la Asamblea General debe consultarlos sobre determinadas cuestiones, como por ejemplo la enmienda de los Estatutos.

Conclusiones

22. El examen anterior de las formas actuales de representación del personal en los órganos consultivos indica que existen numerosos procedimientos que permiten una participación efectiva de los representantes del personal, tanto a nivel de cada organización como a nivel interinstitucional, en el proceso de determinación de las condiciones de empleo. Cuando un asunto llega a la Quinta Comisión, por lo general ha pasado ya por varias etapas de consultas, en el curso de las cuales se han tenido en cuenta las opiniones de los representantes del personal. Sin embargo, ni los representantes del personal de las Naciones Unidas ni la FICSA consideran que sean suficientes los arreglos existentes. Tanto aquéllos como ésta desean tener acceso directo a la Quinta Comisión, a fin de que se puedan dar a conocer las opiniones del personal en la etapa final del proceso de adopción de decisiones.

23. A juicio de los representantes del personal de las Naciones Unidas y de la FICSA, una presentación activa y fundamentada de las opiniones del personal es un elemento esencial a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones. Esos representantes consideran que, independientemente de las posibilidades que haya para que las opiniones del personal queden reflejadas o se tengan en cuenta en las distintas etapas de consultas, la falta de toda representación del personal a nivel de la Quinta Comisión, donde se adoptan las decisiones definitivas sobre las cuestiones más importantes que afectan al personal en su totalidad, constituye una seria deficiencia en toda la estructura de consultas con el personal. La celebración de consultas con el personal también a nivel de la Quinta Comisión no sólo se ajustaría a la tendencia que se ha impuesto recientemente tanto dentro como fuera de las Naciones Unidas, hacia una mayor participación del personal en la determinación de sus condiciones de empleo, sino que también es aconsejable, teniendo en cuenta que, en los últimos años, la Quinta Comisión ha ido asumiendo progresivamente la responsabilidad de decidir sobre asuntos que interesan y afectan directamente al personal. En algunas ocasiones, la Quinta Comisión ha adoptado decisiones que no se han basado en los resultados de las consultas celebradas con

el personal de acuerdo con los procedimientos vigentes. Un ejemplo pertinente fue la resolución 33/143 de la Asamblea General, sobre cuestiones relativas al personal, en la que se fijaron políticas importantes con respecto a la contratación, la promoción de las perspectivas de carrera, la prórroga de servicios después de la edad de jubilación, el empleo de la mujer, la clasificación de puestos, etc., sin haber celebrado consultas previas sobre el asunto con los representantes del personal; tampoco hubo oportunidad de dar a conocer la opinión consultiva del CCM o la del CCCA o la CAPI. En lo que respecta a los asuntos que son de la competencia de la CAPI, la Quinta Comisión no ha aceptado algunas veces las recomendaciones de aquélla (por ejemplo, el establecimiento de una prima por terminación del servicio para el personal contratado a plazo fijo), y en alguna que ocasión ha revocado decisiones de la CAPI (por ejemplo, respecto de la prima de repatriación). Con el debido respeto a las atribuciones que la Quinta Comisión tiene para adoptar decisiones, sobre la base de los informes de la CAPI, parecería que, en la medida en que la CAPI haya solicitado la opinión del personal y la haya tenido en cuenta en sus recomendaciones o decisiones, sería provechoso para el personal y para la Quinta Comisión que se le diera a aquél la oportunidad de expresar su opinión con respecto a propuestas que tendrían el efecto de desechar o de modificar de manera importante las recomendaciones o decisiones de la CAPI.

24. Habiendo tenido en cuenta las opiniones del personal en el contexto de la resolución 34/220 de la Asamblea General, el Secretario General considera que, además de las medidas enunciadas en esa resolución, el propósito de mejorar la participación del personal se puede conseguir previendo la posibilidad de que, la Quinta Comisión, tras recibir las opiniones del Secretario General sobre el asunto, invite a un único representante reconocido del personal de las Naciones Unidas o de la FICSA, según proceda, a hacer una exposición, verbalmente o por escrito, sobre cualquier propuesta relativa a los asuntos de personal que esté examinando.
