NACIONES UNIDAS

Asamblea General

QUINCUAGÉSIMO PRIMER PERÍODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISIÓN
11ª sesión
celebrada el martes
22 de octubre de 1996
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 11ª SESIÓN

Presidente:	Sr. SENGWE	(Zimbabwe)
más tarde:	Sr. STEIN (Vicepresidente)	(Alemania)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

TEMA 116 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1996-1997 (continuación)

TEMA 120 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, *y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.11
18 de mayo de 1998
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

96-81563 (S)

Se declara abierta la sesión a las 15.05 horas.

TEMA 116 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1996-1997 (continuación) (A/50/7/Add.16 y A/51/7/Add.1; A/C.5/50/57 y Add.1)

1. El Sr. KIM Bong Hyun (República de Corea) dice que el Secretario General indica en su informe (A/C.5/50/57/Add.1) que se están logrando economías en el presupuesto por programas sin menoscabar la realización íntegra de los programas y las actividades establecidos, manteniendo para ello una tasa de vacantes más alta que la aprobada por la Asamblea General en su resolución 50/214. Asimismo, el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/51/7/Add.1) señala que los costos de los nuevos mandatos para 1996-1997 también están siendo absorbidos mediante la tasa de vacantes. Sin embargo, señala el orador, el funcionamiento eficiente de las Naciones Unidas depende de sus recursos humanos, por lo cual la República de Corea comparte la preocupación expresada por el Grupo de los 77 y China acerca de los efectos negativos que pueda tener una tasa de vacantes más alta en la realización de los programas y las actividades, así como en la moral del personal. En particular, preocupa al orador que el Secretario General mencione la posibilidad de separación involuntaria de personal, dado que la Asamblea General aún no ha decidido la supresión de puestos ni ha estudiado todavía las propuestas del Secretario General sobre reducciones presupuestarias. El orador coincide con la Comisión Consultiva en que el Secretario General no debe recurrir a la separación involuntaria con el único fin de lograr economías en el presupuesto.

2. En cuanto al aumento de la eficiencia, el orador está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que los exámenes de la eficiencia deberían estar orientados más hacia la eficacia a largo plazo de las actividades de la Organización que hacia el objetivo a corto plazo de la reducción de gastos. Por otra parte, se pregunta cuánta atención está dedicando el Secretario General a la resolución 50/214 de la Asamblea General, en la que se pide que el presupuesto por programas para 1996-1997 prevea recursos suficientes para las actividades especialmente destinadas a los países menos adelantados. Como observó la Comisión Consultiva en el párrafo 9 de su informe, el Secretario General no ha aclarado de qué manera los numerosos aplazos, demoras, postergaciones y cancelaciones en los programas aprobados van a afectar a la capacidad de las Naciones Unidas de llevar a cabo los mandatos que les han confiado los órganos intergubernamentales competentes. Habría que presentar información acerca de la forma en que el Secretario General se propone realizar las actividades aplazadas o postergadas. Por último, el orador coincide con las recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva en el párrafo 38 de su informe, en el sentido de que el Secretario General actualice las estimaciones contenidas en su informe y la Asamblea General apruebe las consignaciones revisadas para el bienio.

3. El Sr. OUANE (Malí) se asocia a la declaración hecha en la Comisión por el representante de Costa Rica en nombre del Grupo de los 77. En el contexto actual de medidas de economía presupuestaria, la cuestión principal es saber si los pasos que se están emprendiendo y las soluciones que se proponen se atienen a los criterios establecidos en la resolución 50/214 de la Asamblea General. A este respecto, el informe del Secretario General (A/C.5/50/57/Add.1) propone una reducción del presupuesto de 154 millones de dólares, como se pedía en dicha

resolución, una tasa de vacantes de personal superior al 6,4% aprobado por la Asamblea General y que las consecuencias financieras de los nuevos mandatos se absorban mediante las medidas de economía previstas en la resolución 50/214.

4. La metodología propuesta para el logro de economías en el presupuesto suscita muchas dudas. El orador se pregunta en qué medida han participado los organismos intergubernamentales en el cambio y la revisión de los programas y las actividades establecidos por mandato legislativo y coincide con la Comisión Consultiva en que, en caso de duda, la Secretaría debe recabar orientación de los Estados Miembros, puesto que es prerrogativa de la Asamblea General introducir cambios en estos programas y actividades.

5. Otro punto importante es la tasa de vacantes propuesta, que supera el 6,4% fijado por la Asamblea General para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La Secretaría ha tomado esta decisión por iniciativa propia. Es importante determinar los efectos de esta alta tasa de vacantes en la ejecución de los programas establecidos por mandato intergubernamental. Asimismo, el orador se pregunta si resulta oportuno recurrir a consultores externos y contratos de corta duración en momentos en que la Organización está simplificando su estructura administrativa.

6. En el contexto de las medidas de economía propuestas, la financiación de nuevas actividades establecidas por mandato de órganos intergubernamentales debe seguir los procedimientos presupuestarios vigentes. A este respecto, es importante acatar los principios enunciados en la resolución 41/213 de la Asamblea General. Se están proponiendo reducciones drásticas en los programas y actividades destinados a los países en desarrollo, y en particular a los países menos adelantados, a pesar de ser éste uno de los principales objetivos de la Organización. Por ejemplo, el Secretario General indicaba que se economizarían casi 7,7 millones de dólares en la sección 10A del presupuesto por programas (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)), sin explicar cómo se había llegado a esta reducción, ni las consecuencias que podría tener en el programa de trabajo de la UNCTAD. Del mismo modo, hay previstas reducciones en programas correspondientes a las secciones 4 y 7A, como se señala en el párrafo 13 del informe de la Comisión Consultiva. No obstante, los cambios que se proponen contradicen cuanto establece la resolución 50/214 de la Asamblea General, en la que se pide al Secretario General que vele por que en el presupuesto por programas para 1996-1997 se prevean recursos suficientes para las actividades especialmente destinadas a los países menos adelantados. Las medidas de economía y eficiencia, aunque son necesarias y beneficiosas en muchas áreas, no deben obstaculizar la ejecución de los programas.

TEMA 120 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación) (A/51/304, A/51/421 y A/51/475; A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64, A/C.51/51/1, A/C.5/51/2, A/C.5/51/3, A/C.5/51/6 y A/C.5/51/7)

7. El Sr. KAUSIKAN (Singapur) desea interpretar, desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos las declaraciones hechas en la sesión anterior por el Secretario General Adjunto de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible y por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos acerca de una reunión de un grupo de expertos sobre violencia contra las trabajadoras migratorias. El 16 de octubre de 1996, Singapur hizo una declaración ante la Quinta Comisión, en la que se expresaban algunas preocupaciones concretas sobre

dicha reunión. La reacción de la Secretaría ante esas observaciones es una muestra de un problema fundamental de la gestión de los recursos humanos. En primer lugar, la Secretaría respondió que lo ocurrido en la reunión del grupo de expertos era la práctica normal en las Naciones Unidas y que se había aplicado también en 26 reuniones anteriores. Sin embargo, la reiteración no justifica las incorrecciones y la inclinación a aceptar una práctica establecida únicamente porque se haya repetido no es propia de un funcionariado dinámico y con visión de futuro. Como ha dicho el Presidente de la Asamblea General en el período de sesiones en curso, la Secretaría no puede seguir trabajando como siempre.

8. La Secretaría no tuvo en cuenta dos de las observaciones hechas por Singapur y sostuvo que los otros problemas que había señalado se debían a un error técnico. Sin embargo, la tendencia a la parcialidad, que afecta a todo el sistema y que se hizo patente en ese episodio, no puede imputarse a causas técnicas. En la sesión precedente, el Secretario General Adjunto dijo que Singapur estaba atacando la integridad e imparcialidad del funcionariado internacional. Sin embargo, Singapur no había hecho más que expresar algunas inquietudes, muy precisas, sobre una división y sobre un funcionario en particular.

9. El elemento fundamental de la posición de Singapur en este contexto es su apego al principio de responsabilidad y rendición de cuentas individuales. La Secretaría no podrá reformarse de verdad mientras los Estados Miembros no insistan en que la gestión de los recursos humanos parta de este principio. Singapur discrepa con el Subsecretario General, que sostiene que un aumento de sueldo no tiene nada que ver con la conducta de un funcionario, porque cuando una entidad cree en la responsabilidad y la rendición de cuentas individuales, lo lógico es que recompense por la actuación individual. No se trata de ideas radicales, sino únicamente de los principios normales a que se atiene la mayor parte de las organizaciones. Si las Naciones Unidas han de funcionar mejor deben adoptar esta práctica en su sistema de remuneración.

10. El Sr. ARMITAGE (Australia), hablando en nombre de Australia, el Canadá y Nueva Zelandia, dice que, en espera de que se reforme el sistema interno de administración de justicia de las Naciones Unidas, debe acatarse el sistema actual y aplicar escrupulosamente el procedimiento de manera que quienes estén sujetos a él gocen de las debidas garantías procesales. A este respecto, expresa satisfacción por las declaraciones hechas el día anterior por el Secretario General Adjunto de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible y por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

11. La estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos es crucial para las medidas que se están tomando a fin de reducir los gastos de personal sin menoscabar la ejecución de los programas. La Asamblea General puede desempeñar un papel importante fijando la orientación de la estrategia y estudiando las principales herramientas de gestión para ponerla en práctica. El informe del Secretario General (A/C.5/51/1) menciona las consecuencias que tienen en la aplicación de la estrategia la coyuntura presupuestaria actual y las medidas de economía. No obstante, si la Secretaría hubiese avanzado más en la aplicación de la estrategia, habría estado en mejores condiciones para hacer frente a las repercusiones de las medidas de economía en los recursos humanos.

12. En el informe hay demasiadas secciones sobre actividades que aún no se han realizado y sobre propuestas que aún no se han aprobado. En todo caso, es alentador el progreso alcanzado con el Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional que, sin lugar a dudas, va a demostrar su validez como herramienta básica de gestión una vez concluido el primer ciclo de ejecución. Un sistema de evaluación de la actuación profesional debe facilitar el perfeccionamiento del personal, dar primacía al reconocimiento de los méritos como principio y aportar datos útiles sobre el estado en que se encuentra la gestión dentro de la Organización. También cabe una función destacada al Programa de Capacitación en la gestión de los recursos, puesto que la gestión de los recursos humanos es importante para la viabilidad futura de la Organización. Al mismo tiempo, el simposio para el personal directivo superior ha servido para lograr su plena adhesión a la estrategia. El orador espera que las iniciativas en materia de contratación señaladas en el informe sirvan para materializar los principios del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y que refuercen el reconocimiento de los méritos en la contratación, la colocación y los ascensos. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia seguirán trabajando activamente en esos contextos, especialmente en lo relativo a la mejora de la condición de la mujer.

13. Aunque las propuestas para mejorar la movilidad del personal son prometedoras, el orador desearía que se hubieran puesto en práctica. La gestión de reasignaciones es un instrumento práctico para aumentar la adaptabilidad y la flexibilidad de la Organización. En cuanto a la descentralización de las funciones del personal y la delegación de autoridad, buena parte de la actual gestión de los recursos humanos en la Organización gira en torno a los procesos administrativos, en vez de la planificación estratégica y el asesoramiento normativo. Para que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos pudiese concentrarse en estas funciones, los exámenes de la eficiencia deberían servir para racionalizar los procesos administrativos y delegar buena parte de ellos en los departamentos u oficinas ejecutivas a las que competen directamente.

14. El Sr. Stein (Alemania), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.

15. La Sra. BASHIR (Sudán) señala que aún queda mucho por hacer en la aplicación de la estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos, que obedece al propósito de mejorar el funcionamiento de la Organización, velar por la competencia y eficiencia del personal y crear un entorno propicio para las reformas estructurales necesarias a fin de realizar el importante papel que la Carta establece para la Organización.

16. En ciertas materias, tales como el presupuesto y las finanzas, las adquisiciones, la gestión de los servicios de apoyo y los servicios de conferencias, podrían hacerse nombramientos locales, en especial cuando se tratase de puestos fuera de la Sede. Con ello se reduciría el costo y se crearía capacidad a nivel nacional. Los servicios de capacitación del personal de las Naciones Unidas podrían formar eficazmente al personal local en esas materias, así como en el mantenimiento de la paz y en la gestión de situaciones complejas de emergencia.

17. Los nombramientos por concurso son una manera eficaz de garantizar la contratación en igualdad de condiciones y la selección de funcionarios altamente calificados. La estrategia de nombramiento de jóvenes licenciados universitarios es importante para que la juventud de los países en desarrollo

tenga interés en trabajar para la Organización y para que adquiera una experiencia necesaria para convertirse en el núcleo de la futura administración.

18. En cuanto al adelanto de la mujer en la Secretaría, la oradora es consciente de que en algunos países en desarrollo los usos sociales y la falta de oportunidades educacionales para la mujer son obstáculos para el logro de este objetivo, pero cree en todo caso que la Secretaría debe procurar con más ahínco que aumente el porcentaje de mujeres en los niveles en que se determina la política y se toman las decisiones.

19. El Sudán espera que las medidas de reducción de costos no repercutan negativamente en las condiciones de trabajo, porque en ese caso la Organización sería menos atractiva para el personal altamente calificado y perdería competitividad como empleador en comparación con otras organizaciones.

20. El documento A/C.5/51/3, relativo a los privilegios e inmunidades de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, menciona en sus párrafos 55 a 58 que en el sur del Sudán las fuerzas rebeldes han vulnerado dichos privilegios e inmunidades. Como parte en la Convención sobre privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas, el Sudán condena estos actos criminales que obstaculizan la acción de las Naciones Unidas. El Sudán reitera su voluntad de respetar los privilegios e inmunidades de los funcionarios internacionales en su territorio y espera poder cooperar con las Naciones Unidas para que en el futuro estos actos no vuelvan a producirse.

21. El Sr. HAJAYANDI (Burundi) manifiesta el profundo pesar y condena del Gobierno de Burundi por el asesinato de trabajadores de la Cruz Roja y por los ataques perpetrados por bandas armadas contra funcionarios del Programa Mundial de Alimentos en Burundi y anuncia que el Gobierno de su país ya ha empezado a investigar judicialmente estos sucesos. La crisis sociopolítica sin precedentes que atraviesa Burundi ha hecho posible que los delincuentes cometan crímenes violentos, tanto contra habitantes del lugar como contra extranjeros que se hallan en el país llevando a cabo programas de asistencia. El Gobierno tiene la intención de promover una paz duradera mediante negociaciones entre todas las facciones políticas, con el objeto de lograr la reconciliación nacional.

22. El orador celebra la intensa colaboración establecida entre la policía de Burundi y los organismos especializados de las Naciones Unidas y, habida cuenta de la situación que atraviesa el país, insta a todo el personal de las misiones en Burundi a que observe escrupulosamente las directivas de seguridad. Burundi seguirá haciendo cuanto esté en sus manos para garantizar la seguridad de todos los extranjeros y, en especial, de los funcionarios internacionales.

23. El Sr. GODA (Japón) coincide con el Secretario General en que los funcionarios de las Naciones Unidas son su principal activo. Sin embargo, para utilizar plenamente estos recursos, la Organización debe crear lo antes posible un plan a fin de promover las perspectivas de carrera a largo plazo. Uno de los defectos más graves de la gestión en la Organización es no haber elaborado dicho plan. El orador se confiesa, por tanto, defraudado por el hecho de que la Secretaría siga centrada exclusivamente en la forma de ayudar a los funcionarios en la planificación de sus carreras, cuando en realidad la promoción de las perspectivas de carrera es también tarea de la Organización, que debe estudiar formas de aprovechar los servicios de los funcionarios durante un período

prolongado. Para gestionar los recursos humanos de forma inteligente es indispensable contar con un plan de esa índole.

24. La estrategia de gestión de los recursos humanos tiene un buen objetivo, aunque sus componentes necesitan ser revisados. En cuanto a la capacidad de gestión de la planificación, la carrera y la actuación profesional, todos los trámites de personal comienzan por la planificación, para lo cual se necesita un sistema de información. En este sentido, el orador pide aclaraciones sobre el estado en que se encuentra el Sistema Integrado de Información de Gestión, ya que éste debía contribuir a la creación de esa capacidad. Querría también saber cómo está funcionando la dependencia de planificación establecida en la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos.

25. El Japón es resuelto partidario de los concursos de ámbito nacional como instrumento para contratar personal calificado y corregir desequilibrios geográficos. La Secretaría debe reducir el tiempo que se tarda en ofrecer puestos a los candidatos seleccionados. Con respecto al informe sobre la composición de la Secretaría, el orador pide que se explique sobre qué base legislativa se ha contratado a siete mujeres al margen de los concursos de ámbito nacional (A/51/421, párr. 38) y querría saber cuántos varones han sido contratados por este procedimiento, toda vez que el Reglamento del Personal estipula que el nombramiento para estos puestos, así como para los que requieren conocimientos lingüísticos, se realice exclusivamente por concurso.

26. El Japón acoge con beneplácito la propuesta de iniciar un programa de perfeccionamiento de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. No obstante, en caso de aplicarse dicha propuesta la gestión del personal de base pasaría a la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, lo que exigiría modificar la propuesta sobre delegación de autoridad. En este sentido, se debería seguir considerando el ascenso a la categoría P-3 al cabo de dos años para todo funcionario cuyo desempeño lo justifique.

27. El orador toma nota con interés de las actividades de contratación activa y del aumento de la cooperación con los Estados Miembros. El Japón seguirá cooperando plenamente en las actividades de contratación, que deben tener debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa.

28. En cuanto a la mejora de la capacidad y la mentalidad de gestión, contemplada en la estrategia, el orador se complace de que hayan mejorado los programas de capacitación para la gestión. En cuanto al proyecto de escuela superior para el personal de las Naciones Unidas, manifiesta su apoyo a los programas que persiguen objetivos a nivel de todo el sistema, si bien tiene serias objeciones sobre el proyecto tal como se plantea actualmente, porque se ha solicitado la participación de instituciones como el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones sin contar con la autorización de la Asamblea General y porque los Estados Miembros no han podido hacerse una idea clara del proyecto en su totalidad. Hay que ofrecer información detallada y, si la Secretaría estudia un plan que implique cambios en cualquier mandato legislativo, deberá presentar sus propuestas al órgano legislativo correspondiente.

29. En cuanto a la planificación del trabajo y a la gestión de la evaluación de la actuación profesional, el orador opina que el sistema de evaluación de la

actuación profesional (SEAP) es una herramienta clave. Es de lamentar que el sistema se haya introducido con retraso debido a la situación económica. La Secretaría debe aplicar este sistema en todo el mundo y presentar un informe en el quincuagésimo tercer período de sesiones. Con respecto a la descentralización y a la delegación de autoridad, hay que simplificar la administración del personal para eliminar elementos redundantes y hacer que aumente la eficiencia. No obstante, antes de que se pueda descentralizar o delegar la autoridad, es necesario crear un sistema de responsabilidad y rendición de cuentas, porque de no ser así la delegación de autoridad daría como resultado un sistema caótico en el cual nadie tendría responsabilidad.

30. En cuanto a la eliminación natural de puestos y a las jubilaciones anticipadas, el orador querría saber hasta qué punto ha contribuido a la gestión de los recursos humanos, más allá de las economías presupuestarias que haya reportado, el programa de separación anticipada propuesto por la Secretaría.

31. En relación a las demás cuestiones sobre gestión de los recursos humanos, el orador manifiesta su apoyo a la propuesta de reforma del sistema interno de administración de justicia. El Japón toma nota de que ha aumentado la representación de la mujer. Hay que seguir con esta iniciativa, basándose en los principios fundamentales de la Carta y teniendo presentes a los países con insuficiente representación o no representados.

32. El orador reconoce los esfuerzos realizados para que los Estados Miembros estén mejor representados, pero observa que el Japón sigue teniendo una representación muy insuficiente. La Secretaría debe intensificar la contratación de personal de los países con insuficiente representación o no representados.

33. La seguridad y protección de los funcionarios reviste gran importancia. La aprobación de la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el personal vinculado a sus actividades ha sido importante como primer paso. El Japón ha ratificado la Convención e insta a otros Estados Miembros a que hagan lo propio.

34. El informe del Secretario General sobre los jubilados ofrece únicamente comentarios generales y no analiza la práctica generalizada de emplear jubilados. Aunque a corto plazo esta práctica puede ser eficaz en función de los costos, a largo plazo puede volverse contraproducente. El Japón manifiesta también sus reservas sobre la recomendación de la Comisión Consultiva de que se establezca un límite de ingresos anual de 22.000 dólares de los EE.UU.

35. Nunca se insistirá demasiado en la importancia que tiene la gestión de los recursos humanos. Los Estados Miembros comparten con la Secretaría el objetivo de mejorar la gestión y por tanto el funcionamiento de la Organización.

36. La Sra. CHAMBERS (Estados Unidos de América) dice que su país sigue empeñado en reforzar la autoridad del Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización. Espera que se aplique plenamente la estrategia del Secretario General para mejorar la gestión de los recursos humanos. Para ello hará falta que cambie la mentalidad de gestión, lo que permitirá iniciar el siglo XXI con un sistema de personal bien administrado y eficaz.

37. La oradora apoya la implantación del Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional (SAP) y del Programa de Capacitación en la Gestión de los Recursos Humanos, que deberán dar como resultado una mayor responsabilidad y rendición de cuentas del personal. Es partidaria también de que se promueva la capacitación del personal y las oportunidades de perfeccionamiento, que benefician tanto a los funcionarios como a la Organización. Es necesario asignarles el tiempo y los recursos necesarios.

38. El adelanto de la mujer reviste gran importancia. Por mucho que la Organización haya logrado su objetivo de 1995 con una tasa de participación de la mujer del 35% en puestos sujetos a distribución geográfica a mediados de 1996, sigue sin haberse acercado siquiera al objetivo de 1995 de una tasa del 25% en puestos de categoría D-1 y superiores. Es necesario que siga aumentando el número de puestos ocupados por mujeres, a pesar de que la congelación de la contratación y las tasas de vacantes estén limitando las posibilidades de la Organización a ese respecto.

39. La oradora celebra la creación de un grupo de tareas de gestión del personal para combatir el hostigamiento, incluido el sexual, en todos los lugares de destino. Hay que emprender con decisión un programa para erradicar el hostigamiento.

40. En el quincuagésimo período de sesiones, la Quinta Comisión pidió al Secretario General que elaborase una política sobre el empleo de jubilados que no vulnerara el principio de "duplicación de beneficios" y que permitiera a la Secretaría contar con personal suficiente para sus actividades. La cantidad que perciban anualmente los jubilados de las Naciones Unidas en concepto de sueldo y prestación de jubilación combinados no debe superar sus ingresos anteriores a la jubilación. La oradora reconoce que en los servicios de conferencias hay una demanda crítica de los conocimientos de los jubilados durante los períodos de mayor trabajo. Sin embargo, los jubilados no son los únicos que los poseen. El límite de seis meses es demasiado prolongado y no hay necesidad de que el personal de los servicios de conferencias quede exento del tope salarial. Estas situaciones de empleo temporario son la ocasión ideal para utilizar servicios por contrata. El empleo de jubilados, aunque sea excepcional y se controle rigurosamente, debe reducirse al mínimo para que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos pueda seguir empeñada en el desarrollo de la carrera.

41. La oradora deplora los peligros a que están sometidos en todo el mundo los funcionarios de las Naciones Unidas y la muerte de diez funcionarios durante el período a que se refiere el informe sobre privilegios e inmunidades presentado por el Secretario General (A/C.5/51/3). Con respecto a la mención en dicho informe (párr. 9) a las restricciones impuestas por las autoridades de los Estados Unidos a los viajes particulares de funcionarios, la oradora declara que su Gobierno cumple sus obligaciones como país anfitrión y no restringe los viajes oficiales de los funcionarios. No obstante, los Estados Unidos se reservan el derecho de restringir, por motivos de seguridad nacional, los viajes particulares dentro de su territorio de algunos funcionarios de las Naciones Unidas. En todo caso, es en la Sexta Comisión donde procede examinar la cuestión.

42. La oradora conviene en que es necesario dedicar tiempo y recursos suficientes para las actividades de representación de personal, si bien opina

que el número de funcionarios relevados total o parcialmente de sus tareas es desproporcionado y debe reducirse. El informe sobre costos y modalidades de las actividades de representación del personal (A/C.5/51/6) indica que el costo indirecto anual asciende a unos 2,4 millones de dólares, cifra mucho más alta que la correspondiente a años anteriores. Es necesario explicar este costo y cómo se ha determinado el costo indirecto.

43. Se debe permitir al Secretario General ejercer su autoridad y liderazgo dentro del marco establecido por la Asamblea General con respecto a los límites del presupuesto y la ejecución de los mandatos. Los Estados Miembros caerían en la microgestión si no pudieran apoyar al Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo. Es inevitable que el Secretario General adopte decisiones que no complazcan a todas las partes interesadas, pero debe tener la voluntad y la capacidad de adoptarlas, siempre que estén en concordancia con los principios de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 16.25 horas.