



## Asamblea General

Distr.  
GENERAL

A/51/643/Add.2  
2 de abril de 1997  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

---

Quincuagésimo primer período de sesiones  
Tema 120 del programa

### GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

#### Informe de la Quinta Comisión (Tercera parte)

Relator: Sr. Ihor V. HUMENNY (Ucrania)

#### I. INTRODUCCIÓN

1. Las recomendaciones anteriores formuladas por la Quinta Comisión a la Asamblea General en relación con el tema 120 del programa constan en el informe de la Comisión distribuido con la signatura A/51/643 y Add.1.
2. La Quinta Comisión reanudó su examen del tema en sus sesiones 49<sup>a</sup> a 51<sup>a</sup> y 55<sup>a</sup>, celebradas en los días 11, 12, 17 y 27 de marzo de 1997. Las declaraciones y observaciones formuladas en el curso del examen del tema por la Comisión se recogen en las actas resumidas correspondientes (A/C.5/51/SR.49 a 51 y 55).
3. Además de los documentos enumerados en el párrafo 3 del documento A/51/643 y Add.1, la Comisión tuvo a la vista los siguientes documentos:
  - a) Nota del Secretario General en que transmite sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Examen de la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos (Parte II - Colocación y ascensos)" (A/51/656/Add.1);
  - b) Nota del Secretario General por la que transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas" y sus observaciones al respecto (A/51/705 y Add.1);

## II. EXAMEN DE LAS PROPUESTAS

### A. Proyecto de resolución A/C.5/51/L.49

4. En la 55ª sesión, celebrada el 27 de marzo, el representante de Austria presentó un proyecto de resolución titulado "Gestión de los recursos humanos" (A/C.5/51/L.49) y propuesto por el Presidente tras la celebración de consultas officiosas.

5. En la misma sesión hizo una declaración el representante de Alemania.

6. También en esa sesión, la Comisión aprobó el proyecto de resolución A/C.5/51/L.49 (véase el párrafo 10, proyecto de resolución I).

### B. Proyecto de resolución A/C.5/51/L.54

7. En la 55ª sesión, celebrada el 27 de marzo, el representante de Austria presentó un proyecto de resolución titulado "Respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines" (A/C.5/51/L.54) y propuesto por el Presidente tras la celebración de consultas officiosas.

8. En la misma sesión, la Comisión aprobó el proyecto de resolución A/C.5/51/L.54 (véase el párrafo 10, proyecto de resolución II).

9. Una vez aprobado el proyecto de resolución, el representante de la República Árabe Siria hizo una declaración para explicar la postura de su país.

## III. RECOMENDACIONES DE LA QUINTA COMISIÓN

10. La Quinta Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe los siguientes proyectos de resolución:

### PROYECTO DE RESOLUCIÓN I

#### Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 8, 97, 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

Reafirmando sus resoluciones 47/226 de 8 de abril de 1993 y 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, respectivamente, y sus demás resoluciones y decisiones sobre el tema,

Teniendo presentes las opiniones sobre las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos expresadas por los Estados Miembros en la Quinta

Comisión durante el quincuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General<sup>1</sup>,

Habiendo examinado los informes sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos que le presentó el Secretario General en su quincuagésimo primer período de sesiones<sup>2</sup>,

Habiendo examinado también los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre la cuestión<sup>3</sup>,

Habiendo escuchado las opiniones expresadas por el representante del personal en la Quinta Comisión de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General de 17 de diciembre de 1980<sup>4</sup>;

Reafirmando que el personal de la Organización es un recurso de valor inestimable para las Naciones Unidas, y encomiando su aporte a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

Rindiendo homenaje a la memoria de todos los funcionarios que perdieron la vida al servicio de la Organización,

1. Reitera su pleno apoyo al Secretario General, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, y subraya su pleno respeto de las prerrogativas y funciones que le incumben en virtud de la Carta de las Naciones Unidas;

2. Reafirma su apoyo a la integridad e independencia de la administración pública internacional y toma nota de los esfuerzos realizados por el Secretario General por preservarlas;

#### I. APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA FORMULADA POR EL SECRETARIO GENERAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN

Recordando la estrategia formulada por el Secretario General para la gestión de los recursos humanos de la Organización<sup>5</sup>,

Acogiendo con satisfacción el hecho de que el Secretario General haya adoptado el concepto de un enfoque integrado respecto de la planificación y gestión de los recursos humanos, según se indica en su estrategia,

---

<sup>1</sup> Véanse los documentos A/C.5/51/SR.7, 9 a 11, 13, 14, 16, 21, 23, 25, 26, 30, 31, 34, 37, 46, 49 a 51 y 55.

<sup>2</sup> A/51/304 y Corr.1, A/51/421 y Corr.1 y 2, A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64, A/C.5/51/1, A/C.5/51/6 y A/C.5/51/34.

<sup>3</sup> A/51/656, anexo, y A/51/705, anexo.

<sup>4</sup> Véase el documento A/C.5/51/SR.51.

<sup>5</sup> Véase el documento A/C.5/49/5.

Reafirmando la importancia que reviste el proceso de consultas entre el personal y la Administración para el funcionamiento y las actividades de la Secretaría,

1. Toma nota de las medidas adoptadas para poner en práctica varios elementos de la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización, según se indica en el informe del Secretario General<sup>6</sup>;

2. Deplora con profunda preocupación que no se haya seguido avanzando en la aplicación de la estrategia aprobada, e insta al Secretario General a que tome las medidas necesarias para la aplicar plenamente la estrategia y que le presente un informe al respecto durante el quincuagésimo tercer período de sesiones;

3. Deplora que no se haya podido crear en la Organización un entorno de trabajo y una filosofía de gestión que permita a los funcionarios alcanzar un máximo de rendimiento, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus tareas;

4. Pide al Secretario General que procure la plena aplicación de su estrategia, teniendo presentes las disposiciones de la presente resolución, lo antes posible;

5. Toma nota a este respecto de la introducción gradual de la gestión del desempeño, lo que incluye la introducción en 1996 de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional;

## II. FUNCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA

Reafirmando su resolución 48/218 A, de 23 de diciembre de 1993, especialmente la petición de que se instituya un mecanismo encaminado a garantizar que los directores de programas sean responsables de la gestión eficaz de los recursos humanos que se les asignan,

Tomando nota con reconocimiento de que la Dependencia Común de Inspección, en su informe de 5 de noviembre de 1996<sup>7</sup>, trató extensamente el tema de las políticas de contratación, colocación y ascensos,

Reiterando la autoridad y responsabilidad que tiene la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría para aplicar las normas de contratación, colocación y ascensos a nivel de toda la Secretaría,

Tomando nota de los informes del Secretario General sobre las actividades de representación del personal<sup>8</sup>,

---

<sup>6</sup> A/C.5/51/1.

<sup>7</sup> A/51/656, anexo.

<sup>8</sup> A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64 y A/C.5/51/6.

1. Reconoce la función que cumple la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, como principal representante del Secretario General, en el establecimiento de políticas y las directrices sobre recursos humanos, y pide encarecidamente al Secretario General que mantenga su autoridad central en materia de política;

2. Pide al Secretario General que intensifique la responsabilidad administrativa con respecto a las decisiones sobre gestión de los recursos humanos, lo que incluye la imposición de sanciones en casos de mala administración del personal comprobada, negligencia voluntaria o descuido de las normas y procedimientos establecidos, al tiempo de salvaguardar el derecho de todos los funcionarios, incluso los directores, a las debidas garantías de procedimiento;

3. Pide también al Secretario General que emita instrucciones administrativas concretas en que se establezca claramente la responsabilidad de los directores de programas respecto de la utilización adecuada de los recursos humanos, así como las sanciones que corresponda aplicar de conformidad con la regla 112.3 del Reglamento de Personal por cualquier perjuicio financiero que sufran las Naciones Unidas como resultado de negligencia grave, con inclusión de la motivación indebida, o del hecho de transgredir intencionalmente o desestimar temerariamente el Estatuto o el Reglamento del Personal o las normas establecidas que rigen la contratación, la colocación y los ascensos;

4. Deplora el elevado número de excepciones que se hacen a los procedimientos establecidos sobre contratación, colocación y ascensos del personal, especialmente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

5. Pide al Secretario General que anuncie todas las vacantes a fin de dar igual oportunidad a todos los funcionarios que reúnan las condiciones requeridas y alentar la movilidad, en la inteligencia de que la facultad discrecional del Secretario General de efectuar nombramientos y conceder ascensos al margen de los procedimientos establecidos estará limitada a su Oficina Ejecutiva y a las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, así como a todas las categorías de enviados especiales;

6. Acoge con satisfacción la intención del Secretario General de racionalizar los procedimientos administrativos y eliminar la duplicación, en relación con la gestión de recursos humanos, mediante la delegación de autoridad a los directores de programas, y le pide que, antes de delegar esa autoridad, se cerciore de que se hayan establecido mecanismos bien concebidos de rendición de cuentas, incluidos los procedimientos necesarios de supervisión y control internos, y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

7. Pide al Secretario General que agilice la simplificación y racionalización de todas las normas y procedimientos relativos al personal a fin de hacerlas transparentes y más fáciles de aplicar, y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

8. Reafirma la necesidad de que el Secretario General haga uso, en la mayor medida posible, de los mecanismos de consulta entre el Personal y la administración que se establecen en la regla 108.2 del Reglamento del Personal,

y que fortalezca el diálogo entre la administración y el personal en las Naciones Unidas y en todos sus fondos y programas y le pide que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

9. Pide al Secretario General que se asegure de que el monto de los recursos que se consignen en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999 para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sea proporcional al mandato anteriormente señalado;

10. Recuerda que la función de representante del personal es una función oficial;

11. Recuerda asimismo que los representantes del personal elegidos son funcionarios de las Naciones Unidas;

12. Reconoce que los representantes del personal tienen derecho a que se les dé la oportunidad de avanzar en su trayectoria profesional, decide que no podrán ser liberados ininterrumpidamente de sus funciones normales por períodos superiores a cuatro años, y decide también que la liberación de sus funciones será aplicable únicamente a los funcionarios que hayan sido elegidos representantes del personal, ya sea a jornada completa o a jornada parcial;

13. Pide al Secretario General que le presente un informe sobre la práctica de los Estados Miembros respecto de la financiación que son representantes del personal nacional, y sobre la proporción de representantes del personal;

### III. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, CONTRATACIÓN, SITUACIÓN DE LA MUJER Y PROMOCIÓN DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

Recordando los Artículos 8 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

#### A. Planificación de los recursos humanos

Subrayando la importancia de la planificación de los recursos humanos tanto para la contratación como para la promoción de las perspectivas de carrera,

1. Toma nota de la labor preliminar en materia de planificación de los recursos humanos, especialmente la relativa a la proyección de las necesidades de contratación a nivel de ingreso desde 1997 hasta 2001, y pide que se continúen y amplíen esas actividades;

2. Pide al Secretario General que, de conformidad con las reglas y cláusulas pertinentes del Reglamento y Estatuto del Personal, haga uso en la mayor medida posible de los mecanismos existentes, tales como la rescisión del contrato por acuerdo mutuo o la concesión de licencia sin sueldo, a fin de crear oportunidades de ascenso para el personal existente y de la contratación de nuevos funcionarios;

## B. Contratación

Subrayando la importancia decisiva que tiene la contratación de nuevos funcionarios para atender las necesidades de la Organización,

1. Reafirma que no se debe considerar que puesto alguno esté reservado exclusivamente para un Estado Miembro o grupos de Estados Miembros determinados, incluso al nivel más alto;

2. Reconoce que el sistema de límites convenientes constituye el mecanismo para la contratación de personal en puestos sujetos a distribución geográfica, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

3. Pide al Secretario General que adopte todas las medidas a su alcance para asegurar la representación equitativa de los Estados Miembros a los niveles superior y normativo de la Secretaría, en particular la de los países en desarrollo y la de los Estados Miembros insuficientemente representados a esos niveles, de conformidad con las resoluciones correspondientes de la Asamblea General, y que incluya información sobre la cuestión en los futuros informes sobre la composición de la Secretaría;

4. Pide también al Secretario General que, a ese respecto, dé muestras de flexibilidad al aplicar los límites convenientes en los distintos casos de contratación, teniendo presentes todas las partes de esta resolución;

5. Pide además al Secretario General que se asegure de que el criterio primordial para la contratación de personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad;

6. Pide al Secretario General que, al tiempo de asegurarse de que el criterio primordial para la contratación de personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, se asegure también de que la búsqueda y selección de candidatos se lleve a cabo conforme a los principios rectores de lograr una distribución geográfica equitativa y proporcionar a hombres y mujeres igualdad de oportunidades de participar en cualquier capacidad y en condiciones de igualdad en la labor de la Secretaría;

7. Reafirma que la adscripción de funcionarios gubernamentales es compatible con los Artículos 100 y 101 de la Carta y beneficia tanto a la Organización como a los Estados Miembros e insta al Secretario General a que continúe esa práctica en más amplia escala, según proceda;

8. Toma nota de las gestiones realizadas por el Secretario General para encontrar candidatos procedentes de Estados Miembros no representados o de representación insuficiente y que estén por debajo del punto medio de los límites convenientes, y pide que siga realizando esas gestiones en más amplia escala;

9. Pide al Secretario General que limite la práctica de ofrecer nombramientos temporales de un año o más para puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario o a fondos extrapresupuestarios a necesidades temporales

como, por ejemplo, sustituciones en caso de personal asignado a misiones sobre el terreno y licencia autorizada;

10. Pide también al Secretario General que adopte medidas eficaces para impedir la colocación de funcionarios en puestos vacantes de categoría superior a la que les corresponde por períodos de más de tres meses y le pide además que publique los anuncios de vacantes dentro de un plazo de tres meses;

11. Pide al Secretario General que dé instrucciones a todos los directores de programas para que informen a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos inmediatamente cada vez que se produzca una vacante y, en el caso de las vacantes previstas, seis meses antes de que el puesto quede vacante;

12. Observa que los puestos sujetos a la fórmula de los límites convenientes están limitados al nivel actual de 2.700 puestos;

13. Pide al Secretario General que no incluya en el cálculo de los límites convenientes a los funcionarios contratados para puestos financiados con cargo a cuentas de apoyo;

14. Pide al Secretario General que continúe aplicando las disposiciones del párrafo 3 del artículo 101 de la Carta para contratar funcionarios sobre una base geográfica lo más amplia posible para todos los puestos que se hallan fuera de los límites convenientes;

15. Reafirma la política del Secretario General de que los nombramientos para puestos de las categorías P-1 y P-2 y para puestos que requieran conocimientos lingüísticos especiales se lleven a cabo exclusivamente mediante concurso y los nombramientos para puestos de la categoría P-3 se lleven a cabo normalmente mediante concurso;

16. Pide al Secretario General que siga celebrando concursos nacionales para los puestos de la categoría P-2 y de la categoría P-3 como útil medio de selección de los candidatos más calificados de Estados Miembros insuficientemente representados; se debe prestar especial atención a las perspectivas de ascenso del personal a la categoría P-3 y a la necesidad de celebrar esos concursos con el máximo de eficiencia y economía;

17. Invita a todos los Estados Miembros interesados a participar en esos concursos;

18. Pide al Secretario General que no disminuya a efectos presupuestarios la proporción de puestos a nivel de ingreso de las categorías P-1 a P-3 inclusive;

19. Pide también al Secretario General que, independientemente de lo dispuesto en la sección V de la presente resolución, ofrezca o continúe ofreciendo nombramientos de prueba a todos los funcionarios que hayan aprobado un concurso para la contratación y que considere la posibilidad de conceder a todos esos funcionarios un nombramiento permanente una vez concluido el período de prueba;



20. Pide además al Secretario General que, en el caso de los funcionarios contratados mediante concurso, se asegure de que sólo se concedan nombramientos permanentes a aquellos que posean el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, según los requisitos establecidos en la Carta;

21. Pide al Secretario General que concluya el reajuste de los concursos para el ascenso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros a fin de uniformarlos con los concursos nacionales, sobre todo en lo que respecta a los títulos académicos;

22. Pide también al Secretario General que presente propuestas para la introducción de un período de prueba para los candidatos que hayan aprobado los exámenes para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico;

23. Pide además al Secretario General que presente un informe sobre la cuestión del desequilibrio geográfico resultante de los ascensos, por medio de los exámenes para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, a puestos sujetos a distribución geográfica;

24. Insta al Secretario General a que tome todas las medidas necesarias, incluso la de dar instrucciones a los jefes de departamentos, según sea necesario, para colocar a todos los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales en el plazo de un año, con sujeción a la disponibilidad de puestos;

25. Pide al Secretario General que asigne prioridad a los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales y no hayan sido colocados en el plazo de un año para todos los demás puestos vacantes, incluidos los de breve duración;

26. Pide también al Secretario General que extienda a los consultores y a los funcionarios prestados a título no reembolsable la práctica vigente de prohibir que los pasantes soliciten puestos en la Secretaría o sean nombrados para ocuparlos durante un período de seis meses posterior a la terminación de su pasantía, y pide también que las personas que ocupan puestos con cargo al presupuesto ordinario o a fondos extrapresupuestarios con nombramientos de corto plazo de un año o más no puedan solicitar esos puestos ni ser nombrados para ocuparlos durante un período de seis meses posterior a la terminación de su servicio;

27. Pide asimismo al Secretario General que se asegure de que las personas que prestan servicios en misiones de mantenimiento de la paz u otras misiones sobre el terreno puedan ser candidatas a puestos vacantes en la Secretaría después de haber prestado servicios durante por lo menos 12 meses; en caso de que se considere su nombramiento, se aplicarán las normas pertinentes y los criterios establecidos de contratación;

28. Pide al Secretario General que reanude lo antes posible las actividades normales de contratación en todas las categorías;

### C. Situación de la mujer en la Secretaría

Reafirmando que, entre las Comisiones Principales de la Asamblea General, corresponde a la Quinta Comisión la responsabilidad de las cuestiones

administrativas, presupuestarias y de gestión de recursos humanos, incluida, entre otras, la cuestión de la representación de la mujer en la Secretaría,

Observando con beneplácito que se ha alcanzado la meta de que la tasa de participación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica fuese de 35%,

Observando con preocupación que dista de haberse alcanzado el objetivo fijado en su resolución 45/239 C, de 21 de diciembre de 1990, de tener para 1995 una tasa de participación de la mujer en puestos de la categoría D-1 y categorías superiores del 25%,

Recordando su resolución 51/67, de 12 de diciembre de 1996, y, en particular, la reafirmación del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en la Secretaría para el año 2000,

Observando con preocupación que tal vez no se alcance ese objetivo, especialmente en los puestos directivos y de adopción de decisiones (D-1 y categorías superiores),

Observando que la tasa general de representación de la mujer en todos los puestos del cuadro orgánico era de 33,66% al 31 de diciembre de 1996,

Reafirmando que el Secretario General, al tratar de alcanzar este objetivo, debe tener en cuenta el principio de que la consideración primordial será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad al tiempo de respetar plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa,

1. Insta al Secretario General a que aplique y supervise cabalmente el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría 1995-2000<sup>9</sup>;

2. Pide al Secretario General que continúe en su empeño por crear un entorno de trabajo atento a las cuestiones relacionadas con el género mediante la aplicación de todas las normas y los procedimientos pertinentes en materia de gestión de los recursos humanos, velando por que en el contexto del sistema de evaluación de la actuación profesional se evalúe la actuación de los supervisores en cuanto a sus actividades a ese respecto;

3. Pide también al Secretario General que elabore un programa de licencias familiares para los funcionarios de las Naciones Unidas, sin crear derechos suplementarios de licencia, y que le presente un informe al respecto a la mayor brevedad posible;

4. Decide considerar la estructura y la fuente de financiación de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en el contexto de su examen del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, y pide al Secretario General que formule propuestas a este respecto con miras a que se le proporcionen recursos suficientes y acordes con su mandato;

---

<sup>9</sup> A/49/587 y Corr.1, secc. IV.

5. Pide al Secretario General que adopte medidas apropiadas, a la mayor brevedad posible, para que se pueda cumplir el mandato de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer;

6. Alienta al Secretario General a que, en forma compatible con el Artículo 101 de la Carta, nombre un mayor número de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores a fin de reducir la brecha entre los géneros y de alcanzar lo antes posible la meta establecida por la Asamblea General de que la mujer tenga una participación del 25% en puestos superiores de adopción de decisiones;

7. Insta al Secretario General a que, en forma compatible con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, aumente el número de mujeres de países en desarrollo empleadas en la Secretaría, en particular las de los países no representados o insuficientemente representados, así como de países que tienen una baja representación de mujeres, incluidos los países con economías en transición;

8. Insta encarecidamente a todos los Estados Miembros a que apoyen los intentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados por aumentar la proporción de mujeres en los puestos del cuadro orgánico, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, seleccionando y presentando periódicamente más candidaturas de mujeres y alentando a las mujeres a solicitar puestos en la Secretaría de las Naciones Unidas y en los organismos especializados,

#### D. Promoción de las perspectivas de carrera

Reconociendo que la promoción de las perspectivas de carrera es una parte indispensable de la gestión eficaz de los recursos humanos,

Observando con preocupación que no se ha avanzado en la formulación de un sistema cabalmente integrado de promoción de las perspectivas de carrera,

1. Deplora que el Secretario General no haya aún formulado una política de promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría y le pide que la formule lo antes posible y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

2. Pide al Secretario General que cumpla las metas y objetivos estipulados en diversas resoluciones de la Asamblea General mediante el establecimiento, con carácter prioritario, de un completo sistema de promoción de las perspectivas de carrera y ascensos;

3. Pide también al Secretario General que le presente en su quincuagésimo tercer período de sesiones un informe acerca de la forma en que se tienen en cuenta los conocimientos lingüísticos en el sistema de evaluación de la actuación profesional y en la política de contratación y ascensos, incluso para el personal de idiomas;

4. Pide asimismo al Secretario General que le presente un informe sobre la viabilidad de celebrar los concursos nacionales en los seis idiomas

oficiales, sin perjuicio de la obligación de conocer el francés y el inglés como idiomas de trabajo;

5. Pide al Secretario General que formule propuestas encaminadas a asegurar que los nacionales de Estados Miembros cuyo idioma materno no sea un idioma oficial o de trabajo de las Naciones Unidas no se encuentren en desventaja al presentarse a los concursos nacionales;

6. Pide también al Secretario General que siga elaborando y aplicando los programas de gestión de las reasignaciones para los funcionarios de las categorías de ingreso y otros funcionarios conforme a lo señalado en su informe sobre la aplicación de su estrategia<sup>10</sup>, y que incluya en los presupuestos los puestos necesarios;

7. Toma nota de que se ha avanzado poco en lo que concierne a lograr una mayor movilidad del personal de contratación internacional conforme a lo previsto en la estrategia, y reitera la importancia de avanzar considerablemente hacia la consecución de ese objetivo;

8. Deplora que aún no se haya presentado el informe sobre movilidad que solicitó en el párrafo 2 de la sección V de su resolución 49/222 A, y pide al Secretario General que le presente ese informe en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

9. Observa con preocupación el hecho de que las demoras en preparar los informes de evaluación de la actuación profesional redundan en detrimento de los funcionarios cuyas candidaturas son consideradas por los órganos de nombramientos y ascensos, y pide al Secretario General que adopte medidas encaminadas a asegurar que los directores que preparan los informes rindan cuentas en caso de demora;

10. Pide que, en el grado en que lo permita una evaluación justa de los funcionarios, el procedimiento de contratación y ascenso no se aplase en detrimento de los funcionarios por falta de informes de evaluación de la actuación profesional;

11. Pide al Secretario General que emplee el sistema de evaluación de la actuación profesional para propiciar un diálogo entre el personal y la administración, incluida la determinación de las oportunidades de perfeccionamiento del personal y de promoción de las perspectivas de carrera y le presente un informe en la continuación de su quincuagésimo primer período de sesiones respecto de las conclusiones del examen del primer ciclo del sistema de evaluación de la actuación profesional;

12. Destaca la circunstancia de que el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional no es más que uno de los elementos de un plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría;

13. Toma nota con reconocimiento de que se han fortalecido los programas de capacitación, incluidos los programas de capacitación en la gestión de

---

<sup>10</sup> A/C.5/51/1, párrs. 29 a 31.

personal, el perfeccionamiento de aptitudes sustantivas, la tecnología de la información, las comunicaciones y la capacitación en los seis idiomas oficiales en plano de igualdad, y pide al Secretario General que continúe haciendo inversiones en la capacidad futura de la Organización mediante el mantenimiento y la ampliación de esos programas a fin de atender a las necesidades institucionales y a las aspiraciones individuales de promoción de las perspectivas de carrera;

14. Acoge con beneplácito la intención del Secretario General de continuar fortaleciendo la formación profesional del personal, a fin de promover la capacidad de gestión y velar por que el personal continúe recibiendo la capacitación de repaso que sea necesaria en el curso de su carrera;

#### IV. REASIGNACIÓN

1. Toma nota de los efectos de las medidas de economía en la política de personal de la Organización;

2. Reconoce la necesidad de mantener un entorno adecuado en la Secretaría y de mantener alta la moral de los funcionarios;

3. Reitera la solicitud que hizo en el párrafo 12 de su resolución 51/221 B, de 18 de diciembre de 1996, y decide examinar con carácter prioritario en la próxima parte de la continuación de su período de sesiones el informe sobre la situación de los funcionarios que se encuentran en espera de reasignación;

4. Reconoce que las medidas relativas a cuestiones de personal respecto de las cuales se haga valer la necesidad de hacer economías no deben entrañar cambios en el Estatuto y el Reglamento del Personal sin la aprobación previa de la Asamblea General;

#### V. RELACIÓN ENTRE LOS NOMBRAMIENTOS DE CARRERA Y LOS NOMBRAMIENTOS DE PLAZO FIJO

Tomando nota del informe del Secretario General sobre la relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo<sup>11</sup>;

1. Subraya la importancia del concepto de servicio de carrera para los funcionarios que desempeñan funciones básicas de carácter permanente;

2. Pide al Secretario General que tome medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegue al 70% y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

3. Decide que los cinco años ininterrumpidos de servicios estipulados en su resolución 37/126, de 17 de diciembre de 1982, no dan derecho automáticamente

---

<sup>11</sup> A/C.5/51/34.

a un nombramiento permanente, y decide también que habría que tener debidamente en cuenta otros factores, como la actuación profesional sobresaliente, las realidades operacionales de las organizaciones y las funciones básicas correspondientes al puesto;

4. Hace suya, en principio, la introducción de un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos distintos de los de carrera y pide al Secretario General que le presente, en su quincuagésimo tercer período de sesiones, propuestas detalladas para la aplicación de ese sistema, incluida una definición de lo que se entiende por funciones básicas de carácter permanente, una explicación cabal de la forma en que se aplicaría esa definición y el texto de las enmiendas que fuera necesario introducir en el Reglamento y el Estatuto del Personal para aplicar el nuevo sistema;

## VI. CONSULTORES

Habiendo examinado el resumen sucinto de las principales observaciones, conclusiones y recomendaciones de la Junta de Auditores<sup>12</sup> y las observaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el particular<sup>13</sup>,

Observando con profunda preocupación que, a pesar de las reiteradas recomendaciones de la Junta, subsisten graves irregularidades en la selección, el mandato, la contratación y la remuneración de los consultores y la gestión de los servicios que prestan, incluida una falta de equilibrio desde el punto de vista geográfico,

1. Observa con preocupación la práctica de encomendar a consultores funciones que corresponden a puestos de plantilla y pide al Secretario General que se abstenga de ella;

2. Toma nota con preocupación de las observaciones formuladas por la Junta de Auditores en el sentido de que varias constataciones justifican una investigación más a fondo con miras a adoptar las medidas que correspondan contra el personal responsable de esas prácticas irregulares<sup>14</sup> y pide al Secretario General que adopte las medidas del caso y le presente un informe al respecto en su quincuagésimo segundo período ordinario de sesiones;

3. Pide al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las organizaciones y los programas de las Naciones Unidas que velen por que la selección de consultores se lleve a cabo de forma más competitiva, que se mantengan al mínimo indispensable los casos en que se recurre a candidatos únicos y que se apruebe oficialmente cada uno de esos casos al nivel de autoridad que corresponda, a título excepcional, antes de la contratación;

---

<sup>12</sup> A/51/283, anexo.

<sup>13</sup> Véase el documento A/51/533.

<sup>14</sup> *Ibíd*, párr. 31.

4. Pide también al Secretario General que prepare, a más tardar para fines de 1997, completas directrices de política sobre las funciones (incluidos los objetivos, las metas y los plazos de ejecución), la selección y la contratación de los consultores y la renovación de sus contratos y que esas directrices garanticen la transparencia y la objetividad del proceso de selección y las presente a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto antes de que la Asamblea General las examine en su quincuagésimo segundo período de sesiones en relación con el tema del programa titulado "Informes financieros y estados financieros comprobados e informes de la Junta de Auditores";

5. Pide asimismo al Secretario General que revise el formulario de evaluación del desempeño de los consultores para que su contenido sea más detallado y refleje con más claridad la calidad del trabajo de los consultores y su capacidad de realizar otras asignaciones en el futuro;

6. Hace suyas las recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores en su informe<sup>15</sup> y pide al Secretario General que las ponga en práctica;

7. Hace suya también la recomendación de la Comisión Consultiva de que la Secretaría reanude la práctica de presentar cada dos años, junto con el informe sobre la contratación de funcionarios jubilados, un informe solicitado por la Comisión sobre la contratación de consultores y la utilización de sus servicios, que debería ajustarse al formato de los informes anteriores sobre el tema<sup>16</sup>;

#### VII. PRESENTACIÓN DE INFORMES A LA ASAMBLEA GENERAL

Pide al Secretario General que le presente informes, en relación con los correspondientes temas del programa, sobre las siguientes cuestiones:

a) Lo antes posible

Un programa de licencia familiar para el personal de las Naciones Unidas;

b) En la continuación del quincuagésimo primer período de sesiones

Los resultados del examen del primer ciclo del sistema de evaluación de la actuación profesional;

c) En el quincuagésimo segundo período de sesiones

i) Las medidas apropiadas adoptadas contra el personal responsable de negligencia profesional identificado por la Junta de Auditores;

ii) Directrices normativas amplias sobre los consultores, que se han de presentar por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto;

---

<sup>15</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 5 (A/51/5), vol. I, cap. II, párrs. 155 a 189).

<sup>16</sup> A/51/533, párr. 44.

- d) En el quincuagésimo tercer período de sesiones
- i) Información sobre las medidas adoptadas para que haya una representación equitativa de los Estados Miembros en los niveles superiores y de formulación de política de la Secretaría, que ha de incluirse en el informe sobre la composición de la Secretaría;
- ii) La aplicación plena de la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización;
- iii) La delegación de autoridad;
- iv) La simplificación y racionalización de todas las normas y procedimientos de personal;
- v) Los mecanismos de consulta entre el personal y la administración;
- vi) La práctica de los Estados Miembros relativa a la representación del personal nacional;
- vii) Propuestas sobre la introducción de un período de prueba para los candidatos que aprueban los exámenes para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico;
- viii) La cuestión del desequilibrio geográfico resultante de los ascensos de los candidatos que aprueban los exámenes para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico;
- ix) La política de promoción de las perspectivas de carrera;
- x) Los conocimientos lingüísticos en el contexto del sistema de evaluación de la actuación profesional y la política de contratación y promoción;
- xi) La viabilidad de celebrar concursos nacionales en los seis idiomas oficiales, con inclusión de propuestas para que los nacionales de Estados Miembros cuya lengua materna no sea un idioma oficial de las Naciones Unidas no queden en situación de desventaja;
- xii) La movilidad;
- xiii) Las gestiones del Secretario General para alcanzar el nivel del 70% de los nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica;
- xiv) Propuestas detalladas para la aplicación de un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos distintos de éstos;
- xv) La contratación de jubilados y la contratación y el empleo de consultores.



PROYECTO DE RESOLUCIÓN II

Respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines

La Asamblea General,

Recordando que, en virtud del Artículo 105 de la Carta de las Naciones Unidas, todos los funcionarios de la Organización gozarán, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización,

Recordando también que, en virtud del Artículo 100 de la Carta, cada uno de los Miembros de las Naciones Unidas se compromete a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y el personal de la Secretaría, y a no tratar de influir sobre ellos en el desempeño de sus funciones,

Recordando además la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas<sup>17</sup>, la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados<sup>18</sup>, el Acuerdo sobre Prerrogativas e Inmunidades del Organismo Internacional de Energía Atómica<sup>19</sup>, y los Acuerdos básicos modelos de asistencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

Destacando que el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados se hace cada vez más necesario debido al creciente número de tareas que los Estados Miembros asignan a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas,

Recordando su resolución 76 (I), de 7 de diciembre de 1946, en que aprobó la concesión de las prerrogativas e inmunidades mencionadas en los artículos V y VII de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas a todos los miembros del personal de las Naciones Unidas, con excepción del personal de contratación local y el remunerado por hora,

Recordando también su resolución 43/173, de 9 de diciembre de 1988, cuyo anexo contiene el Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión, incluido el principio de que toda persona detenida o presa recibirá atención y tratamiento médico cada vez que sea necesario,

Reiterando la obligación de todos los funcionarios de la Organización, en el desempeño de su cometido, de observar plenamente las leyes y reglamentaciones de los Estados Miembros y sus deberes y obligaciones para con la Organización,

---

<sup>17</sup> Resolución 22 A (I),

<sup>18</sup> Resolución 179 (II).

<sup>19</sup> Naciones Unidas, Recueil de Traités, vol. 347, pág. 147.

Consciente de la responsabilidad del Secretario General de salvaguardar la inmunidad funcional de todos los funcionarios de las Naciones Unidas,

Consciente también de que, a ese respecto, es importante que los Estados Miembros suministren de inmediato información adecuada sobre el arresto y la detención de funcionarios y, en particular, permitan el acceso a ellos,

Teniendo en cuenta la responsabilidad del Secretario General de velar por que se apliquen las normas apropiadas de justicia y se respeten las debidas garantías procesales respecto de los funcionarios de las Naciones Unidas,

Recordando las convenciones sobre la cuestión, así como su resolución 49/59, de 9 de diciembre de 1994, por la que aprobó la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado, y su resolución 51/137, de 13 de diciembre de 1996,

1. Toma nota del informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines, así como de su seguridad<sup>20</sup> y de la declaración que formuló al Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas ante la Quinta Comisión el 15 de octubre de 1996<sup>21</sup>;

2. Expresa su profundo agradecimiento al personal de las Naciones Unidas incluido el que participa en operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz, y el personal de contratación local, por la labor que realizan para contribuir a lograr la paz y la seguridad y aliviar el sufrimiento de los pueblos que viven en zonas de conflicto;

3. Deplora los riesgos a que está expuesto el personal de las Naciones Unidas, incluidos los que participan en operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz, así como el personal de contratación local;

4. Pide al Secretario General que le presente, en su quincuagésimo segundo período de sesiones, un informe sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades, así como de la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines;

5. Pide también al Secretario General que preste especial atención a las restricciones impuestas por los Estados Miembros que puedan menoscabar la capacidad del personal de las Naciones Unidas, los organismos especializados y organizaciones afines para desempeñar sus funciones, y que le presente un informe en su quincuagésimo tercer período de sesiones.

-----

---

<sup>20</sup> A/C.5/51/3.

<sup>21</sup> Véase el documento A/C.5/51/SR.7.