



Asamblea General

Quincuagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
14 de diciembre de 1998
Español
Original: francés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 24ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 11 de noviembre de 1998, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Abelian (Armenia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos
Administrativos y de Presupuesto: Sr. Mselle

Sumario

Tema 119 del programa: Gestión de los recursos humanos

Otros asuntos

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.

Se declara abierta la sesión a las 10.00 horas.

Tema 119 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*) (A/53/501, A/C.5/52/2, A/52/814, A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 y Corr.1 y 2, A/53/385, A/53/414, A/53/502, A/53/526, A/53/548 y A/C.5/53/L.3)

1. El Sr. Zacklin (Subsecretario General de Asuntos Jurídicos), presentando el 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 (A/53/501), señala que el informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en tres resoluciones concretas de la Asamblea General y versa sobre las condiciones en que los funcionarios cumplen su misión.

2. En los párrafos 5 a 66 del informe se aborda el problema de la seguridad del personal. Entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de septiembre de 1998, 27 funcionarios perdieron la vida en el ejercicio de sus funciones, 15 de ellos en accidentes de avión. Los secuestros de funcionarios de las Naciones Unidas y la toma de rehenes entre esos funcionarios también constituyen un grave problema. En el período examinado (1° de julio de 1997 a 30 de junio de 1998) se registraron ocho incidentes de ese tipo, de los cuales se resolvieron siete: se sigue desconociendo el paradero del Sr. Cochetel, representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en Osetia Septentrional que fue secuestrado en enero de 1998.

3. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) asigna la mayor importancia a la seguridad del personal; en el anexo I del informe figura la decisión que adoptó sobre la cuestión. El CAC aprobó la puesta en marcha de un programa de capacitación en materia de seguridad para todos los funcionarios desplegados sobre el terreno y, en respuesta a su petición, se ha establecido un fondo fiduciario para la seguridad del personal. Se insta a todos los Estados Miembros a contribuir a ese fondo siguiendo el ejemplo de Noruega y del Japón, que ya han aportado o anunciado contribuciones.

4. En el anexo II figura información detallada sobre los funcionarios detenidos o desaparecidos. Como se señala en el párrafo 68 del informe, el Gobierno de Etiopía adoptó medidas respecto de los funcionarios de las Naciones Unidas de origen eritreo, a raíz de lo cual alrededor de 30 de esos funcionarios debieron abandonar el país. El Secretario General denuncia esas prácticas y recuerda que, al no ser diplomáticos, los funcionarios de las Naciones Unidas no pueden ser declarados *personae non gratae* ni ser expulsados sin que la Organización tenga la posibilidad de estudiar cada

caso y decidir si procede invocar las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas.

5. En los párrafos 72 a 74 del informe se examinan la tributación de los funcionarios y las restricciones de sus desplazamientos. En el anexo IV figura información complementaria sobre esos temas.

6. En los párrafos 75 a 84, el Secretario General recuerda a los Estados Miembros sus obligaciones y recalca que, en vista de que ya no se adopta medida alguna para velar por la protección de los funcionarios sobre el terreno, la Organización corre el riesgo de no tener más remedio que retirar a su personal.

7. Por último, el orador invita a los miembros de la Comisión a ponerse de acuerdo respecto de las mejores formas de aumentar la seguridad del personal y, para mayor eficacia, a aprobar una sola resolución general sobre la cuestión.

8. El Sr. Gorita (Rumania) recuerda que su delegación hizo suya la declaración formulada en una sesión anterior por el representante de Austria en nombre de la Unión Europea respecto de la cuestión de la gestión de los recursos humanos; así pues, se limitará a hacer hincapié en algunos aspectos. Como la Organización destina el 70% de su presupuesto a los gastos de personal, los Estados Miembros tienen derecho a esperar que los funcionarios se destaquen por su excelencia. Por ese motivo, Rumania apoya la estrategia puesta en práctica por el Secretario General para dotar a la Organización de personal con las aptitudes que necesita. Ahora bien, para que la actuación profesional de los funcionarios sea excelente, la Organización debe ofrecerles perspectivas de carrera estimulantes. A ese respecto, la delegación de Rumania comparte con otras delegaciones la preocupación por el número elevado de renuncias de funcionarios de las categorías P-2 y P-3. Si esa tendencia continúa, podría comprometer el funcionamiento de la Secretaría. Tal vez una solución para el problema sería reservar un determinado número de puestos de la categoría P-3 para poder ascender a los funcionarios de categoría P-2.

9. Con respecto a la composición de la Secretaría, respecto de la cual se publican estadísticas detalladas en el documento A/53/375, cabe destacar que la sexta parte de los Estados Miembros sigue careciendo de representación o teniendo una representación insuficiente y que algunos Estados como Rumania han visto disminuir notablemente su representación.

10. Rumania sigue siendo partidaria del método de los concursos nacionales para contratar a los funcionarios de categorías inferiores, pero el proceso, como recalcó el representante del Japón, peca de lentitud, los puestos deben

ofrecerse con mucha mayor rapidez a los candidatos seleccionados y, en vista del gran número de funcionarios que se jubilará en los cinco próximos años, paralelamente a la organización de concursos nacionales, también hay que acelerar la contratación de candidatos para cargos de responsabilidad. Esa es la única forma de rejuvenecer a la Organización.

11. El Sr. **Dos Santos** (Mozambique) dice que si bien su delegación hace suya la declaración formulada en una sesión anterior por el Grupo de los 77 y China sobre la gestión de los recursos humanos, desearía volver a abordar algunos aspectos que le interesan particularmente. La racionalización y la simplificación de las normas y procedimientos, sobre todo en materia de contratación, contribuirán sin duda a mejorar la gestión de los recursos humanos. Es innegable que la descentralización y la delegación de autoridad redundarán en una mayor eficacia, siempre y cuando se definan claramente las obligaciones y las aptitudes que corresponden a los distintos niveles jerárquicos y se aplique concretamente el principio la obligación de rendir cuentas.

12. El número de renuncias de funcionarios es sorprendentemente elevado. Ese fenómeno, que se observa particularmente en las categorías P-2 y P-3, pone en evidencia la falta de perspectivas de carrera. Hay que remediar con urgencia ese problema para que la Organización pueda alcanzar el objetivo que se ha propuesto de rejuvenecer a su personal de forma duradera.

13. En el marco de la descentralización, es acertado que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga desempeñando una función primordial en relación con el respeto del principio de la distribución geográfica equitativa y la igualdad de género en la Secretaría, dos aspectos a los cuales la delegación de Mozambique asigna una gran importancia. A pesar de seguir careciendo de representación, Mozambique celebra que el número de Estados no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados haya disminuido entre julio de 1997 y junio de 1998.

14. El sistema de los concursos nacionales de contratación, que en teoría podría contribuir a la renovación del personal, no funciona bien en la práctica. Se trata de un sistema lento y engorroso —sólo permite contratar a una media de 17 candidatos al año— lo cual, en última instancia, perjudica precisamente a los países menos representados en la Secretaría. Mozambique, que tuvo su primer concurso nacional en 1998, sigue siendo partidario de ese método de contratación, aunque desea que se le hagan las mejoras necesarias para que todos los Estados Miembros puedan poner las aptitudes y los conocimientos especializados de sus nacionales al servicio de la Organización.

15. El Sr. **Hajayandi** (Burundi) recalca que la reforma de la gestión de los recursos humanos es un aspecto fundamental de la reforma de las Naciones Unidas en su conjunto, pues atañe a los responsables del funcionamiento cotidiano de la Organización. La delegación burundiana celebra que el Secretario General haya establecido un equipo especial para que lo asesore sobre las prioridades y estrategias de cambio en ese ámbito. Considera que hay que hacer hincapié ya no sólo en el respeto de los reglamentos y de los textos administrativos, sino también, fundamentalmente, en el mejoramiento de la comunicación horizontal y vertical en la Organización, la evaluación y la obligación de rendir cuentas.

16. Hay que establecer un nuevo sistema de contratación que permita tramitar los expedientes de forma rápida, equitativa y transparente y que tenga en cuenta los principios del equilibrio geográfico y de género. Para evitar que la Organización envejezca excesivamente, es indispensable que ésta vaya contratando a jóvenes profesionales motivados y les ofrezca perspectivas de carrera y posibilidades de continuar con su formación. Para que los funcionarios puedan cumplir su cometido con la dedicación y la eficacia que se esperan de ellos, también hay que brindarles la posibilidad de trabajar en condiciones de paz y seguridad y velar por el respeto de sus derechos.

17. En vista de la función que cumple la Comisión de Administración Pública Internacional en la determinación de las condiciones de empleo de los funcionarios del régimen común, la delegación burundiana es partidaria de que se vuelva a examinar la composición, el mandato y el funcionamiento de ese órgano. Convencida, por otra parte, de que la reforma de la gestión de los recursos humanos no tendrá éxito si no participa el mayor número posible de interesados, la delegación de Burundi considera que las propuestas del Secretario General deben ser objeto de un acuerdo sistemático entre todos los participantes, incluidos los representantes del personal.

Otros asuntos

18. El Sr. **Acakpo-Satchivi** (Secretario de la Comisión) da lectura a una carta que le dirigió el Subsecretario General de Servicios Centrales de Apoyo, en la cual éste responde a las observaciones formuladas por la representante de Costa Rica acerca de las medidas de seguridad relativas al quincuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General. En la carta se recuerdan las normas de seguridad que rigen la circulación de los vehículos diplomáticos en el complejo de las Naciones Unidas y se indica que el acceso por la Primera Avenida a la altura de la calle 43 está reservado a los vehículos del Representante Permanente (o Jefe de Delegación) de cada país. En la circular ST/IC/1993/50 y en un

folleto informativo para las delegaciones publicado en 1993 figuran detalles sobre el particular. Por otra parte, las quejas formuladas por el representante de Egipto serán objeto de una investigación en el Servicio de Seguridad y Vigilancia.

Se levanta la sesión a las 10.40 horas.