



Asamblea General

Quincuagésimo cuarto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
3 de mayo de 2000
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 19ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 29 de octubre de 1999, a las 10.00 horas

Presidente: Sra. Wensley (Australia)
más tarde: Sr. Sial (Vicepresidente) (Pakistán)
más tarde: Sra. Wensley (Presidenta) (Australia)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Mselle

Sumario

Tema 126 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (*continuación*)

Tema 127: Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

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 abre la sesión a las 10.05 horas.

Tema 126 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (continuación) (A/53/688; A/54/30, A/54/434 y A/54/483; A/C.5/54/24)

1. El Sr. Corell (Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos, Asesor Jurídico) presenta la nota del Secretario General sobre el régimen común de las Naciones Unidas (A/C.5/54/24) y dice que la enmienda propuesta del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) permitiría a ésta y a las organizaciones participantes solicitar opiniones consultivas a un grupo consultivo especial integrado por magistrados del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) designados por el Presidente del tribunal respectivo, y por una tercera persona elegida por los Presidentes. Con la enmienda propuesta se procura ayudar tanto a la Comisión de Administración Pública Internacional como a las organizaciones participantes a garantizar la legalidad de las decisiones y recomendaciones de la Comisión antes de su ejecución.

2. Con arreglo al estatuto de la CAPI y de su propio reglamento del personal, los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes están obligados jurídicamente a ejecutar las decisiones adoptadas por la Comisión en el ejercicio de sus competencias. También están obligados en la práctica, a fin de conservar la integridad del régimen común, a aplicar las recomendaciones que la Comisión les formule directamente y las decisiones que adopte la Asamblea General sobre la base de las recomendaciones de la Comisión. Una vez aplicadas las medidas, los funcionarios pueden apelar a título particular utilizando los procedimientos internos de apelación y, en última instancia, recurriendo ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas o el de la Organización Internacional del Trabajo.

3. En varias ocasiones, estos dos Tribunales Administrativos determinaron que las decisiones y recomendaciones de la Comisión aplicadas por los jefes ejecutivos fueron ilegales al privar al personal de sus derechos. Así pues, la invalidación de la aplicación de estas decisiones y recomendaciones ocasionó importantes gastos a la organización en cuestión. El Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo sistemáticamente ha hecho

hincapié en la responsabilidad de los jefes ejecutivos, aun en aquellos casos en los que están obligados por el estatuto de la Comisión y por el reglamento del personal a aplicar decisiones de la Comisión que caían en su esfera de competencia, de examinar tales decisiones antes de aplicarlas.

4. Aunque los jefes ejecutivos estén obligados a aplicar aquellas decisiones y recomendaciones de la Comisión que priven al personal de sus derechos legítimos, no hay ninguna instancia judicial a la que puedan recurrir para determinar la legalidad de estas decisiones. Por ello, el problema estriba en permitir que se recabe un dictamen jurídico antes de aprobar cualquier decisión o recomendación, o, al menos, antes, y no después, de que las organizaciones participantes las ejecuten y permitir que tanto la Comisión como las organizaciones participantes, llegado el caso, puedan solicitar dicho dictamen jurídico. La finalidad del grupo consultivo especial es colmar este vacío al prever un dictamen jurídico que, aunque no sea vinculante, sirva de referencia a la Comisión y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes.

5. En su informe anual correspondiente a 1998 (A/53/30) la Comisión de Administración Pública Internacional tomó nota con satisfacción de que los asesores jurídicos del sistema de las Naciones Unidas estaban considerando la posibilidad de recabar una opinión consultiva judicial antes de adoptar o aplicar una decisión o recomendación relativa al régimen común. Sin embargo, en el informe de la Comisión correspondiente a 1999 se señala que la mayoría de los miembros se opusieron a la constitución de un grupo consultivo debido principalmente a que no consideraban que fuese necesario tal mecanismo de revisión, dado que fueron pocas las decisiones y recomendaciones impugnadas con éxito ante los tribunales administrativos. Los miembros también pusieron en tela de juicio la utilidad de obtener opiniones consultivas no vinculantes y aludieron a la falta de precedentes en el sistema de las Naciones Unidas. También se formularon objeciones en lo que se refiere a los gastos adicionales que ello ocasionaría.

6. Uno de los miembros de la Comisión manifestó su acuerdo con la propuesta de enmienda, siempre y cuando las solicitudes de opiniones consultivas se limitasen a las decisiones que pudiesen ser impugnadas ante los tribunales administrativos y que los grupos especiales debiesen emitir las opiniones consultivas en un breve período. Este miembro señaló, además, que

existían precedentes dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, inclusive las opiniones consultivas emitidas por la Corte Internacional de Justicia. En su opinión, la creación de grupos consultivos ofrecería a la Comisión nuevos medios para garantizar la legalidad de las decisiones antes de su adopción o ejecución.

7. La postura de la Comisión sobre la propuesta de enmienda es sorprendente, puesto que su motivación es asistir tanto a la Comisión de Administración Pública Internacional como a las organizaciones participantes a garantizar la legalidad de las decisiones y recomendaciones de la Comisión antes de su ejecución. Además, lo importante no es tanto el número de decisiones cuanto el hecho de que la invalidación de una decisión o recomendación ocasiona importantes gastos. Por lo que respecta a los gastos ocasionados por los grupos consultivos, cabe recordar que éstos no serían órganos permanentes, sino que se constituirían con carácter especial a instancias de la Comisión o del jefe ejecutivo de una organización participante sólo durante el período necesario para elaborar la opinión consultiva solicitada.

8. El **Sr. Fareed** (Director de la Oficina de Asuntos Interinstitucionales) presenta la nota del Secretario General relativa al examen de la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/54/483) y dice que la Comisión no examinó en una reunión oficial la nota del Secretario General sobre este asunto (A/53/688) presentada el año pasado y que, por consiguiente, no se dispuso de la oportunidad de hacer una exposición sobre ella.

9. La propuesta de hacer un examen del mandato de la Comisión de Administración Pública Internacional tuvo su origen en el programa de reforma del Secretario General, donde se ponían de relieve los nuevos retos para todo el sistema que debía afrontar la Organización, así como la necesidad imperiosa de fortalecer sus recursos humanos para hacerles frente efectivamente. Sin embargo, la propuesta evolucionó hasta convertirse en una propuesta de examen amplio y orientado a las políticas que permita formular recomendaciones sobre el funcionamiento de la Comisión en el contexto general de los retos que tiene ante sí el sistema en el próximo siglo y las repercusiones para el papel y el funcionamiento de la función pública internacional. La intención es fortalecer la capacidad de la Asamblea General para dar una orientación eficaz a este proceso y mantenerla, de manera que el asesoramiento que reciba por

conducto de la Comisión sea de la máxima calidad posible y responda a la evolución de las necesidades del sistema y de las prácticas óptimas de gestión de los recursos humanos.

10. El objetivo subyacente es mantener la unidad e integridad del régimen común, que en estos últimos tiempos se ve sometido cada vez a mayores tensiones. Observa con satisfacción que la Comisión comparte plenamente esos objetivos y preocupaciones, ya que esto aumenta la posibilidad de que el resultado del examen propuesto sea apoyado por todas las partes interesadas.

11. El orador recalca que incumbe a la Asamblea General decidir sobre el mandato propuesto para el examen y sobre el resto de modalidades que mejor se adecuen a sus necesidades. Al destacar las propuestas que figuran en el párrafo 8 del informe, opina que quien mejor podría llevar a cabo este examen sería un grupo de personalidades eminentes que, además de conocer profundamente el sistema de las Naciones Unidas, aportarían su experiencia de alto nivel en la administración pública y en la gestión de organizaciones internacionales e instituciones académicas y cuyo historial les haga acreedores de la confianza tanto de los Estados Miembros como de los jefes ejecutivos de las organizaciones.

12. *El Sr. Sial (Pakistán), Vicepresidente, asume la Presidencia.*

13. El **Sr. Li Taizhang** (China) dice que es necesario un mayor grado de representatividad en la composición de la CAPI, que estará llamada a desempeñar un papel cada vez más importante a medida que las Naciones Unidas profundice sus reformas en la esfera de la gestión de personal. La Comisión debería fortalecer la coordinación y cooperación con la Secretaría en la esfera de la gestión de recursos humanos, inclusive en aspectos como la recomendación y selección de candidatos para cubrir los puestos vacantes.

14. Su delegación apoya plenamente las propuestas de crear un marco de gestión integrado en materia de recursos humanos y establecer una política de información en la esfera de los recursos humanos. El marco integrado de gestión de recursos humanos es una medida estratégica con miras a implantar un sistema racional, científico y unificado que permita mejorar la eficacia de la Organización y fomentar la reforma de la gestión de los recursos humanos. La política de información en la esfera de los recursos humanos

permitirá al régimen común elaborar rápidamente un sistema moderno de bases de datos y de información para la gestión y el perfeccionamiento profesional de sus recursos humanos.

15. El **Sr. Ivaschenko** (Ucrania) dice que su delegación apoya las recomendaciones de la Comisión relativas al procedimiento revisado para determinar la escala de sueldos básicos/mínimos, los parámetros propuestos para la escala de sueldos básicos/mínimos correspondiente al cuadro orgánico y categorías superiores así como la consiguiente escala de contribuciones del personal, y el ajuste de la escala de salarios correspondiente al personal del cuadro de servicios generales en París. La Comisión debería hacer nuevas recomendaciones para rectificar los actuales desequilibrios en lo que se refiere al margen de la remuneración neta correspondiente a las categorías D-1/D-2, lo que garantizaría la competitividad y evitaría las disparidades en los márgenes de la remuneración correspondientes a los niveles de comienzo de carrera.

16. Su delegación acoge favorablemente que la Comisión preste una mayor atención a las cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino y ha leído con gran interés sus conclusiones sobre el ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. Dado que cualquier revisión de los arreglos vigentes relativos al ajuste por lugar de destino entrañaría complejas consecuencias desde los puntos de vista jurídico, administrativo y técnico para todo el régimen común, debería mantenerse el status quo.

17. El examen del mandato de la CAPI que se propone debería estar encaminado a fortalecer su funcionamiento. El Grupo de Examen debería presentar recomendaciones de índole práctica para dotar a la CAPI de los medios necesarios para superar el reto de mantener la unidad e integridad del régimen común. Sin embargo, a su delegación le preocupa que no se haya consultado a la CAPI acerca de la propuesta de enmienda de su estatuto con el fin de crear grupos consultivos especiales. El mecanismo consultivo propuesto añadiría poco valor a la labor de la Comisión y podría dar lugar a retrasos en la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. Los asesores jurídicos de las organizaciones del régimen común podrían brindar el asesoramiento jurídico sobre las decisiones y recomendaciones propuestas por la Comisión. Por ello, la Asamblea General debería examinar los posibles

efectos de la aplicación de las decisiones de la CAPI antes de tomar ninguna medida sobre la propuesta de enmienda.

18. La Comisión debería participar activamente en el proceso de reforma administrativa de la Secretaría. En este sentido, es útil la contribución del Grupo de Trabajo sobre un marco para la gestión de los recursos humanos a los esfuerzos de la Organización por racionalizar sus políticas de personal y mejorar sus instrumentos de gestión. El Grupo de Trabajo deberá examinar en profundidad los arreglos contractuales correspondientes al personal del régimen común para conseguir una mayor flexibilidad en el ámbito de la gestión del personal de forma que se puedan superar los retos que tiene ante sí la Organización.

19. *La Sra. Wensley (Australia) vuelve a ocupar la Presidencia.*

20. El **Sr. Yamagiwa** (Japón) dice que el régimen común no sólo exime a las organizaciones participantes de unos arreglos administrativos que, de no existir el régimen común, constituirían una pesada carga, sino que además garantiza unas condiciones de servicio iguales y coherentes en todo el sistema, eliminando así una competencia innecesaria y diferencias en las condiciones de servicio entre las organizaciones participantes. En lo tocante a la solicitud de la Asamblea General de que la Comisión le remita en el presente período de sesiones un informe sobre el marco para la gestión de los recursos humanos, sería más conveniente que la Comisión lo presentase en el quincuagésimo quinto período de sesiones, en el que la Quinta Comisión examinará principalmente las cuestiones relacionadas con el personal.

21. En líneas generales, su delegación está de acuerdo con las cuestiones que la Comisión considera prioritarias, pero quisiera que se le aclarase la situación actual de cuestiones tan importantes como la contratación, el equilibrio geográfico, el equilibrio de género, la capacitación y el perfeccionamiento profesional del personal. Toma nota de la conclusión a la que llega la Comisión sobre la cuestión del ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra y coincide en que, por el momento, no parece rentable seguir profundizando en la cuestión.

22. En cuanto al margen y la escala de sueldos básicos/mínimos, a su delegación le preocupa el constante desequilibrio del margen entre las distintas categorías. En su opinión, la elevada tasa de abandono

del servicio, especialmente entre los funcionarios de menor rango, no es imputable al nivel de sueldos, sino a problemas más profundos, incluida la falta de perspectivas de carrera en la Organización. Aun cuando pudiera ser preferible aplicar un aumento de sueldo por categorías diferenciado e inmediato, debería aplicarse con carácter prioritario la decisión de la Comisión que figura en el párrafo 53 c) de su informe.

23. El Japón comparte la preocupación de otros Estados Miembros sobre la situación de la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas en la actualidad y acoge con satisfacción la entrada en vigor de la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado. Los Estados Miembros que todavía no son partes de la Convención deberían adherirse a ella cuanto antes.

24. El Sr. Nee (Estados Unidos de América) dice que un régimen de sueldos y prestaciones que sea eficaz, justo y eficiente desde el punto de vista de los costos y, además, merecedor de la confianza de todas las partes, es esencial para que las organizaciones y los organismos de las Naciones Unidas puedan desempeñar sus actividades diarias de manera racional y coherente. La Comisión es el mecanismo elegido por los Estados Miembros para velar por que dicho régimen esté al cuidado de los mejores técnicos y especialistas. En este sentido, la capacidad de respuesta de la Comisión a las solicitudes de la Asamblea General es un elemento fundamental para obtener y mantener la confianza depositada por los Estados Miembros en el régimen.

25. Por ello, los Estados Unidos se sienten defraudados por la actitud adoptada por la Comisión ante los repetidos requerimientos de la Asamblea General de que se solucione la anomalía que supone el ajuste por lugar de destino en Ginebra. El Presidente de la CAPI no ha puesto a disposición de la Comisión todos los pormenores de las soluciones técnicas a este problema que dice haberse encontrado. La Comisión necesita disponer de estadísticas sobre los índices del costo de la vida con arreglo a las distintas hipótesis examinadas y las consiguientes repercusiones para el ajuste por lugar de destino. Una vez que se disponga de estos datos se podrían examinar los problemas de índole legal y práctico y decidir si se debe o no actuar. En opinión de su delegación el documento A/54/30 no es más que un informe provisional sobre el asunto.

26. Por lo que se refiere al examen de la Comisión propuesto por el Secretario General, los Estados Unidos consideran que la propuesta que figura en el documento A/54/483 presenta carencias en numerosos aspectos, por ejemplo, no se hace ninguna referencia al sector privado como posible fuente de información y de experiencias. Todo órgano de revisión debería incluir a destacados directores de personal del sector privado, especialmente de las grandes empresas internacionales que desempeñan sus actividades en todo el mundo, y a representantes de las administraciones nacionales. La Comisión debería estudiar detenidamente el examen propuesto y no refrendarlo sin más. Su delegación también da por sentado que se formulará una declaración sobre las consecuencias de la propuesta para el presupuesto por programas.

27. Pese a la propuesta de la Comisión de consolidar el ajuste por lugar de destino de forma que no suponga ni una pérdida ni una ganancia, aplicando un ajuste de un 3,42% de la escala de sueldos básicos/mínimos, este ajuste, no obstante, tendrá consecuencias financieras para el presupuesto ordinario de la Organización, debido principalmente al aumento en los subsidios y otras remuneraciones vinculadas con la escala de sueldos. Los Estados Unidos únicamente estarían de acuerdo con el ajuste si el incremento fuese absorbido dentro del nivel presupuestado para el bienio 2000–2001 que se calculó sobre la base de un crecimiento nominal cero.

28. La aplicación del subsidio de educación es para su delegación una cuestión de constante preocupación. El subsidio no debería pagarse a los funcionarios que vivan en su país de origen o a los funcionarios cuyos hijos dependientes permanezcan en su país de origen. Los Estados Unidos no están a favor de que se aumente este generoso subsidio y quisieran tener garantías de que siga sin concederse en el caso de la enseñanza preescolar. Asimismo desearían disponer de un informe sobre las medidas concretas de control adoptadas para que el subsidio se pague únicamente en aquellos casos en que éste claramente facilita la reinserción de los hijos del funcionario en su país de origen, de conformidad con la finalidad original del subsidio.

29. Su delegación comparte las preocupaciones de la Comisión sobre el problema del desequilibrio del margen de la escala de sueldos correspondiente al cuadro orgánico del personal, que es desfavorable para las categorías administrativas superiores y dificulta la contratación por las organizaciones de personas de

reconocida valía para ocupar puestos a esos niveles. Los Estados Unidos estarían dispuestos a considerar un ajuste diferenciado de los sueldos por categorías sobre la base de un criterio que no influyera en el costo. Para reducir al mínimo en el futuro este problema, cada uno de los márgenes de todas las categorías debería estar más estrechamente vinculado a las categorías comparables de la administración pública que sirven como referencia para la comparación. Asimismo, la Comisión debería establecer directrices que sirvan a las organizaciones del régimen común para llevar a cabo con carácter periódico auditorías de clasificación de categorías.

30. Por último, su delegación manifiesta sus reservas sobre la propuesta de modificar el estatuto de la Comisión para permitir la creación de grupos consultivos que emitan opiniones jurídicas sobre las decisiones y recomendaciones de la Comisión. No parece que sea necesario establecer arreglos institucionales para entender en casos aislados.

31. El **Sr. Park Hae-yun** (República de Corea) dice que su delegación otorga una gran importancia a que el personal mantenga un elevado grado de eficiencia, competencia e integridad y reconoce el papel tan positivo desempeñado por el régimen común al dar coherencia e igualdad a las condiciones de servicio. Asimismo, apoya plenamente la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional, cuya total independencia cabe proteger.

32. Su delegación se muestra preocupada por el creciente número de funcionarios de la Secretaría que presentan la dimisión, especialmente en las categorías inferiores. Junto con el desequilibrio en las categorías por edad –más del 50% de los nuevos funcionarios de plantilla tienen más de 40 años de edad–, esta situación suscita dudas sobre la eficacia de la gestión de los recursos humanos de la Organización. Debería hacerse un mayor esfuerzo en fomentar las perspectivas de carrera y conceder incentivos para mejorar el rendimiento. Su delegación espera con interés el marco de gestión de recursos humanos que presentará la Comisión el siguiente año.

33. Su delegación ha apoyado sistemáticamente el principio Noblemaire y sigue opinando que sólo se podría modificar la actual metodología si previamente se llevase a cabo un examen detenido de las consiguientes repercusiones administrativas, técnicas y financieras. Su delegación coincide con la

recomendación de la CAPI en lo que se refiere al ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos y los niveles del margen, y apoya el carácter social de la prestación por hijos a cargo.

34. En relación con la cuestión del ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra, su delegación observa que algunos aspectos del problema están fuera del mandato de la CAPI y considera que en la fase actual no debería ahondarse más en este tema.

35. El examen del mandato de la CAPI debería ser parte integrante de los esfuerzos de la Asamblea General por mantener la unidad e integridad del régimen común. Su delegación seguirá esta cuestión con el máximo interés.

36. Aunque reconoce el mérito de crear un mecanismo que garantice la legalidad de las decisiones y recomendaciones de la CAPI antes de que éstas se pongan en práctica, su delegación también comparte la preocupación de la Comisión de que un nuevo mecanismo añada a un proceso judicial complejo y ya de por sí largo una nueva fase que retrasaría aún más la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. Dice que habría que abundar en el examen de esta cuestión.

37. El **Sr. Moktefi** (Argelia) se refiere a la Nota del Secretario General sobre el examen de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/54/483) y dice que la Asamblea General al aprobar la resolución 52/12 B decidió examinar la recomendación del Secretario General sobre el examen de la CAPI y solicitó a los órganos intergubernamentales competentes que considerasen las modalidades de dicho examen sobre la base de la información suministrada por el Secretario General. Su delegación opina que no es necesario crear un grupo de examen. En este sentido, señala que no se ha presentado oficialmente el documento A/53/688, mencionado en el documento A/54/483 y, por consiguiente, ni la Asamblea General ni la Comisión han tenido oportunidad de exponer sus opiniones sobre el mandato del Grupo de Examen. Tampoco, cuando el día anterior, se inició el examen del tema 126 del programa, nadie había presentado el documento A/54/483 en nombre del Secretario General, y si más tarde fue presentado oficialmente, esto se debió a las objeciones presentadas por varias delegaciones.

38. En lo que se refiere al contenido del documento A/54/483, su delegación quiere señalar que persisten algunas dudas en lo que se refiere al criterio que cabe

adoptar para cualquier tipo de examen del mandato de la CAPI y que se necesita el consentimiento previo de la Asamblea General. Observa que en el documento no figura ningún análisis de las cuestiones ni se definen los problemas. En el pasado se emprendieron algunas iniciativas para mejorar el funcionamiento de la CAPI. Antes de que se tome ninguna medida para solucionar esta cuestión es fundamental que se explique claramente lo hecho hasta la fecha. Se pregunta si este examen es conveniente, máxime cuando es la Asamblea General quien elige a los miembros de la CAPI y podría ser más idóneo que fuese ésta la que determinase la necesidad de llevar a cabo un examen de la CAPI. Asimismo, se pregunta por qué no se ha presentado ninguna propuesta para llevar a cabo un examen de otros órganos de las Naciones Unidas. Pregunta cuáles serían las consecuencias financieras del estudio propuesto por la Secretaría y cómo se sufragarían dichos gastos. Asimismo, se pregunta sobre la lógica de crear un grupo de examen cuando todos los años la Asamblea General reafirma la validez del estatuto vigente de la Comisión. En el párrafo 6 del documento A/54/483 se dice que un examen ayudará a garantizar que el asesoramiento que reciba la Asamblea General por conducto de la Comisión de Administración Pública Internacional sea de la máxima calidad. Sin embargo es sin duda la propia Asamblea General la que debe evaluar el asesoramiento recibido de la Comisión.

39. Su delegación no fue consultada sobre la composición del Grupo de Examen y se pregunta si todos los miembros disponen de las competencias requeridas para emprender un estudio tan técnico. Por ello, quiere saber qué criterios se han utilizado para la selección de sus miembros y hasta qué punto se ha consultado a los Estados Miembros.

40. También se pregunta cómo podría el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas desempeñar las funciones de secretaría del grupo, cuando este Comité depende orgánicamente del Comité Administrativo de Coordinación, que en sí mismo es una parte interesada. Este arreglo parece indicar la posibilidad de un conflicto de intereses y una falta de imparcialidad. Su delegación preferiría que el examen se encargase a un grupo intergubernamental de expertos seleccionados sobre la base de una distribución geográfica equitativa.

41. En relación con el mandato del grupo propuesto, se pregunta si han habido casos concretos en que se

haya puesto en duda la independencia, la imparcialidad, la eficacia y la competencia técnica de la Comisión. La experiencia adquirida con grupos anteriores de este tipo indica que su labor tuvo efectos muy limitados. También se pregunta por qué no se ha pedido a otros órganos de las Naciones Unidas como, por ejemplo, la Dependencia Común de Inspección, que realicen este examen.

42. En relación con la Nota del Secretario General sobre el régimen común de las Naciones Unidas (A/C.5/54/24), dice que su delegación tiene reservas sobre la propuesta de enmienda del estatuto de la CAPI, en virtud de la cual la Comisión y las organizaciones participantes estarían facultadas para solicitar una opinión consultiva de un grupo consultivo especial sobre las decisiones y recomendaciones de la Comisión, por considerar que esto minaría la credibilidad e independencia de la propia Comisión. La aprobación de esta propuesta constituiría un obstáculo para la aplicación de las recomendaciones de la Comisión.

43. La creación de un grupo consultivo especial también tendría consecuencias financieras y atentaría contra los esfuerzos para simplificar el régimen común. La Comisión observó (A/54/30, párr. 206) que ni ella ni la secretaría habían sido consultadas por el CAC ni por los asesores jurídicos respecto de la propuesta de enmienda de su estatuto y que no era frecuente que las decisiones de la Comisión fuesen impugnadas; de hecho, los asesores jurídicos del sistema de las Naciones Unidas se habían ocupado sólo de cuatro casos ocurridos en los últimos 25 años (párr. 210). Así las cosas, su delegación considera que el nuevo sistema propuesto no es necesario.

44. La **Sra. Achouri** (Túnez) dice que su delegación comparte plenamente la declaración del representante de Argelia. Su delegación ha participado en el consenso sobre las reformas propuestas por el Secretario General, aunque no está plenamente convencida de la necesidad de llevar a cabo un examen de la CAPI. Reitera el apoyo de su delegación a la CAPI por la labor desempeñada al amparo de su estatuto vigente y por el papel que cumple en el régimen común.

45. La Asamblea General, en su resolución 52/12 B, solicitó al Secretario General que suministrase a los órganos intergubernamentales competentes la información necesaria que les permitiese examinar las

modalidades del examen de la CAPI y que informase a la Asamblea General sobre este particular antes del fin de su quincuagésimo segundo período de sesiones. Pide a los representantes del Secretario General que expongan los motivos por los que no se ha dado curso a esta solicitud.

46. En el primer párrafo del documento A/54/483 se hace mención a un documento anterior (A/53/688), que nunca fue presentado oficialmente ante la Asamblea General, mientras que el documento A/54/483 fue presentado en fecha tan tardía que las delegaciones no tuvieron tiempo para estudiarlo. Además, el documento no se atenía a lo dispuesto por la resolución 52/12 B, porque no se había suministrado ninguna información a la Asamblea General y en el propio documento no se ofrecía ninguna justificación para la creación de un grupo de examen. Por ello, no queda claro el motivo por el que el Secretario General sugirió un examen de la CAPI, máxime cuando en estos últimos años se han examinado en repetidas ocasiones tanto su mandato como sus métodos de trabajo. Se ha afirmado que los Estados Miembros fueron consultados y que contribuyeron a formular la propuesta del Secretario General. La oradora pregunta de qué manera se llevó a cabo esta consulta, puesto que su delegación no ha sido consultada.

47. Su delegación podría aceptar la propuesta de llevar a cabo un examen de la Comisión, en la inteligencia de que no se verán afectados ni el estatuto de la CAPI ni el papel de la Asamblea. Sin embargo, de la lectura del párrafo 6 del documento A/54/483 parece desprenderse que la propuesta del Secretario General implicaría una reducción considerable de las competencias de la CAPI al otorgarle una condición de mero órgano consultivo de la Asamblea General.

48. Pregunta cuáles serían las consecuencias presupuestarias y las fuentes de financiación y cuál es el calendario previsto. Quiere saber también qué criterios se han utilizado para seleccionar a los miembros del Grupo, quién ha llevado a cabo la selección y si se consultó a los gobiernos. Observa que algunos de los miembros del Grupo ya son asesores especiales del Secretario General y se pregunta si esta duplicidad de funciones no engendraría un conflicto de intereses. Observa asimismo que el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas y la secretaría del Comité Administrativo de Coordinación prestarían sus servicios al grupo y señala que esos órganos son partes

interesadas y que su participación es incompatible con el principio de imparcialidad.

49. Su delegación coincide con las observaciones formuladas por la Comisión en el párrafo 206 de su informe, así como con las manifestaciones del representante de los Estados Unidos de América relativas a los grupos consultivos y lo manifestado por el representante de Argelia en relación con las probables repercusiones del examen en la independencia y credibilidad de la CAPI. Su delegación quisiera también que se le aclarase el carácter jurídico de la enmienda al estatuto de la CAPI apoyada por el Comité Administrativo de Coordinación; este comité es un órgano interinstitucional, mientras que el estatuto de la CAPI fue aprobado por el órgano legislativo supremo de las Naciones Unidas, esto es, la Asamblea General.

50. El Sr. Corell (Secretario General Adjunto, Asesor Jurídico), refiriéndose a las declaraciones de que el Comité Administrativo de Coordinación y los asesores jurídicos no consultaron ni a la Comisión de Administración Pública Internacional ni a su secretaría antes de que se presentara la propuesta de enmienda al estatuto de la CAPI, señala que en 1998 los asesores jurídicos mantuvieron contactos oficiosos con la secretaría de la CAPI y que en ese año la Comisión acogió con satisfacción su participación en el proceso.

51. Si bien se sugirió someter las cuestiones sobre la legalidad de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional al dictamen de los asesores jurídicos, los tribunales administrativos tienen la discreción de decidir lo que consideren oportuno. Así las cosas, los asesores jurídicos llegaron a la conclusión de que era necesario encontrar un medio para conseguir participación de los tribunales administrativos y por ello en la composición del Grupo Especial propuesta figura un magistrado del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y otro del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Los asesores jurídicos consideraron que una opinión consultiva que emanase de este grupo tendría un peso considerable ante los tribunales. El orador reconoce que los tribunales administrativos invalidaron, en el recurso de apelación pocas decisiones de la Comisión, pero lo más importante no es el número de decisiones invalidadas sino los gastos ocasionados. A modo de ejemplo, señala la sentencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo que falló en

favor de un grupo de funcionarios del cuadro de servicios generales de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, en el que el Tribunal sostuvo que la desaparición paulatina del factor lingüístico era contraria al principio Flemming y, por ende, ilegal. Los gastos adicionales para la FAO en concepto de ajustes de sueldos con carácter retroactivo para cumplir con lo estipulado en la sentencia ascendieron aproximadamente a 4,5 millones de dólares y los gastos adicionales para el bienio en curso se estiman en 5,1 millones de dólares.

52. Los asesores jurídicos han analizado con sumo cuidado estas cuestiones. El orador insta a la Comisión a que presente su propuesta tras analizarla detenidamente y señala que las consecuencias presupuestarias de la decisión de establecer un grupo consultivo especial no serían muy onerosas si éste desempeñase sus funciones con celeridad.

53. El **Sr. Fareed** (Director, Oficina de Asuntos Interinstitucionales) dice que en la propuesta presentada por el Secretario General se solicita al Grupo de Examen que asista a la Asamblea General en el examen del funcionamiento de la CAPI. No se pretende que se lleve a cabo una investigación retrospectiva de la labor de la Comisión.

54. Hay que tener en cuenta que el mundo cambia rápidamente y que esto afecta a los órganos del sistema de las Naciones Unidas. La cuestión es determinar si los cambios en el método de trabajo de la CAPI servirían a la Comisión para afrontar de manera más eficaz los retos que tiene ante sí. El régimen común en sí mismo es también un factor. El objetivo es proteger la integridad del sistema común, del que quieren salir varias organizaciones. Se espera que con el examen se fortalezca el régimen común y se fortalezca a la CAPI si la Asamblea General lo considera necesario.

55. En lo referente a las consecuencias financieras, la presente propuesta entrañaría pocos gastos, puesto que las personas afectadas están de acuerdo en trabajar desinteresadamente. Además, las organizaciones del régimen común que apoyen el examen se harían cargo de todos los gastos en que se incurran.

56. El **Sr. Bel Hadj Amor** (Presidente de la Comisión de Administración Civil Internacional) dice que posteriormente tendrá ocasión de responder de manera más extensa por escrito, pero que por el momento es necesario aclarar algunos posibles malentendidos.

57. Se ha dicho que la Comisión de Administración Pública Internacional fue consultada en lo que se refiere al Grupo Consultivo. Asegura a la Comisión que no se llevó a cabo ninguna consulta sobre la conveniencia de crear este grupo, aunque un grupo oficioso de asesores jurídicos ha examinado esta cuestión durante varios años. Sólo se informó oficialmente a la CAPI cuando ya se había elaborado el documento sobre esta cuestión. En su opinión, la consulta tendría que haberse llevado a cabo en el momento en que se sugirió la idea.

58. También se ha sugerido que la CAPI expresó su satisfacción por la participación de los asesores jurídicos en el desarrollo de la idea del grupo consultivo. Sin embargo, la Comisión no tiene necesidad de un órgano de este tipo, por cuanto nunca propondría a la Asamblea General decisiones que pudieran no ser legales.

59. El **Sr. Moktefi** (Argelia) dice que los comentarios del Director de la oficina de Asuntos Interinstitucionales dejan sin esclarecer este asunto.

60. La **Sra. Achouri** (Túnez) hace suyo el comentario del representante de Argelia y dice que su delegación espera que tanto el Director como el asesor jurídico le envíen por escrito las respuestas completas y detalladas sobre las importantes cuestiones que se han planteado, en particular por su delegación.

61. **El Presidente**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General y la decisión aprobada por la Comisión en su 14ª sesión, invita a hacer uso de la palabra al Presidente del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y al Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA).

62. La **Sra. Madarshahi** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA)) dice que la crisis financiera de la Organización y el cambiante entorno mundial afectan directamente a las condiciones de servicio, la competencia y el rendimiento de su personal. Se pone en tela de juicio la seguridad del puesto de trabajo, que es el elemento fundamental para garantizar la independencia de la administración civil internacional, pues la Organización no cesa de reducir el tamaño de la plantilla de personal y socavar sus derechos y sus

perspectivas de carrera. Las iniciativas de reforma del Secretario General han dejado en gran parte al margen la cuestión de la función civil internacional —que es la base sobre la que se sustenta la Organización. Para superar las dificultades del próximo siglo, es necesario respetar y defender los principios Noblemaire y Flemming, que son los que rigen las condiciones de servicio del personal.

63. En concreto, los últimos exámenes de la metodología para el cálculo de los sueldos del cuadro de servicios generales parecen estar pensados para reducir paulatinamente el poder adquisitivo y prorrogar la congelación de los sueldos hasta bien entrado el próximo milenio, como lo demuestran las reducciones de sueldos que se aplicarán al cuadro de servicios generales en París, que ascenderán a un 6,44% en los próximos cinco años. El requisito previsto por la metodología revisada de que el sector público esté representado, por al menos, el 25% de los empleadores estudiados contraviene el principio Flemming, pues no todas las administraciones nacionales representan fielmente las mejores condiciones que predominan localmente. En el caso del estudio de sueldos correspondiente a París, los empleadores del sector público representaban el 40% del total de empleadores seleccionados.

64. En lo que se refiere al bajo nivel del margen de los sueldos del cuadro orgánico y de la propuesta de recomendar un incremento de sueldos diferenciado (A/54/30, párr. 39), el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas recomienda que en el caso de que se aplique la propuesta todo el personal reciba un incremento mínimo, que permita a las organizaciones evitar una nueva disminución de su competitividad. Asimismo, hay que abordar la necesidad de garantizar la transparencia en la aplicación de la metodología del cálculo del margen para evitar la percepción de que un continuo retraso en la fijación de los ajustes por lugar de destino y del costo de la vida haga que los sueldos de las Naciones Unidas se sitúen por debajo del punto medio del tramo del margen. Además, es hora de que la CAPI reconozca que la administración pública federal de los Estados Unidos ha dejado de ser un elemento de comparación válido, aun cuando esa realidad todavía no se haya aceptado por motivos de índole técnica o de política. Los ajustes consiguientes servirían para restaurar la competitividad de las condiciones de

servicio de la Organización, que es parte integral de cualquier proceso de reforma. Este cambio no solamente redundaría en favor del personal, sino que además eliminaría la presunta necesidad de ofrecer complementos de sueldo y prestaciones adicionales a los nacionales de determinados países.

65. En respuesta a la petición de la Asamblea General de que se tomasen medidas para promover las perspectivas de carrera, muchas organizaciones del sistema aplicaron apresuradamente una serie de medidas que nada tenían que ver con una estrategia progresista de desarrollo de los recursos humanos. Así, las perspectivas de la carrera han cedido el paso a la gestión de la propia carrera por cada uno de los funcionarios. La formación aparentemente ha tenido una escasa repercusión en la promoción profesional y a los funcionarios les inspira poca confianza el sistema vigente de evaluación de la actuación profesional, que no ofrece los medios necesarios para llevar a cabo una evaluación válida de la actuación profesional. La práctica imperante de gestionar la carrera de manera dispersa y a veces individualizada no promueve una cultura de creatividad ni suscita entre los funcionarios de las Naciones Unidas el sentimiento de que su labor profesional está guiada por un propósito superior. La imposición de códigos de conducta no democráticos y propios de otros tiempos limita el perfeccionamiento profesional de los funcionarios internacionales al aislarlos del mundo exterior. Los intercambios de puntos de vista entre homólogos, la formación permanente y el interés constante por conocer las novedades en los distintos ámbitos son aspectos que deberían formar parte de las perspectivas de carrera. La inexplicable variedad de arreglos contractuales ha suscitado una angustia innecesaria y ha creado diferencias de condición social entre los distintos titulares. La falta de posibilidades de ascenso y de pasarelas entre los distintos programas y organismos especializados han agotado la veta de idealismo y han socavado las convicciones de los funcionarios que aspiran a ocupar puestos de mayor responsabilidad.

66. La seguridad del personal en las zonas de conflictos es una cuestión que suscita una profunda preocupación. En los últimos siete años, se dio muerte a casi 200 funcionarios de las Naciones Unidas, unos 50 fueron detenidos y otros 50 vieron conculcados sus derechos humanos por distintos actos, como la violación. A pesar de ello, más de 150 Estados

Miembros no han ratificado aún la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado de 1994, que entró en vigor en enero de 1999. El Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas insta también a los Estados Miembros a que firmen y ratifiquen el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, en el que se tipifica como delito de guerra el ataque a las personas participantes en una misión de asistencia humanitaria o de mantenimiento de la paz, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas. Dado que el verdadero valor de todo acuerdo depende de su aplicación, los gobiernos deben asumir sus responsabilidades. A tal fin, deben velar por que el personal de contratación local, cuya contribución a la Organización es tan importante como la del personal de contratación internacional estén plenamente protegidos por los correspondientes instrumentos y salvaguardias de carácter jurídico.

67. En marzo de 1999 el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas decidió reanudar su participación en las deliberaciones de la CAPI. Por consiguiente, participó en los períodos de sesiones 49° y 50° de la Comisión y contribuyó a la labor desempeñada por el Grupo de Trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos y el Grupo de Trabajo sobre el proyecto de normas de conducta para la administración pública internacional. El Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas quiere distanciarse de las opiniones expresadas en los párrafos 135 a 147 del informe de la Comisión (A/54/30), en los que se perfila un nuevo cambio de modelo para la Organización.

68. El Sr. **Grandjean** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA)), dice que la necesaria reforma de las estructuras encargadas de la toma de decisiones del régimen común debería comenzar con la presentación por el Secretario General en el actual período de sesiones de los resultados de sus iniciativas encaminadas a crear el grupo de examen que se describe en el documento A/53/688. Habrá que definir los procedimientos y objetivos concretos de este grupo. La participación del personal en este proceso es vital, por cuanto las reformas no serán útiles a menos que el personal las internalice y les infunda vigor. La Federación de Asociaciones de Funcionarios

Internacionales confía en que todas las partes interesadas apoyen la labor de este grupo de examen, que permitiría a la Organización adoptar criterios innovadores, convicción de futuro y centrados más en la prevención de problemas que en la simple consideración de los problemas después que se han planteado. En ese proceso, hay que reconocer al personal el carácter de participantes de pleno derecho y hay que respetar y tener plenamente en cuenta sus puntos de vista.

69. En la última Conferencia Internacional del Trabajo, el Presidente de los Estados Unidos de América se felicitó de la aprobación de la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales en el trabajo y señaló que era un medio de afirmar la dignidad del trabajo, la necesidad de poner fin a la discriminación y al trabajo forzoso y la necesidad de defender el derecho a la negociación colectiva, que no sólo son derechos laborales, sino también derechos humanos. Es hora de que se reconozcan, con las necesarias adaptaciones, a la administración pública internacional los derechos básicos reconocidos a las administraciones públicas nacionales y consagrados en las convenciones de la OIT No. 98 y No. 154, pues es inconcebible que la OIT y las instituciones financieras internacionales no apliquen internamente las normas básicas cuya aplicación internacional promueven.

70. Los sueldos correspondientes al cuadro orgánico y a las categorías superiores no son competitivos, no sólo comparados con el sector privado, sino también con los servicios diplomáticos de los países industrializados, otras organizaciones internacionales y la administración pública federal alemana. Con motivo del 50° período de sesiones de la CAPI, el Secretario General Adjunto de Gestión hizo suya la idea de que el restablecimiento de la competitividad y las condiciones de servicio eran parte integrante de todo proceso de reforma. Los sueldos del cuadro de servicios generales empeoran rápidamente sin ninguna justificación. El sistema de las Naciones Unidas en vez de ser un empleador ejemplar, se está convirtiendo en un lugar poco atractivo para trabajar. Los encargados de adoptar las decisiones aplicaban soluciones parciales que no tienen en cuenta lo estipulado por el Artículo 101 de la Carta y, en algunos casos, las normas aplicables al régimen común. Los resultados del último estudio de sueldos correspondiente a París tienen una validez que es cuestionable, y es probable que surja un problema

similar en lo que se refiere a la metodología para los estudios entre ciudades que se llevarán a cabo en el año 2000. Debe desaparecer el velo de misterio que rodea a los mecanismos vigentes y debe aplicarse sistemáticamente una política de transparencia a fin de garantizar la equidad y uniformidad del régimen común.

71. La remuneración del personal destinado en las oficinas sobre el terreno varía según las decisiones adoptadas por los administradores de estas oficinas. Se trata de una práctica especialmente injusta a la vista de los peligros a los que tiene que hacer frente el personal sobre el terreno. El personal de contratación local, que representa más del 95% de los funcionarios asesinados o detenidos, sigue estando sujeto a una discriminación inaceptable. Sistemáticamente se les abandona a su suerte en las situaciones de crisis, mientras que se evacua al personal de contratación internacional. Además, las personas sospechosas o acusadas de haber cometido crímenes contra el personal de las Naciones Unidas siguen disfrutando de una total impunidad. Los Estados Miembros deben tomar medidas concretas para garantizar la seguridad y protección de todos los funcionarios, sean éstos de contratación local o internacional, y deben garantizar que se lleve ante la Corte Penal Internacional a todos los perpetradores de crímenes contra los funcionarios de las Naciones Unidas.

72. Las normas de conducta del personal de las Naciones Unidas están encaminadas a promover una conducta ética personal y colectiva. El mejor modo de garantizar que los funcionarios internacionales respeten los principios y valores éticos es adoptar un criterio integrado que establezca un equilibrio entre la responsabilidad del personal y las obligaciones contraídas por la organización empleadora con su personal. El Grupo de Trabajo sobre el proyecto de normas de conducta para la administración pública internacional debe consensuar una serie de elementos fundamentales: las normas deben basarse en la integridad en vez de la conformidad; el código de conducta no debe formar parte del Estatuto y el Reglamento del Personal; hay que dejar bien en claro cuáles son los derechos laborales fundamentales de los funcionarios internacionales; en el texto deben figurar las obligaciones de las administraciones y de los Estados Miembros; los principios y valores básicos deben ser acordados por consenso; hay que determinar las estrategias para brindar formación y orientación

sobre actitudes éticas en el trabajo; y hay que definir el carácter jurídico del código de conducta.

Tema 127 del programa: Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/54/393)

73. El Sr. Paschke (Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna) presenta el informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSSI) correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 1998 a 30 de junio de 1999 y que figura en el documento A/54/393. En el prefacio del informe se hace un examen general de los cinco primeros años del funcionamiento de la Oficina. Celebra que el Secretario General, en su nota, coincida con la observación de que nunca se ha visto comprometida la independencia de la Oficina. El hecho de que el mandato del Secretario General Adjunto fuese por un período predecible que no se puede prorrogar ni renovar, ha sido un elemento fundamental que ha contribuido a dicha independencia, junto con la libertad para seleccionar las cuestiones y los asuntos que se han de examinar y el momento en que se han de presentar informes a la Asamblea General, por conducto del Secretario General.

74. No resultó fácil conseguir que la Oficina fuese un mecanismo de supervisión interna eficaz en el contexto de una administración internacional y multicultural que durante casi cinco decenios estuvo acostumbrada a no estar sometida a ese tipo de control. Al principio los temores y las percepciones erróneas suscitadas por la Oficina fueron importantes y frecuentes, pero con el tiempo los diversos grupos interesados, partes comprometidas y clientes acabaron por convencerse de que la Oficina es un asociado y no un adversario de la Administración y han valorado sus esfuerzos por adoptar una postura constructiva y no sancionadora. Los directores de programas consultan a la Oficina con asiduidad.

75. Le complace que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se haya convertido en uno de los factores del cambio en las Naciones Unidas, especialmente en las esferas relativas al fortalecimiento del control interno y la mejora de la gestión. Además, la Oficina se ha convertido en un catalizador que ha permitido prestar una mayor atención y las funciones similares en todo el sistema de las Naciones Unidas, y fortalecerlas. La cooperación y la coordinación periódicas con la Junta de Auditores y con la

Dependencia Común de Inspección han sido fructíferas. La Oficina se ha convertido en una parte de la nueva cultura de gestión de las Naciones Unidas.

76. En los cinco años de funcionamiento, las reducciones de gastos y las sumas recuperadas de resultas de las acciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna ascendieron a más de 70 millones de dólares. Esas cantidades aumentaron de 4 millones de dólares en el período que abarca el primer informe hasta 23,5 millones en el período al que se refiere el presente informe. Estas cifras representan las economías y las sumas recuperadas efectivas, pero el total de economías y de sumas recuperadas determinadas y recomendadas por la Oficina asciende a 120 millones de dólares. Aunque estas cifras son muy importantes, todavía lo es más el papel que desempeñó la OSSI a la hora de facilitar la reforma de la gestión en las Naciones Unidas, que se plasmó en 6.000 recomendaciones en los últimos cinco años. Contrariamente a lo afirmado en los medios de información, tan sólo un 5% de estas recomendaciones tuvieron que ver con casos de fraude o faltas de conducta; el resto de recomendaciones tenían que ver con la mejora de la eficacia y eficiencia operativa de la Organización y el aumento de los controles de gestión. El orador se felicita especialmente del elevado número de recomendaciones de la OSSI que se aplicaron, número que no cesa de aumentar.

77. En el capítulo II del informe se describen las esferas prioritarias para la supervisión de la Oficina. Por lo que se refiere al mantenimiento de la paz, destaca la labor de la Oficina en la mejora del funcionamiento de la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi, sus actividades de evaluación de los programas, sus auditorías de liquidaciones de misión y sus esfuerzos para mejorar el proceso de aprendizaje de las experiencias adquiridas. En relación con las actividades humanitarias, destaca la reciente auditoría de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la actualización del memorando de entendimiento entre la OSSI y el ACNUR. Se ha fortalecido y se ha dotado de una orientación más práctica a la Sección de Auditoría de la OSSI y el ACNUR con la participación de varios auditores residentes, inclusive en Kosovo y en Timor Oriental.

78. La OSSI formuló 59 recomendaciones en materia de adquisiciones. Entre las esferas examinadas se destacan los casos de arbitraje relacionados con

adquisiciones, la gestión de los contratos de servicios y raciones y los servicios de aviación. Las actividades de la OSSI y en el campo de la gestión de los recursos humanos ilustra la importancia que concede la Oficina a su objetivo de ayudar a los administradores. En los últimos años, la OSSI ha prestado cada vez más atención al uso de la tecnología de la información, y durante el período que abarca el presente informe examinó la forma en que la Organización había encarado el problema informático del año 2000, tanto en la Sede como en algunas oficinas fuera de la Sede.

79. En el capítulo III se ofrece un resumen de las principales actividades por función de supervisión. En este sentido, destaca una serie de importantes auditorías e investigaciones, y hace hincapié en las principales actividades en los ámbitos de supervisión, inspección y evaluación.

80. El orador rinde tributo a la dedicación y a la profesionalidad del personal de la OSSI y expresa su sentimiento de orgullo por haber sido elegido para trabajar en las Naciones Unidas, que están llamadas a desempeñar un papel importantísimo para vencer los desafíos del próximo milenio.

81. La **Sra. Korpi** (Finlandia), en nombre de la Unión Europea y de Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Checa y Rumania, países asociados a la Unión Europea, dice que durante los cinco años del mandato del Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna se han conseguido muchos objetivos. La OSSI ha modificado la cultura de gestión de la Organización, actuando como fuerza motriz del proceso de reforma en curso. La Oficina ha conseguido suscitar la confianza de los administradores y del personal y cada vez son más los que recurren a ella para mejorar el rendimiento de la gestión. El número de informes elaborados no ha cesado de crecer y se observa una elevada tasa de aplicación de las recomendaciones formuladas por la OSSI.

82. La Unión Europea concede una gran importancia a la independencia de funcionamiento de la OSSI. La autoridad delegada en el Secretario General Adjunto en lo que se refiere al personal y a otros recursos de la Oficina, así como el hecho de que el Secretario General lo nombrase por un mandato no prorrogable ni renovable, constituyen componentes esenciales de esta independencia. También es importante que la Oficina tenga libertad para seleccionar aquellos asuntos que

considera que debe supervisar y que informe de los resultados de sus actividades de supervisión, por conducto del Secretario General, a la Asamblea General.

83. La Unión Europea acoge con satisfacción que la OSSI haya desempeñado una función catalizadora que ha favorecido el fortalecimiento de las dependencias de supervisión de los organismos especializados y de los fondos y programas. Asimismo, acoge con satisfacción la cooperación de la Oficina con la Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección. El intercambio de información y de resultados mejorará la complementariedad de los órganos de supervisión internos y externos, que cumplen funciones bien definidas y diferentes.

84. El **Sr. Gjesdal** (Noruega) dice que Noruega apoya los incrementos del presupuesto propuestos para las actividades de supervisión interna porque, aunque la supervisión interna no sea una actividad prioritaria, se trata de un mecanismo para mejorar la gestión y, por ende, la ejecución de los programas prioritarios. Durante los cinco años de su mandato, el Secretario General Adjunto siempre sostuvo que la OSSI debía desempeñar un papel constructivo, así como un papel disuasivo, y la Oficina, con el apoyo de los directores, se ha convertido en un medio para promover cambios positivos. La OSSI formuló más de 6.000 recomendaciones y la tasa de aplicación de sus recomendaciones es digna de admiración.

85. Su delegación toma nota de la observación formulada por el Secretario General Adjunto en el prefacio del informe, el que afirma que, aunque las Naciones Unidas son ahora una Organización mejor administrada que hace cinco años, es necesario seguir introduciendo mejoras. Comparte sus preocupaciones, especialmente en lo que se refiere a la discrepancia existente entre las esperanzas que tiene depositada la comunidad mundial en las Naciones Unidas y los escasos recursos con los que éstas cuentan. La aplicación de una política de crecimiento nominal cero inevitablemente conduce a una reducción de la capacidad institucional de la Organización en un momento en que la mundialización impone nuevas exigencias al sistema intergubernamental internacional.

86. Noruega acoge con satisfacción la firma del nuevo memorando de entendimiento entre la OSSI y el ACNUR, que fortalecerá la Sección de Auditoría de la OSSI y del ACNUR y le permitirá mejorar realmente

su capacidad operativa. La creación de dos puestos de auditor residente en Abidján y Nairobi, en respuesta a la descentralización de las actividades del ACNUR, es una iniciativa cabal de la OSSI que podría aplicarse en otras regiones.

87. La OSSI ha destacado en varios informes la necesidad de crear un archivo amplio, indizado de procedimientos operacionales normalizados de las misiones en la Intranet del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para uso de las misiones. Es desalentador que no se haya creado todavía por lo menos un depósito sencillo para guardar los datos relativos a las experiencias adquiridas. Su delegación manifiesta también su preocupación por que no se hayan aplicado plenamente las recomendaciones de la OSSI encaminadas a mejorar los controles financieros y la rendición de cuentas en el funcionamiento del Tribunal Penal Internacional para Rwanda.

88. La Comisión todavía no ha aprobado los tres informes anuales anteriores presentados por la OSSI, aunque han sido examinados detenidamente y se han formulado observaciones al respecto. Cabe esperar que la Comisión acuerde tomar nota del presente informe anual, así como de los anteriores.

89. El **Sr. Sial** (Pakistán) dice que su delegación concede una gran importancia al papel de la OSSI. Las funciones que se asignan a la Oficina en virtud de la resolución 48/218 B de la Asamblea General deben ser desempeñadas de un modo equilibrado. Sin embargo, su delegación considera que se ha hecho un excesivo hincapié en la función de auditoría. La Oficina debería prestar la debida atención a la evaluación y supervisión de los programas para asegurar su ejecución efectiva y el cumplimiento de los mandatos legislativos. A su delegación le preocupa que una serie de recomendaciones de la OSSI formuladas durante el período que cubre el informe no se ajusten plenamente a los reglamentos y normas de las Naciones Unidas y a las decisiones de la Asamblea General. De hecho, el Comité del Programa y de la Coordinación se ha visto obligado a no considerar, o a modificar sustancialmente, algunas de las recomendaciones de la Oficina. En el futuro, tendrá que comprobar detenidamente los reglamentos y normas de las Naciones Unidas y las decisiones pertinentes de la Asamblea General antes de formular sus recomendaciones definitivas.

90. El orador expresa el deseo de su delegación de disponer de más información sobre el proceso de selección de agentes de policía. La afirmación que se hace en el párrafo 9 de la sección II del informe de la OSSI (A/54/393), de que los monitores de la Fuerza Internacional de Policía de la Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina habían hecho trampas en el examen de idiomas que tomaron en sus países respectivos no está avalada por pruebas y, por tanto, resulta inaceptable. Sin embargo, es necesario garantizar que los exámenes se desarrollen correctamente, de forma que no se plantee la necesidad de repatriar a los agentes de policía.

91. La OSSI había recomendado que la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Angola intentase conseguir que el Gobierno del país anfitrión le reembolsase la suma de 13 millones de dólares pagados directamente a los distintos propietarios por el alquiler de las instalaciones y que en caso de no conseguirse el reembolso, que esta cantidad se compensase con las sumas que reclamase dicho Gobierno. Su delegación quisiera saber en qué reglamento o norma podría fundamentarse jurídicamente dicha acción. En vez de intentar recuperar la cantidad adeudada por el Gobierno, sería más indicado investigar los motivos por los que el personal de las Naciones Unidas pagó directamente a los propietarios contraviniendo aparentemente el acuerdo con el país anfitrión. Las recomendaciones pueden tener unas repercusiones muy amplias y la cuestión, por tanto, debe ser analizada detenidamente antes de tomar cualquier medida.

92. El orador solicita que se le explique con más detalle el procedimiento de aplicación de las recomendaciones de la OSSI. La Oficina recomendó la reasignación de un asesor jurídico de la secretaría del Tribunal Penal Internacional para Rwanda debido a su participación en un intercambio de fondos privados con el letrado de la defensa, aunque una comisión de investigación creada por la propia secretaría lo habría exonerado de todo cargo al respecto. En el caso de otras recomendaciones en las que se solicitaba la adopción de medidas disciplinarias contra funcionarios se descubrió a la postre que se basaban en datos incompletos y se ejecutaron sin haber sido examinados por una comisión. Asimismo, pregunta si se cursó o no la nueva instrucción administrativa sobre la contratación de jubilados y, en caso afirmativo, si se

tuvo en cuenta la resolución 53/221 de la Asamblea General.

93. En relación con el prefacio al informe, dice que su delegación no acaba de entender la preocupación del Secretario General Adjunto por la actitud abiertamente crítica de determinados Estados Miembros respecto a la administración de las Naciones Unidas, que, según se afirma, propició numerosos ejemplos de microgestión por parte de los órganos legislativos. En la Carta de las Naciones Unidas se estipula claramente cuál es el papel que corresponde a la Asamblea General en la gestión de la Organización y en ningún modo debería socavarse este papel, máxime cuando son precisamente los Estados Miembros quienes aportan los recursos de la Organización. Su delegación está profundamente preocupada por los comentarios que se atribuyen al Secretario General Adjunto en un reciente informe recogido en una página de la Internet y en algunos medios de información, en el sentido de que los órganos legislativos ponen trabas a los esfuerzos del Secretario General y que la Quinta Comisión sólo apoya de palabra el proceso de reforma. Si esa información es correcta, el Secretario General Adjunto debería informar a la Comisión sobre los motivos que le impulsaron a formular dichos comentarios.

94. Su delegación se complace de las economías y la recuperación de gastos resultantes de las medidas adoptadas por la OSSI. Sin embargo, quiere saber si en los informes sobre la ejecución del presupuesto se aludió a estas sumas, algo que en el pasado no se ha hecho.

95. El **Sr. Jaremczuk** (Polonia) dice que la instancia de supervisión interna e independiente es un elemento nuevo y crucial de la cultura de gestión de las Naciones Unidas y que, por consiguiente, Polonia respalda firmemente la labor de la OSSI. En los cinco años transcurridos desde su creación, la Oficina ha contribuido a que el personal de la Organización tenga una mejor comprensión de los asuntos financieros, y a que se observen de manera más estricta los reglamentos y normas de las Naciones Unidas, se eliminen las irregularidades e ilegalidades y se mejoren el proceso de toma de decisiones mediante la autoevaluación.

96. Su delegación se ve alentada por la elevada tasa de aplicación de las recomendaciones formuladas por la OSSI, lo que es una muestra de la creciente eficacia de la labor de la Oficina. Asimismo, se complace en observar que las economías y recuperaciones de gastos

resultantes de las medidas adoptadas por la OSSI han aumentado sustancialmente en varias categorías. Sin embargo, la tasa de recuperación de sumas defraudadas sigue siendo muy baja. A su delegación le preocupa que determinadas dependencias no siempre apliquen rápida y cabalmente las recomendaciones de la OSSI.

97. Si bien es cierto que se han registrado algunas mejoras en la gestión financiera y la administración en la mayoría de las dependencias auditadas durante el período que abarca el presente informe, siguen sin salir a la luz una serie de importantes irregularidades. Su delegación espera que se tomen medidas para paliar cuanto antes esta situación a fin de eliminar situaciones que vayan en detrimento de la Organización.

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.