

**Asamblea General**

Quincuagésimo quinto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
20 de noviembre de 2000

Original: español

Quinta Comisión**Acta resumida de la 21ª sesión**

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 3 de noviembre de 2000, a las 15.00 horas

Presidente: Sr. Rosenthal. (Guatemala)*más tarde:* Sra. Dinić (Croacia)*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos**y de Presupuesto:* Sr. Mselle**Sumario**Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Informe de la Dependencia Común de Inspección: la administración de justicia en las Naciones Unidas

Irregularidades de la gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización (también en relación con el tema 116 del programa)

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 15.10 horas.

Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*) (A/53/955, A/54/257, A/54/279 y Corr.1, A/54/450, A/55/168, A/55/253 y Corr.1, A/55/270, A/55/399 y Corr.1, A/55/427, A/55/499; A/C.5/54/2, A/C.5/54/21; A/C.5/54/L.3, A/C.5/55/L.3; A/C.5/55/CRP.1 y CRP.2)

Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/55/352 y Corr.1 y A/55/397)

Informes de la Dependencia Común de Inspección: la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/55/57 y Add.1 y A/55/514)

Irregularidades de la gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización (también en relación con el tema 116 del programa) (A/54/793 y A/55/499)

1. **La Sra. Enkhsetseg** (Mongolia), refiriéndose al informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253), dice que, aunque en los últimos dos años ha habido algunos adelantos en ciertas esferas de la gestión de los recursos humanos, aún queda mucho por hacer para alcanzar los objetivos previstos por el Secretario General como parte de su “revolución silenciosa”.

2. En las esferas de la contratación, la colocación y los ascensos, la delegación de Mongolia desearía que se hiciera mayor hincapié en principios fundamentales, como la representación geográfica equitativa, el equilibrio de género, la transparencia y la competencia. Al mismo tiempo, celebra que las iniciativas propuestas abarquen mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y control, pues es indispensable que se hayan establecido esos mecanismos antes de que puedan delegarse atribuciones en los directores de programas.

3. En relación con el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/55/397), la delegación de Mongolia querría saber los motivos concretos por los que algunos directores de programas se siguen mostrando renuentes a contratar candidatos seleccionados mediante concursos nacionales (párr. 52). Según la propuesta del Secretario General sobre la delegación de atribuciones, (A/55/253, párr. 35, apartado d)), el órgano central de examen se limitaría a verificar que el proceso de selección se haya realizado de acuerdo con los procedimientos convenidos. Por lo tanto, a falta de objetivos mensurables y directrices operacionales para

vigilar la imparcialidad y objetividad de los supervisores, es posible que persistan los consabidos casos de favoritismo y las irregularidades en la contratación.

4. Otra cuestión que es objeto de preocupación para la delegación de Mongolia y muchas otras delegaciones es la persistencia de descripciones de funciones “a medida”. La delegación de Mongolia celebra la propuesta de que se envíen al órgano central de examen los formularios de evaluación de candidatos para obtener una confirmación independiente de que los criterios seguidos son los adecuados (A/55/253, párr.12). También habría que reevaluar los requisitos de selección y preparar anuncios de vacantes realistas y acordes con el objetivo de rejuvenecer a la Organización (A/55/397, párr. 41).

5. La delegación de Mongolia apoya resueltamente el sistema de concursos nacionales como instrumento indispensable para contratar personal idóneo y garantizar una representación geográfica equitativa. Preocupada por el bajo porcentaje de candidatos que han aprobado concursos nacionales entre quienes son contratados para ocupar puestos de categoría P-2 y P-3 (51,8%, según se indica en A/55/427), opina, al igual que otras delegaciones, que debería darse preferencia a las personas que hayan aprobado esos concursos y espera que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos procure corregir el problema.

6. Al respecto, la delegación de Mongolia pide a la Secretaría que indique el número de candidatos que aprobaron concursos nacionales antes de 1999 cuyos nombres figuran en las listas correspondientes y que aún no han sido contratados, y qué perspectivas inmediatas de contratación tienen. Además, habría que examinar más detenidamente a qué se debe que el número de funcionarios seleccionados mediante concursos nacionales desde 1974 no difiera marcadamente del número de los que han pasado del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, en vista de que aún no se ha decidido si el paso de un cuadro a otro ha de considerarse un ascenso o una contratación.

7. Refiriéndose a la cuestión de la movilidad (A/55/253, párrs. 38 a 44 y anexo III), la oradora dice que apoya el objetivo de promover la movilidad lateral y horizontal del personal, aunque advierte que es preciso tener debidamente en cuenta ciertos inconvenientes que pueden plantearse, como la cuestión del empleo del cónyuge y otras cuestiones sobre la relación entre el trabajo y la vida personal. Por último, señala que el

éxito de la reforma general de la gestión de los recursos humanos es una condición indispensable para que la Organización pueda afrontar los formidables retos del nuevo siglo y, por qué no, del nuevo milenio.

8. **El Sr. Hays** (Estados Unidos de América) dice que las iniciativas expuestas por la Secretaría en A/55/253 a fin de llevar a cabo la tan necesaria reforma del sistema de gestión de los recursos humanos de la Organización en el marco del inspirado programa de reforma del Secretario General son indispensables para mantener y mejorar la calidad de la administración pública internacional y de su personal. El hecho de que tantas delegaciones hayan encomiado los principios en que se inspira la reforma es prueba clara del reconocimiento de los esfuerzos exhaustivos desplegados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. No obstante, queda mucho por hacer a fin de prepararse para poder atender a las necesidades de la Organización en los próximos diez años y años sucesivos. Está seguro de que incluso quienes no parecen estar plenamente convencidos apoyarán las reformas una vez que tengan claro lo que se propone lograr y las salvaguardias que se han de aplicar.

9. La delegación de los Estados Unidos apoya la decisión del Secretario General de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos comparta sus atribuciones más adecuadamente con los supervisores directos y el personal sobre el terreno a fin de que éstos asuman una mayor responsabilidad en la administración cotidiana del personal, y la Oficina pueda prestar más atención a la formulación de políticas de recursos humanos y a la supervisión de los planes de acción de los departamentos en ese ámbito.

10. Es necesario reemplazar el sistema actual, que es ineficaz e ineficiente, por un sistema más dinámico, eficiente y productivo. El orador confía en que, con los controles adecuados y con estrecha supervisión interna, la delegación de facultades en los directores de programas permitirá mejorar no sólo la gestión de los recursos humanos, sino también la ejecución general de los programas.

11. Cabe señalar, como lo han hecho otros oradores, que la única propuesta del Secretario General en relación con este tema que requiere la adopción de medidas por parte de la Quinta Comisión es la de modificación de la regla 104.14 del Reglamento del Personal de la Organización, relativa al establecimiento, la compo-

sición y las funciones de los órganos centrales de examen.

12. En relación con el aumento de la movilidad del personal, la delegación de los Estados Unidos apoya resueltamente la propuesta encaminada a reforzar la autoridad del Secretario General para desplegar personal en respuesta a necesidades urgentes. Asimismo, pide que, respecto de los mecanismos para promover la movilidad a que se hace referencia en A/55/253, se proporcionen detalles sobre los incentivos que han de concederse para llenar vacantes en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

13. El examen de este tema del programa brinda a los Estados Miembros una excelente oportunidad para estudiar también distintas medidas en la esfera de la gestión de los recursos humanos que permitirán convertir a las Naciones Unidas en un instrumento más eficaz para atender a las necesidades del siglo XXI.

14. Una cuestión de máxima prioridad es la contratación y retención de personal altamente calificado. En tal sentido, se requiere un enfoque más flexible, creativo y competitivo que tenga en cuenta las crecientes expectativas de muchos de los candidatos. Asimismo, hay que racionalizar las descripciones de funciones y las aptitudes exigidas a fin de adaptarlas a las nuevas necesidades. A los efectos de la reconfiguración de la fuerza de trabajo y del éxito de la gestión de los recursos humanos es necesario que los supervisores y el personal aúnen esfuerzos y colaboren en la consecución de esos cometidos.

15. En relación con otros informes incluidos en el tema 123 del programa, el orador dice que espera que se apliquen sin demora las recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna respecto del derecho al subsidio de educación (A/55/352) y al proceso de contratación (A/55/397), y acoge con beneplácito los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre los nombramientos de categoría superior (A/55/423) y la administración de justicia (A/55/57*), así como los informes al Secretario General sobre irregularidades de la gestión (A/54/793) y la rendición de cuentas y la responsabilidad (A/55/270).

16. Por último, el orador señala, que el problema de la seguridad del personal que la Quinta Comisión examinara en relación con otro tema, preocupa profundamente a los Estados Unidos. En vista del número de funcionarios que han perdido la vida al servicio de la Organización, han sido hechos rehenes o

secuestrados en los últimos años, urge, como dijo el Secretario General, adoptar medidas inmediatas para “proteger a los protectores”.

17. **El Sr. Kuchinsky** (Ucrania) dice que comparte el enfoque del Secretario General de las esferas prioritarias del proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos, en particular en lo que respecta a la racionalización y el mejoramiento de los mecanismos de rendición de cuentas y coordinación, que son fundamentales para el éxito de toda reforma de la gestión. Todo sistema de rendición de cuentas debe basarse en la determinación clara de las obligaciones del personal y de la administración a todos los niveles. A ese respecto, insta a la Secretaría a seguir simplificando y racionalizando las instrucciones administrativas sobre las funciones y el desempeño de los funcionarios y el personal directivo de la Organización.

18. A la delegación de Ucrania le preocupa la observación de la Comisión Consultiva (A/55/499, anexo VI) de que a menudo los directores de programa no tengan que rendir cuentas por no aplicar la política de recursos humanos establecida. Es preciso, pues, fortalecer la función central de supervisión y control de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y del Departamento de Gestión. En ese contexto, el Grupo de Supervisión de Rendición de Cuentas, presidido por la Vicesecretaria General, puede servir para coordinar eficazmente la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión.

19. La delegación de Ucrania acoge complacida las valiosas iniciativas relativas al establecimiento de sistemas de información de gestión de los recursos humanos, que permitirán procesar la información sobre el personal de la Organización de forma más integrada. Al mismo tiempo, lamenta que se haya demorado la preparación del inventario de aptitudes del personal, e insta a la Secretaría a seguir tratando de remediar ese problema.

20. Consciente de la creciente importancia de la movilidad del personal de la Organización, en particular en el contexto del despliegue rápido del personal de las misiones, la delegación de Ucrania apoya la aplicación de un sistema de movilidad dirigida, y aguarda con interés la elaboración de los mecanismos necesarios. No obstante, subraya que la movilidad no debe utilizarse para entorpecer el ingreso de candidatos externos en la Organización.

21. En cuanto a la propuesta de racionalizar los arreglos contractuales, que ha estudiado con interés, la delegación de Ucrania lamenta la falta de información sobre el concepto de contratos continuos y sobre la diferencia entre esa clase de contratos y los nombramientos permanentes. También pide aclaraciones sobre los posibles cambios en los procedimientos relativos a la separación del servicio por desempeño insatisfactorio y sobre la concesión de indemnizaciones por rescisión del nombramiento, cuestiones que la Comisión deberá estudiar a fondo.

22. La delegación de Ucrania apoya la propuesta de la Secretaría de racionalizar y hacer más transparente el proceso de contratación, de reducir su duración (de 275 días a 120 días) y de crear mecanismos más transparentes para la contratación y planificación del personal. También apoya las recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre el proceso de contratación, en particular la relativa a la administración de listas de candidatos externos (A/55/397, section IIIC).

23. Según la información proporcionada por la Secretaría, habrá un elevado número de jubilaciones en la Organización en los próximos cinco años (hasta 400 funcionarios por año). Esa perspectiva constituye un problema, pero también brinda la oportunidad de rejuvenecer a la Organización.

24. La delegación de Ucrania destaca la importancia del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, y reafirma las disposiciones de la resolución 53/221 de la Asamblea General relativas a la armonización de las disposiciones de los concursos nacionales con las de los concursos para el ascenso al cuadro orgánico (secc. V, párr. 22). La Dependencia Común de Inspección ha declarado que en los concursos para el ascenso al cuadro orgánico también habría que tener en cuenta la distribución geográfica equitativa, y que dichos concursos deberían organizarse de modo que los funcionarios del cuadro de servicios generales y los candidatos externos compitieran en igualdad de condiciones. Esos principios conservan toda su vigencia en la actualidad.

25. En cuanto al objetivo de alcanzar la igualdad entre los géneros en la Secretaría, la delegación de Ucrania duda de que sea prudente reemplazar los criterios del mérito y la competencia por los postulados en A/55/399. A la hora de la contratación y los ascensos,

sólo deben primar consideraciones relativas a la idoneidad de los candidatos.

26. En relación con la nota sobre prácticas y políticas del personal (A/C.5/54/21), en que el Secretario General define la función que corresponde a la Secretaría en la elaboración de los procedimientos y mecanismos administrativos necesarios para aplicar los mandatos legislativos y las directrices conexas, la delegación de Ucrania considera que corresponde a la Secretaría, siguiendo los procedimientos establecidos para la presentación de informes, proporcionar información suficiente a los Estados Miembros para que estos adopten decisiones bien fundamentadas. A ese respecto, considera cuestionable la práctica de hacer referencia en informes oficiales de la Secretaría a los métodos de trabajo y las modalidades de negociación de órganos deliberantes como la Quinta Comisión, y opina que debería evitarse esa práctica en el futuro.

27. Por último, la delegación de Ucrania señala la importancia de asociar a la Comisión de Administración Pública Internacional en el proceso de reforma del personal, sobre todo en lo que respecta al examen de los arreglos contractuales y a la definición de condiciones de empleo más competitivas.

28. **El Sr. Pedroso** (Cuba) dice que su delegación apoya la declaración hecha por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China en relación con el tema en examen. La aplicación de una estrategia coherente, justa, integral y transparente en materia de recursos humanos es uno de los elementos clave para la consecución de los propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas. Por esa razón, y teniendo en cuenta que sólo un personal motivado estará en condiciones de contribuir al funcionamiento eficiente de la Organización, considera que la política de recursos humanos debe ser el resultado de un proceso sistemático y abierto de consultas y estrecha coordinación entre el personal y la Secretaría. Así pues, es fundamental que los representantes del personal sigan participando en los diferentes órganos vinculados a los recursos humanos. Por otra parte, dado que los Estados Miembros son en última instancia los generadores y clientes fundamentales de la labor de la Organización, resulta esencial que los órganos legislativos participen en el examen sustantivo y la aprobación de las propuestas relativas a la gestión de los recursos humanos.

29. En ese contexto, la delegación de Cuba otorga particular importancia a la labor de la reforma de la gestión de los recursos humanos, que debe ser un proceso dirigido a propiciar la máxima eficacia y calidad del trabajo de las Naciones Unidas y, al mismo tiempo, a preservar la memoria institucional y el carácter internacional de la Organización. Por todo ello, y recordando la resolución 53/221 de la Asamblea General sobre la gestión de los recursos humanos y otras resoluciones pertinentes, la delegación de Cuba no apoyará ninguna propuesta de cambio que, amparándose en la reforma, apunte a imponer reducciones presupuestarias o de personal, o pueda generar un ambiente de caos y arbitrariedad que ponga en tela de juicio el bienestar de la Organización.

30. La delegación de Cuba aprecia los esfuerzos de la Secretaría por proporcionar documentos mejor estructurados y de mayor calidad y, concretamente, considera que el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/55/57*) constituye una importante contribución para el examen de las propuestas de reforma. En cambio, lamenta que el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre ese tema (A/55/514) no contenga recomendaciones sustantivas sobre las principales propuestas del Secretario General, ya que ello dificulta las deliberaciones de la Quinta Comisión.

31. Con respecto al sistema de delegación, en los directores de programas, de atribuciones del Secretario General en materia de gestión de los recursos humanos y financieros y ejecución de los programas en que se centra la reforma propuesta para la gestión de los recursos humanos, la delegación de Cuba considera que dicho sistema debe ir acompañado indefectiblemente de un mecanismo coherente de rendición sistemática de cuentas cuyas normas y parámetros deberían elaborarse con la participación de los Estados Miembros y del personal de la Organización.

32. Asimismo, es necesario poner en práctica un mecanismo independiente, amplio, eficaz e imparcial de administración de justicia que complemente el proceso de delegación de autoridad mejorando su neutralidad, transparencia y efectividad. Como bien señala la Dependencia Común de Inspección, hay que garantizar la total independencia del sistema de justicia. Asimismo, es preciso facilitar al personal dos instancias de apelación. No obstante, la Junta Mixta de Apelaciones, por su composición y su función asesora,

no debería considerarse una primera instancia. La delegación de Cuba considera oportuno el intercambio de impresiones sobre esta cuestión y opina que deberían presentarse las propuestas resultantes a la Sexta Comisión, para que ésta las examine y dé su parecer.

33. En lo que atañe a la propuesta del Secretario General de eliminar la contratación permanente y reestructurar el sistema de contratos en tres categorías, (contratos de corto plazo, de plazo fijo y continuos), el orador dice que a su delegación le preocupan las serias implicaciones que la aplicación de esa compleja propuesta tendría para la preservación de la memoria institucional y el carácter internacional de la Organización. Subraya que el mantenimiento de los contratos permanentes es inherente al concepto de administración pública internacional. La eliminación de esa clase de contratos, podría desalentar el ingreso de jóvenes en la Organización frente a una situación de inestabilidad laboral y de perspectivas de carrera inciertas. Todo ello tendría lugar en un período crítico en que se prevé una alta tasa de jubilaciones.

34. Por otra parte, como se desprende del informe de la Comisión Consultiva sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/499 (anexo V)), la propuesta del Secretario General contraviene varias decisiones de la Asamblea General. Teniendo en cuenta la situación de inseguridad e inestabilidad que podría generarse a mediano y largo plazo, y sería contraproducente para el buen desenvolvimiento de la Organización, la delegación de Cuba considera insuficientes las justificaciones presentadas hasta ahora en pro del cambio en esa esfera, y espera recibir información adicional durante el proceso de debate y negociación de ese importante tema.

35. Con respecto a la propuesta de imponer la condición de movilidad, tanto entre departamentos como entre lugares de destino, como requisito para los ascensos del personal, el orador dice que, si bien es necesario promover una mayor movilidad de los funcionarios de la Organización y un equilibrio en la dotación y la calidad del personal de los distintos departamentos y lugares de destino, el sistema propuesto es demasiado rígido y podría ser utilizado para fines punitivos en determinadas circunstancias si no se regula de manera adecuada. Un auténtico sistema de movilidad debería incluir también los puestos de las categorías D-1 y D-2 y prever incentivos que hiciesen más atractivas determinadas sedes caracterizadas por altas tasas de vacantes.

36. La delegación de Cuba espera que las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos se examinen de manera integral y con la profundidad y el tiempo que requieren, a fin de que el resultado de las deliberaciones de la Quinta Comisión satisfaga las inquietudes y los intereses de la mayoría de los Estados Miembros. Asimismo se reserva el derecho de hacer declaraciones adicionales sobre otros informes que guardan relación en el tema de la gestión de los recursos humanos.

37. **El Sr. Christian** (Ghana) dice que su delegación se suma a la declaración sobre el tema 123 formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China, y está de acuerdo en la importancia capital de los mecanismos de rendición de cuentas para el éxito de la reforma de la gestión de recursos humanos. Recordando que el Secretario General reconoce en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/55/253) que todavía existe un sistema de autoridad y adopción de decisiones de múltiples niveles que atenua la responsabilidad individual, la delegación de Ghana lo alienta a que defina claramente las atribuciones y responsabilidades del personal directivo y perfeccione los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas del personal.

38. Por otra parte, la delegación de Ghana considera que el plan de gestión de la actuación profesional propuesto en A/55/253 (párr. 19) es un instrumento esencial que permitirá a los altos directivos indicar al Secretario General objetivos asequibles en relación con los distintos programas y con la gestión y planificación de los recursos humanos. Destaca también el examen anual previsto en el plan, que daría al Secretario General la oportunidad de proporcionar orientación en función de los resultados y fijar objetivos para el año siguiente.

39. En cuanto al establecimiento de un sistema integrado de planificación de los recursos humanos, el orador felicita al Secretario General por esa iniciativa e insta a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a seguir trabajando para desarrollar la capacidad de prever y evaluar a más largo plazo las necesidades de la Organización en esa esfera, lo cual, asimismo, facilitará la elaboración del plan de mediano plazo.

40. En lo referente a la propuesta de dar mayor autoridad a los directores de programas en materia de selección de personal, la delegación de Ghana opina que es indispensable establecer un mecanismo de rendición

de cuentas bien concebido, que comprenda un plan de capacitación y procedimientos de supervisión y control internos. Ello ayudaría al personal directivo a basar sus decisiones en criterios objetivos y competitivos, relacionados con las funciones propias del puesto, a los efectos de la colocación del personal sobre la base del mérito.

41. En relación con el tema de la movilidad del personal entre funciones, departamentos, grupos ocupacionales y lugares de destino, cabe destacar que la movilidad es imprescindible en una organización cuyos mandatos complejos e interrelacionados requieren una administración pública internacional más flexible, polivalente y experimentada. No obstante, hay que tener en cuenta que algunos empleados pueden tener razones válidas para no aceptar un traslado. Asimismo, el Secretario General debería garantizar la debida movilidad del personal entre las comisiones regionales y los lugares de destino a fin de subsanar el problema de las elevadas tasas de vacantes en algunos lugares.

42. También es necesario agilizar y racionalizar el sistema de administración de justicia, fortalecer los mecanismos oficiosos de resolución de reclamaciones y proporcionar capacitación adecuada. Su delegación está a favor de presentar propuestas amplias a la Asamblea General y destaca a ese respecto el papel central que desempeña la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el establecimiento de normas y directrices y en la supervisión de la aplicación y el cumplimiento de éstas.

43. Por último, la delegación de Ghana celebra la prioridad asignada otorgada al diálogo entre la administración y el personal y las amplias consultas que se han celebrado con el personal directivo y el personal en general a fin de dar respuesta a interrogantes e intercambiar ideas. Convendría afianzar ese proceso para mantener informados a los interesados y facilitar su participación eficaz en el proceso de reforma.

44. **La Sra. Dinić** (Croacia) dice que el Gobierno de Croacia apoya plenamente los esfuerzos del Secretario General por llevar a cabo un programa amplio de reforma de las Naciones Unidas. Recuerda que, con motivo de la Cumbre del Milenio, celebrada en septiembre del año en curso, los Jefes de Estado y de Gobierno reafirmaron su fe en la Organización y declararon que no escatimarían esfuerzos a fin de hacer de las Naciones Unidas un instrumento más eficaz en el logro de las prioridades establecidas en la Declaración del Milenio

(resolución 55/2 de la Asamblea General), y que la Secretaría debería aprovechar al máximo los recursos con que cuenta, aplicando las mejores prácticas y tecnologías de gestión disponibles y prestando especial atención a las prioridades acordadas para el nuevo milenio. Para alcanzar ese objetivo es necesaria una relación de asociación entre los Estados Miembros, el personal y la administración de la Organización.

45. La delegación de Croacia considera que el bien máspreciado de la Organización es su personal y que, por ello, es fundamental saber atraer y retener una plantilla altamente calificada. Al mismo tiempo, es imprescindible mantener una distribución geográfica y de género equitativas. Ésos son los dos criterios complementarios que deben regir la política de contratación, colocación y ascenso del personal.

46. Croacia siempre ha considerado que los concursos nacionales son el mejor método de contratar a jóvenes competentes para ocupar puestos en los niveles de ingreso, pero señala que, pese a las mejoras efectuadas, el proceso de contratación sigue siendo demasiado largo y desalentador en muchos casos, y que queda mucho por hacer para mejorar la situación.

47. En cuanto a las propuestas del Secretario General relativas a la delegación de atribuciones en los directores de programas que figuran en A/55/253, la oradora señala que dicha delegación de atribuciones podría servir para simplificar el proceso, siempre que, a los efectos de la contratación, se tuviesen en cuenta las calificaciones de los candidatos y se respetase plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa. En tal sentido, debería darse prioridad a candidatos altamente idóneos de países insuficientemente representados o no representados o de países con el más bajo nivel de representación. Además, es importante que el personal acepte el nuevo procedimiento de contratación, y que éste vaya acompañado de un mecanismo de supervisión que contribuya a mejorar la rendición de cuentas en la Organización.

48. La delegación de Croacia también considera que hay que proteger a los funcionarios contra la posible falta de responsabilidad de sus superiores. A tal fin la creación de un mecanismo de mediación independiente de la administración y el personal podría ser una solución aceptable.

49. Con respecto al equilibrio entre los géneros, cabe reconocer las mejoras logradas en la Secretaría en los últimos años. No obstante, las estadísticas demuestran

que las mujeres de Europa oriental son las más desfavorecidas, particularmente en lo que respecta a los puestos de categoría superior de la Secretaría. Si bien es cierto que el criterio que debe prevalecer es el de los méritos del candidato, hay mujeres aptas para ocupar los más altos cargos de la Organización. También es preciso que los Estados Miembros presenten más candidatas calificadas para esos puestos.

50. La delegación de Croacia apoya las propuestas del Secretario General relativas a una mayor movilidad geográfica y funcional del personal, que ayudará a éste a adquirir una experiencia enriquecedora y contribuirá al crédito de la Organización. Al mismo tiempo, suscribe la observación hecha por la Comisión Consultiva sobre los puestos en relación con los cuales la memoria institucional y los conocimientos técnicos desempeñan un papel crítico (A/55/499, párr.13).

51. Por último, cabe señalar que la seguridad del personal de las Naciones Unidas que presta servicios en misiones de asistencia humanitaria y de mantenimiento de la paz en todo el mundo es un tema que preocupa enormemente a la delegación de Croacia. La delegación de Croacia apoya todas las propuestas encaminadas a aumentar la protección y la capacitación del personal de la Organización y a llevar ante la justicia a quienes cometan actos de violencia contra dicho personal. A ese respecto, tal vez convenga considerar la posibilidad de revisar la asignación de recursos con el fin de garantizar la seguridad y la protección del personal de las Naciones Unidas.

52. **El Sr. Gossaye** (Etiopía) dice que una dotación de personal motivada y altamente calificada es esencial para la eficaz ejecución de los programas y actividades de las Naciones Unidas. Por lo tanto, la gestión eficiente de ese valioso recurso debe ser el elemento central de la reforma de la Organización.

53. En relación con el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253) y, concretamente, con la cuestión de la planificación de los recursos humanos, cabe señalar las medidas adoptadas para fijar objetivos mensurables, en particular, el establecimiento y perfeccionamiento de un sistema de información de gestión de los recursos humanos y la decisión de establecer un inventario de aptitudes. La delegación de Etiopía opina que ha llegado el momento de rejuvenecer la Organización, en vista del gran número de puestos que se prevé que quedarán vacantes en los próximos años. A ese respecto, coinci-

de con la Comisión Consultiva en que, al formularse planes de acción en materia de recursos humanos, debe darse prioridad al rejuvenecimiento sistemático de la Secretaría y a la retención de los funcionarios más jóvenes.

54. En cuanto al tema de la reducción del número de vacantes, la delegación de Etiopía considera que esa cuestión está estrechamente relacionada con todos los demás aspectos de la reforma de los recursos humanos y, en particular, con la necesidad de abreviar y simplificar el proceso de contratación. Así, celebra los esfuerzos del Secretario General por reducir el número de días necesarios para cubrir una vacante, y lo alienta a que mantenga su objetivo de llenar los puestos vacantes lo antes posible, como máximo dentro de los 120 días, teniendo especialmente en cuenta las tasas de vacantes inaceptablemente elevadas en ciertas misiones sobre el terreno y en lugares de destino de África. La delegación de Etiopía está de acuerdo con la Comisión Consultiva en la importancia de planificar con tiempo suficiente las actividades de contratación para poder evaluar a todos los candidatos calificados (A/55/499, párr. 10).

55. La delegación de Etiopía también apoya la idea de promover la movilidad, pero considera que deben estudiarse sus consecuencias en relación con los recursos, la duración de los mandatos, la disponibilidad de expertos y la memoria institucional. Es preciso aclarar los arreglos contractuales propuestos y examinar exhaustivamente sus consecuencias para las perspectivas de carrera de los funcionarios de las Naciones Unidas.

56. Con respecto al tema de las perspectivas de carrera, la delegación de Etiopía está convencida de la necesidad de contar con un sistema que reconozca la competencia y el desempeño y que fomente el desarrollo profesional, continuo de todo el personal a todos los niveles. Un sistema simplificado de evaluación de la actuación profesional, y una política de ascensos transparente son elementos indispensables para un sistema sólido de promoción de las perspectivas de carrera.

57. A ese respecto, cabe mencionar una disposición de la resolución 53/221 de la Asamblea General, sobre la gestión de los recursos humanos, que, a juicio de la delegación de Etiopía, es contraria al principio de promoción de la carrera y discrimina contra algunos funcionarios de la Organización. Se trata de la cuestión de armonizar las disposiciones de los concursos para

el ascenso al cuadro orgánico con las de los concursos nacionales, en particular en lo que respecta a los títulos universitarios y la distribución geográfica equitativa (secc. V, párr. 22).

58. El Secretario General, en su informe A/C.5/54/2, hizo una exposición detallada de las consecuencias negativas que podían acarrear esas disposiciones de la resolución 53/221, y pidió que se volviera a examinar la cuestión. Toda organización que carece de movilidad en sentido ascendente o, incluso, que pone obstáculos a la movilidad de algunos de sus funcionarios, comprometerá su eficiencia y, a la larga, desmotivará a su personal y sembrará la incertidumbre. Las prácticas y los principios modernos de gestión de los recursos humanos proporcionan las orientaciones necesarias para adoptar una decisión objetiva. Cabe esperar, pues, que la Asamblea General examine la cuestión en el período de sesiones en curso y rectifique esa anomalía.

59. En cuanto al mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, tema al que la delegación de Etiopía otorga gran importancia, cabe señalar los progresos realizados, si bien todavía queda camino por recorrer. En particular, los Estados deben presentar un mayor número de candidatas para puestos en la Organización y dar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la oportunidad de encontrar candidatas para los puestos vacantes. Por último, señala la necesidad de examinar el tema de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva lo más amplia posible, a fin de poder alcanzar un amplio consenso.

60. **El Sr. Sharma** (Nepal), refiriéndose al informe del Secretario General A/55/253, dice que la delegación de Nepal considera enteramente justificado el concepto de elementos constitutivos para llevar a cabo la reforma de la gestión de los recursos humanos de las Naciones Unidas expuesto en él, y encomia los esfuerzos del Secretario General por determinar las responsabilidades individuales y la rendición de cuentas, a fin de promover una gestión centrada en la obtención de resultados. También celebra la clara definición de las competencias que se esperan de un personal que debe aportar lo mejor de sí mismo en un entorno multicultural.

61. En A/55/253 también se proponen diversas medidas encaminadas a mejorar la planificación de los recursos humanos, la contratación, la colocación y los ascensos, la movilidad del personal, los arreglos contractuales y las condiciones de servicio, todas las cua-

les tienen como principios sustentadores la transparencia, la simplicidad y la puntualidad. En general, cabe esperar que la propuesta de reforma del Secretario General traiga consigo el tan anhelado cambio en la gestión de los recursos humanos y, por consiguiente, un aumento del rendimiento del sistema de las Naciones Unidas.

62. La reforma de la gestión es un proceso continuo que rara vez parte de cero y que debe apuntar a mejorar y racionalizar los procesos existentes. Llegado el caso, no debe vacilarse en acometer una revisión constructiva eliminando la anomia, reorganizando la estructura y modificando los procedimientos. Es necesario algo más que un reajuste para que la gestión de los recursos humanos de las Naciones Unidas sea capaz de dar respuesta a los complejos desafíos que plantea un mundo en evolución. Desde ese punto de vista, A/55/253 se ocupa más del estilo que del fondo de los problemas.

63. El orador acoge con satisfacción la reducción, en un 40% del tiempo medio necesario para cubrir las vacantes de la Organización (A/55/253, anexo II), así como el deseo expresado por el Secretario General de reducirlo aún más. No obstante, considera que es necesario velar por que, como resultado de la reducción del tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, no se premie la proximidad y el acceso más fácil a la información, como suele suceder, y se perjudique a los ya desfavorecidos. Sería preferible organizar mejor la evaluación de las vacantes probables, anunciarlas oportunamente y concluir con celeridad la selección. De ese modo, nadie resultaría perjudicado.

64. A la delegación de Nepal le preocupa seriamente la falta de una representación geográfica equitativa en la composición de los recursos humanos de la Organización. Es necesario adoptar medidas urgentes para rectificar ese desequilibrio, ya que no existe justificación alguna para que menos de un tercio de los puestos estén sujetos a representación geográfica.

65. En lo referente al equilibrio entre los géneros, la consecución de las metas de contratación de mujeres es una medida positiva pero transitoria. Se debe velar por que las aptitudes y las competencias de los candidatos no se vean en absoluto comprometidas, pues éstas son los elementos esenciales de una gestión eficiente. Su delegación también acoge favorablemente la propuesta de promover la movilidad del personal entre funciones, departamentos, grupos ocupacionales y lugares de destino, pero señala que debe llevarse a la

práctica sin discriminaciones y sin comprometer el desempeño ni la profesionalidad.

66. Es fundamental que los que ya están en el sistema tengan la posibilidad de ampliar sus perspectivas de carrera, concepto que abarca la expansión y el enriquecimiento de las funciones y la movilidad en sentido ascendente, pero que no debe convertirse en un medio de cerrar la puerta a nuevas personas e ideas. Por consiguiente, debe fijarse un límite máximo para los ascensos internos sin que ello signifique excluir a los funcionarios idóneos de la competencia con candidatos externos.

67. La idea de otorgar mayores facultades discrecionales a los directores de programas en la contratación del personal parece buena, pero plantea numerosos problemas. Por una parte, es contraria al objetivo de fomentar la movilidad lateral y vertical de los funcionarios. Por otra, se puede hacer un mal uso de ella si no existe una supervisión y vigilancia constantes, que son difíciles de mantener con el paso del tiempo. Una mejor solución consistiría en pedir a los directores de programas que preparasen las descripciones de funciones y determinasen las aptitudes y competencias que deben reunirse para ocupar los puestos vacantes. Sobre esa base, un grupo multinacional de funcionarios directivos superiores podría luego formular la recomendación pertinente al Secretario General con miras a la selección final. Un proceso de esa índole ayudaría a evitar el amiguismo y satisfaría la necesidad de representatividad, movilidad entre puestos, mejoramiento de la actuación profesional y equidad.

68. El uso sensato de los arreglos contractuales para la asignación del personal podría entrañar un valor añadido a la actuación profesional y permitir el uso óptimo de los recursos humanos según fuera necesario. En la gestión, cierto grado de autoridad discrecional es inevitable, pero el exceso de esa clase de autoridad acarrearía inevitablemente consecuencias indeseables.

69. Las Naciones Unidas deben poder responder a las diversas exigencias de los Estados Miembros con profesionalidad, eficiencia y eficacia. Para ello deben inspirarse en el estilo de gestión empresarial, manteniendo al mismo tiempo su carácter representativo, garantizando la justicia y defendiendo la objetividad en un complejo entorno cultural e institucional y sin tolerar la ineficiencia ni comprometer la imparcialidad. Las Naciones Unidas deben centrar la atención en la síntesis y la sinergia en materia de principios y prácticas de ges-

tió. Redunda en beneficio de todos que Naciones Unidas cuenta con una gestión de los recursos humanos representativa, profesional, eficiente, receptiva y responsable que pueda atender mejor a las necesidades de los Estados Miembros. Así lo dispusieron los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre del Milenio al alentar la aplicación de las mejores prácticas y tecnologías de gestión disponibles.

70. **La Sra. Aragon** (Filipinas) dice que su delegación apoya la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China. El personal es el bien máspreciado de las Naciones Unidas. Su dedicación a los principios de la Organización, incluso a riesgo de sus vidas y a pesar de la continuación de la crisis financiera y la merma de recursos, es digna de encomio. Por ello es imprescindible que la Organización administre sus recursos humanos con eficacia, máxime si se tienen en cuenta las crecientes necesidades y expectativas de los Estados Miembros y los desafíos que se vislumbran en el siglo XXI.

71. Al respecto, cabe encomiar la ingente labor que significó la preparación de las propuestas de reforma de los recursos humanos formuladas por el Secretario General en 10 ámbitos diferentes (véase A/55/253) con el fin de crear una cultura institucional que promueva la capacidad de adaptación y esté orientada hacia los resultados, que recompense la creatividad y la innovación y fomente el aprendizaje permanente, un elevado rendimiento profesional y la excelencia en la gestión.

72. Un elemento fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos es la necesidad de establecer un mecanismo claramente definido de responsabilidad y rendición de cuentas antes de proceder a la delegación de atribuciones, así como un sistema interno de justicia eficaz y equitativo. Es importante evitar el abuso de las facultades discrecionales. Para ello se requieren un sistema eficaz de supervisión y un mecanismo para dar curso a las reclamaciones que asegure el respeto de las garantías legales.

73. En lo que respecta al sistema de contratación, colocación y ascensos propuesto por el Secretario General en A/55/253, cabe celebrar los esfuerzos por reducir la duración del proceso de contratación. Al mismo tiempo, es preciso garantizar la difusión puntual de los anuncios de vacantes para que los Estados Miembros puedan presentar candidatos competentes y evitar la impresión de que ciertos candidatos han sido

preseleccionados. Durante las consultas oficiosas sobre el tema, su delegación pedirá aclaraciones sobre la forma en que se prevé aplicar el nuevo sistema propuesto para llenar vacantes mediante la contratación o los ascensos. El uso de criterios de selección no debe traer en modo alguno aparejado un trato desigual del personal en activo en lo que respecta a los ascensos. El mérito debe constituir la consideración primordial para el ascenso del personal de todas las categorías, con independencia de la nacionalidad.

74. La movilidad es un elemento positivo y puede enriquecer las perspectivas de carrera del personal. Con todo, es importante garantizar al personal que regresa de una misión su inmediata colocación en un puesto de plantilla dentro de su red ocupacional. En tal sentido, la delegación de Filipinas comparte la opinión de la Comisión Consultiva de que el personal asignado por la Organización a una misión durante más de dos años debe tener las mismas garantías de que podrá reintegrarse a un puesto de su red ocupacional y su lugar de destino que aquél que ha estado ausente menos de dos años.

75. En relación con los nuevos arreglos contractuales propuestos, la oradora dice que su delegación aguarda con interés la información solicitada sobre las diferencias existentes entre los contratos continuos y los permanentes y las repercusiones de esas propuestas en las perspectivas de carrera del personal.

76. Se han logrado ciertos progresos en lo que respecta al equilibrio entre los géneros, pero resulta inquietante el lento avance en el aumento de la representación de las mujeres de los países en desarrollo en los puestos de categoría superior. Es muy importante redoblar los esfuerzos en ese sentido. La mayoría del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos son mujeres. Debe prestarse atención a sus intereses y aspiraciones de ascenso y aprovechar la experiencia y las aptitudes que han adquirido a expensas de su propio tiempo y dinero.

77. Para el personal calificado del cuadro de servicios generales, la única oportunidad de ascenso al cuadro orgánico es el concurso interno para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. Es de lamentar, pues, que la celebración de esos exámenes se mantenga en suspenso hasta que se examinen las disposiciones del párrafo 22 de la sección V de la resolución 53/221. Debe darse a los funcionarios de todas las nacionalidades y todos los cuadros las mismas oportuni-

dades de ascenso en función del mérito. Ello motivará al personal para superarse en el terreno profesional. Por lo tanto, es necesario resolver la cuestión relativa a los concursos internos a la mayor brevedad posible.

78. **El Sr. Alatrash** (Jamahiriya Árabe Libia) dice que su delegación se suma a la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China. La gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas es un tema de gran importancia que debe tratarse con equilibrio, equidad y seriedad, y no puede considerarse al margen de la filosofía humanista que reafirma el valor del ser humano y el logro de su bienestar, pilares sobre los cuales se erigieron las Naciones Unidas. Así pues, debe ser abordado desde un punto de vista diferente del que aplican las empresas comerciales, donde las utilidades son el factor decisivo para la adopción de decisiones.

79. Es indiscutible que la identidad distintiva de cualquier organización viene dada por su personal. La Secretaría de las Naciones Unidas constituye el elemento básico de las actividades de la Organización en su conjunto. Su personal, pluricultural, trabaja bajo la dirección del Secretario General con total independencia de los gobiernos nacionales. Por otra parte, la Carta de las Naciones Unidas asegura a los funcionarios de la Organización la plena estabilidad laboral y prevé la necesidad de garantizar su más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como la más amplia representación geográfica posible.

80. El proceso de organización de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas ha de ser, como en el caso de otras organizaciones homólogas, un proyecto interdisciplinario en el que se fijen objetivos, se determinen las actividades necesarias para alcanzar esos objetivos, se distribuyan entre los distintos puestos tareas claramente delimitadas y, por último, se organicen los puestos complementarios en dependencias, mediante la definición de sus interrelaciones. Éste es el tipo de proyecto que su delegación desea que presente la Secretaría. En él se describirán detalladamente los pasos de cada etapa y se ofrecerán las explicaciones debidas sobre las motivaciones y justificaciones de los cambios y las ventajas previstas en función de los recursos financieros y humanos.

81. Los cambios en la gestión de los recursos humanos que propugna la Secretaría son cambios radicales, con consecuencias inciertas. En efecto, se

corre el riesgo de terminar con la administración pública internacional, sin haberse conseguido los objetivos deseados. Bien es cierto que actualmente hay errores, injusticias e irregularidades y que tal vez haya discriminación en la asignación de puestos, la concesión de ascensos y el trato que dan los jefes al personal subalterno. Éstos son aspectos que hay que tratar de resolver, pero es necesario evaluar y sopesar los cambios propuestos antes de ponerlos en práctica. Al parecer, la propuesta que tiene a la vista la Comisión no es sino una aplicación del concepto de presupuestación basada en los resultados, sobre el cual aún no se ha llegado a un acuerdo.

82. Las deficiencias del sistema actual se deben fundamentalmente a las infracciones y violaciones de las normas y los reglamentos administrativos por parte de algunos jefes irresponsables, así como a las deficiencias del sistema de administración de justicia y rendición de cuentas de la Organización. Por consiguiente, no es necesario introducir cambios radicales en la totalidad del sistema actual, sino que bastaría con respetar y aplicar los reglamentos existentes y reforzar el sistema interno de administración de justicia y la rendición de cuentas en las Naciones Unidas.

83. Para poder adoptar soluciones adecuadas, es preciso evaluar detalladamente los recursos humanos y financieros adicionales necesarios para ejecutar las propuestas del Secretario General. La dedicación de gran cantidad de tiempo y esfuerzo por parte de los directores de programas a la gestión de los recursos humanos podría perjudicar la ejecución de los programas fundamentales. Su delegación quisiera saber cómo se prevé evaluar los resultados de, por ejemplo, la gestión política en la Organización, y pide una estimación de las economías que se prevé obtener mediante la delegación de atribuciones en los directores de programas.

84. A su delegación también le preocupa la falta de ecuanimidad en la distribución geográfica de los puestos. Como se desprende del documento A/55/427, sobre la composición de la Secretaría, Libia no ha conseguido ocupar ningún cargo en la Secretaría ni en los fondos y programas dependientes de las Naciones Unidas en Nueva York, aun cuando cumple con todos sus compromisos financieros sin dilaciones. Por todo ello, confía en que la Secretaría de las Naciones Unidas emprenda un proceso transparente y ecuaníme de dotación de puestos y comunique las vacantes a los países con tiempo suficiente para que estos puedan presentar sus candidaturas dentro de los plazos previstos. Cabe espe-

rar, además, que el Secretario General, en la medida de lo posible, sea justo en el nombramiento de representantes y enviados especiales. Teniendo en cuenta las numerosas vacantes previstas, el orador espera que su país obtenga la proporción de los puestos que le corresponde según el criterio de la distribución geográfica equitativa.

85. *La Sra. Dinić (Croacia) ocupa la Presidencia.*

86. **El Sr. Herrera** (México) dice que el capital más importante de toda institución es su personal, por lo que la inversión en recursos humanos en el actual contexto de mundialización y competitividad debe constituir una prioridad. Una institución como las Naciones Unidas, que ha tenido tradicionalmente un personal altamente capacitado para cumplir con profesionalidad las importantes responsabilidades encomendadas a la Organización por los Estados Miembros, debe contar con una política de recursos humanos orientada hacia la excelencia y la superación continua. Sin embargo, esa política ha de ir acompañada también de iniciativas que inspiren confianza al personal y le aporten estabilidad en un marco de responsabilidad compartida por empleadores y trabajadores, así como de las condiciones necesarias para el desarrollo profesional y la rendición de cuentas sobre la base del desempeño.

87. En relación con el proceso de reforma profunda en el que está inmersa la Organización, su delegación apoya el principio de representación geográfica equitativa del personal y el objetivo de lograr el equilibrio entre los géneros en los recursos humanos. Las Naciones Unidas deben mantener una política salarial que atraiga a los mejores candidatos para ocupar los puestos vacantes. Toda reforma de los recursos humanos debe considerar mejoras en las perspectivas de carrera que permitan conservar el capital humano indispensable para la Organización, así como mecanismos transparentes de evaluación de la actuación profesional y de rendición de cuentas, sin olvidar una política congruente de movilidad y capacitación.

88. El envejecimiento de la Organización es motivo de preocupación para la delegación de México. En los próximos cinco años se jubilarán hasta 400 funcionarios por año. A su juicio, el reto no consiste en llenar esas vacantes, sino en lograr que los cuadros de jóvenes profesionales con vocación que se incorporen a la Organización no la abandonen ante la incertidumbre que genera una estructura administrativa casi petrificada.

89. La delegación de México apoya las iniciativas del Secretario General en materia de gestión del personal y celebra la posibilidad de reducir a un lapso razonable el tiempo necesario para llenar vacantes. Asimismo apoya la introducción de mecanismos para reforzar la supervisión de la gestión financiera y de los recursos humanos, así como de la responsabilidad en la obtención de resultados.

90. Con respecto a los arreglos contractuales de que trata la sección E del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253), cabe señalar que, si bien la propuesta de establecer nombramientos de plazo fijo mantiene la práctica de un período de prueba mínimo de dos años antes de la conversión de esos nombramientos en nombramientos continuos, se plantean interrogantes en cuanto a la planificación de la movilidad y las políticas de capacitación.

91. En efecto, cabe preguntarse cómo se logrará que los nuevos funcionarios adquieran experiencia en, por lo menos, dos puestos diferentes en sus cinco primeros años de servicio (A/55/253, anexo III, párr. 13) cuando los nombramientos de plazo fijo conllevan una carga de incertidumbre tanto para el funcionario como para la institución. Asimismo, cómo se podrá planificar la capacitación si no se sabe con certeza con qué recursos humanos se podrá contar de manera permanente. La certidumbre contribuye al logro de un buen desempeño laboral, pero esta certidumbre debe ir acompañada de una política congruente de evaluación del desempeño, movilidad y perspectivas de carrera.

92. **El Sr. Al-Mansour** (Kuwait) suscribe la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China. El programa de reforma del Secretario General contiene numerosas iniciativas para reforzar el sistema administrativo mediante una modificación de las estrategias y pone de relieve la necesidad de realizar un examen minucioso y global de la gestión de los recursos humanos, a fin de mejorar la calidad del personal y su rendimiento, lograr una gestión más eficaz de los recursos humanos y fortalecer la administración pública internacional.

93. Una de las prioridades más importantes del programa de reforma del Secretario General es la mejora de la gestión de los recursos humanos. Para ello hay que contar con directores capacitados que asuman la responsabilidad de su gestión y funcionarios que ten-

gan la motivación, la preparación y la capacidad necesarias para desempeñar su labor en un sistema sencillo y transparente. En efecto, el personal de las Naciones Unidas es el elemento principal de toda reforma. La labor que cumplen es digna de encomio, especialmente cuando se desarrolla en condiciones difíciles e incluso con riesgo para la vida. Las medidas relativas a los nombramientos y ascensos deben ser más transparentes y sencillas y deben evitarse las consabidas pérdidas de tiempo. Los nombramientos en los niveles de ingreso del cuadro orgánico deben contar con la aprobación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Ello permitirá reducir los trámites burocráticos y añadir un factor positivo a la reforma.

94. Refiriéndose al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/55/427), el orador dice que los datos sobre los cambios registrados en los límites convenientes de representación de los Estados Miembros indican claramente que se ha logrado reducir el número de países cuya representación es nula o insuficiente. La delegación de Kuwait tiene el placer de señalar que uno de sus ciudadanos ocupa un puesto ejecutivo de alto nivel y espera que, en breve, Kuwait sea capaz de colocar a un mayor número de sus ciudadanos en puestos importantes y obtener así la representación que considera justa. A ese respecto, señala que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe dar prioridad a los Estados con representación nula o insuficiente y procurar que el principio de la distribución geográfica equitativa sea la consideración básica para llenar los puestos de la Organización y conceder a los Estados en desarrollo la proporción de puestos de alto nivel que les corresponde.

95. **El Sr. Ouane** (Malí) se suma a la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China y dice que comparte la opinión de la Vicesecretaria General de que las Naciones Unidas no podrán alcanzar sus objetivos de paz y seguridad internacional y de desarrollo socioeconómico sin contar con un personal altamente calificado, motivado y dedicado a la consecución de los ideales de las Naciones Unidas. Mediante el programa de reforma iniciado por el Secretario General hace tres años se pretende crear una nueva dinámica en materia de contratación, ascensos y movilidad del personal. Hay que alentar esa iniciativa, pues la supervivencia de una organización depende de su capacidad para adaptarse al entorno y tener en cuenta las aspiraciones de su personal respecto de las condiciones de servicio.

Además, para atraer y retener a los funcionarios más idóneos es preciso ofrecerles perspectivas de carrera adecuadas. Por último, al aplicar la reforma habrá que respetar el principio de la distribución geográfica equitativa, mejorar las condiciones de empleo y lograr un sistema de contratación justo y equitativo.

96. En relación con los arreglos contractuales, cabe señalar que en el párrafo 47 de su informe A/55/253, el Secretario General propone tres tipos de nombramientos para todas las funciones: nombramientos de corta duración, nombramientos de plazo fijo y nombramientos continuos. Convendría que se aclararan las características del nuevo tipo de nombramientos continuos y su relación con el sistema actual de nombramientos permanentes. La delegación de Malí estima que, dado el carácter particular de la administración pública internacional, deben mantenerse los contratos permanentes, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto y el Reglamento del Personal de la Organización. Además, señala que, al ponerse en práctica el nuevo sistema, habrá que prestar especial atención a la contratación de jóvenes. La jubilación de, por término medio, 400 funcionarios por año en los cinco próximos años constituirá una gran oportunidad para ello. También es necesario seguir mejorando la situación e incrementando la presencia de la mujer en la Secretaría para alcanzar los objetivos establecidos en las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas.

97. Los informes presentados por la Dependencia Común de Inspección y el Secretario General sobre la reforma de la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/55/57* y A/55/253, anexo V, respectivamente) merecen especial atención, ya que la simplificación de los procedimientos, el fortalecimiento de la confianza en los mecanismos existentes y la protección de los derechos del personal son elementos imprescindibles de un sistema eficaz de administración de justicia.

98. **El Sr. Ali Ahmad** (República Árabe Siria) apoya la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China y señala que los funcionarios de las Naciones Unidas contribuyen a promover los fines y principios de la Organización. Así pues, su opinión será fundamental en toda reforma de la gestión de los recursos humanos que emprenda la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

99. En el quincuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General declaró

ante la Quinta Comisión que la obligación de rendir cuentas a todos los niveles era el principio rector de la reforma y que, para promoverla, había que mejorar el diálogo entre los distintos niveles jerárquicos, sin perder de vista los principios de la debida aplicación de los procedimientos, la equidad y el respeto de la diversidad, y cumpliendo con los requisitos del equilibrio geográfico y de género. Asimismo, señaló que la reforma de la gestión de los recursos humanos no era una manera de reducir el presupuesto ni de eliminar personal, sino que representaba una alianza y una división de funciones entre la Secretaría y los Estados Miembros. Esos conceptos del Secretario General deben servir de guía a la Quinta Comisión en el período de sesiones en curso.

100. En la resolución 53/221, la Asamblea General reconoció la necesidad de promover la rendición de cuentas a todos los niveles, y pidió que, antes de proceder a la delegación de autoridad, se establecieran mecanismos de rendición de cuentas y se mejorase la administración de justicia, teniendo en cuenta la función central que desempeñaba la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La República Árabe Siria, tras consultar los informes presentados sobre la cuestión, observa que no se ha establecido un sistema amplio de rendición de cuentas a todos los niveles, según lo solicitado por la Asamblea. Ésta es una cuestión sumamente delicada, ya que la delegación de autoridad, la rendición de cuentas y la creación de un sistema integral de administración de justicia en las Naciones Unidas son elementos complementarios e indisolubles. A ese respecto, acoge con beneplácito el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/55/57*) y expresa su satisfacción por la importancia que en él se concede a la aplicación de las normas mínimas aprobadas por la Organización Mundial del Trabajo, que los Estados Miembros de las Naciones Unidas consideran satisfactorias.

101. En el párrafo 9 del informe del Secretario General A/55/253 se establece una relación entre la reforma de la gestión de los recursos humanos y la presupuestación basada en los resultados, concepto éste que la Asamblea General no ha aprobado. La Secretaría debería, pues, proporcionar más detalles al respecto. También deberían proporcionarse aclaraciones respecto de un nuevo tipo de nombramiento, el nombramiento continuo (A/55/253, párr. 47). El orador quisiera saber por qué se propone eliminar el concepto de nombramiento

permanente y qué diferencia existe entre un nombramiento permanente y un nombramiento continuo. Además, señala que en dicho documento no se establece un plazo para la terminación de los nombramientos continuos, por lo que cabe dudar de que ese tipo de arreglo contractual responda a lo dispuesto en la resolución 53/221 de la Asamblea General acerca del sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos de plazo fijo.

102. Su delegación manifiesta su satisfacción con el contenido del párrafo 50 de A/55/253, donde el Secretario General declara que acogería complacido las opiniones de la Asamblea General, especialmente respecto de los contratos permanentes, y expresa su deseo de seguir examinando las cuestiones relativas a las condiciones y los tipos de nombramientos y de continuar el diálogo con el personal antes de presentar recomendaciones concretas a la Asamblea.

103. La delegación de la República Árabe Siria concede gran importancia al principio de la distribución geográfica equitativa y estima que convendría mejorar la situación de los países no representados o insuficientemente representados celebrando concursos nacionales. En cuanto a la movilidad de los funcionarios, considera que debe aplicarse con arreglo a principios claros, justos y sistemáticos, teniendo en cuenta la situación de cada funcionario.

104. Por último, el orador pide que se distribuyan lo antes posible los documentos que reflejan las opiniones del personal para que las delegaciones puedan conocerlas. El retraso en la distribución de esos documentos exige una explicación, ya que no se ha respetado la norma de las seis semanas ni el plazo de seis días previos al debate.

105. **El Sr. Bouheddou** (Argelia) apoya plenamente la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China y coincide con las delegaciones que han señalado que el personal es el factor fundamental para el eficaz funcionamiento de la Organización. Por ello, urge poner en práctica una política moderna y racional de gestión de los recursos humanos que garantice la contratación y retención de funcionarios competentes y motivados. El proyecto de reforma de la gestión de los recursos humanos se ha presentado en un momento oportuno, dado el elevado número de jubilaciones y vacantes en perspectiva.

106. La delegación de Argelia acoge con satisfacción la propuesta reducción del tiempo necesario para cubrir los

puestos vacantes que se contempla en la reforma, pero señala que, aunque la delegación de autoridad en los directores de programas podría acelerar el lento proceso actual de contratación, no garantizaría la transparencia ni la objetividad. La delegación de autoridad tiene que ir acompañada de un riguroso sistema de rendición de cuentas y administración de justicia. De ahí la importancia de que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos conserve su capacidad de control, especialmente cuando se compruebe la existencia de irregularidades.

107. Los arreglos contractuales propuestos por la Secretaría en A/55/253 deben ser estudiados detenidamente. Hay que aclarar la relación entre los nombramientos continuos y los permanentes, así como la posible repercusión del sistema de nombramientos continuos en el equilibrio geográfico, principio al que Argelia concede particular importancia.

108. Refiriéndose a las propuestas encaminadas a fomentar la movilidad, el orador las considera justificadas en vista de la amplitud de las actividades sobre el terreno y la importancia de proceder con rapidez en el despliegue del personal. Sin embargo, advierte que hay que evitar la aplicación de consideraciones subjetivas y los abusos de poder por parte de los directores de programas.

109. También es motivo de inquietud el hecho de que el subsidio de educación pueda dar origen a fraudes tanto en la Sede como en otros lugares de destino, según se desprende del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre el derecho a dicho subsidio (A/55/352).

110. La delegación de Argelia ha examinado la nota del Secretario General A/55/57/Add.1 con sus comentarios sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "La administración de justicia en las Naciones Unidas" (A/55/57*), y estima que algunos de los comentarios del Secretario General distan mucho de ser convincentes. En primer lugar, la Dependencia Común de Inspección no sugirió que se incorporaran expresamente en la reglamentación interna de las Naciones Unidas las disposiciones relativas a los derechos humanos y otros instrumentos internacionales importantes, sino que se limitó a señalar que dichos instrumentos no estaban incorporados en la reglamentación.

111. La calidad de la administración de justicia depende de numerosos factores institucionales y humanos, pero no puede dissociarse del derecho aplicable, sobre todo cuando se trata de los derechos humanos, cuestión

fundamental que está por encima de las demás consideraciones. Si, como afirma el Secretario General (A/55/57/Add.1, párr. 6), todas las normas de trabajo básicas pertinentes consagradas en la Declaración de Derechos Humanos se reflejan plenamente en las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas, convendría incluirlas expresamente.

112. Tampoco se comprende por qué se considera que el Secretario del Tribunal Administrativo dejaría de estar sujeto a la autoridad del Presidente del Tribunal en lo referente a las cuestiones sustantivas para pasar a depender del Jefe de la Oficina de Solución de Controversias y Administración de Justicia que se propone crear. Parece evidente que la autoridad de este último sería básicamente administrativa, como lo son la autoridad del Asesor Jurídico respecto del Secretario del Tribunal Administrativo y la del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos respecto del Secretario de la Junta Mixta de Apelación.

113. El orador coincide con la Dependencia Común de Inspección en que la adición de un puesto de Secretario Adjunto ayudaría al Tribunal a desempeñar su labor con mucha mayor celeridad y eficacia. También opina que la idea de ofrecer a los miembros de la Junta capacitación básica en cuestiones jurídicas (A/55/57*, párr. 130) es positiva, ya que los ayudaría a formular recomendaciones sólidas que serían aceptadas en mayor medida. Resulta incomprensible que la administración se oponga a que el puesto de Coordinador de la Lista de Asesores Letrados sea desempeñado por un funcionario con sólida formación jurídica (A/55/57/Add.1, párr. 28). También considera que, como sugiere la Dependencia, debería reclasificarse el puesto de Coordinador, que actualmente pertenece al cuadro de servicios generales, para que no hubiera incompatibilidad con el nivel de sus asistentes, quienes ocuparán puestos del cuadro orgánico.

114. **El Sr. Smagulov** (Kazajstán) dice que la reforma de la gestión de los recursos humanos es un importante componente de la reforma general de las Naciones Unidas, y que el personal de la Organización merece que se preste atención a sus necesidades y problemas.

115. Kazajstán respalda las recomendaciones formuladas en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253) para mejorar el funcionamiento de la Secretaría. Habida cuenta de que la eficiencia de la Organización depende, entre otras cosas, de que su Secreta-

ría cuente con suficiente personal, la delegación de Kazajstán está de acuerdo en que se examine con transparencia el proceso de distribución de puestos vacantes entre los Estados Miembros con arreglo al principio de la distribución geográfica equitativa y que se proponga reducir el tiempo medio necesario para cubrir los puestos vacantes.

116. El problema de los países no representados o insuficientemente representados en la Secretaría es motivo de especial preocupación para el Gobierno de Kazajstán, ya que en los ocho años que Kazajstán lleva como Miembro de las Naciones Unidas ninguno de sus ciudadanos ha sido llamado a ocupar un puesto en la Secretaría, pese a que Kazajstán ha aportado más de 30 millones de dólares al presupuesto total de la Organización. El Ministro de Relaciones Exteriores planteó la cuestión en diversas ocasiones e, incluso, se designaron algunos candidatos y se solicitaron puestos dentro de los programas de expertos asociados de las Naciones Unidas, pero la situación no ha variado. La solución de ese problema no sólo sería un acto de justicia sino que ayudaría al Gobierno de Kazajstán a establecer su propia administración pública mediante los especialistas calificados que hubiesen adquirido experiencia en las Naciones Unidas.

117. La delegación de Kazajstán acoge con beneplácito los esfuerzos del Secretario General por promover el proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos en la esfera de la movilidad, a fin de que el personal de las Naciones Unidas pueda desarrollar su labor en un entorno multidisciplinario, y los funcionarios locales cuenten con una remuneración adecuada, estable y previsible. Además, comparte la observación formulada por el Grupo de los 77 y China de que la reforma de la gestión de los recursos humanos no debe provocar reducciones en el personal ni en el presupuesto.

118. **La Sra. D'Alva** (Guinea-Bissau) dice que la delegación de Guinea-Bissau se asocia a la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China. Para que la Organización se convierta en un "centro moral" en que pueda edificarse una civilización fundada en los valores universales de la paz, la solidaridad, la equidad, la justicia y la libertad, es preciso dar a los ciudadanos idóneos de todos los Estados Miembros la oportunidad de aportar sus conocimientos y experiencia a la labor de la Organización.

119. Guinea-Bissau, que es Miembro de las Naciones Unidas desde 1974, ha presentado a lo largo de los años varios candidatos altamente idóneos a puestos de la Secretaría. Algunos fueron seleccionados, pero nunca se les contrató. Entre los motivos aducidos figuraban la congelación de la contratación o la necesidad de dar prioridad a candidatos internos y a mujeres o a quienes hablaran determinados idiomas, aun cuando los propios candidatos de Guinea-Bissau hablaran cuatro o cinco idiomas.

120. En 1987 las Naciones Unidas organizaron un concurso nacional para Guinea-Bissau. Como resultado de ello, se seleccionó a algunos candidatos. Sin embargo, éstos nunca fueron contratados. Cuando se pidió a la Misión Permanente que ayudara a la Secretaría a encontrar ciudadanos de Guinea-Bissau idóneos e interesados en trabajar para la Secretaría en los ámbitos social, político, administrativo y financiero, se enviaron nombres de personas calificadas, pero también sin éxito. A Guinea-Bissau le preocupa seriamente que algunos directores, incluso de alto nivel, no respeten el mandato de la Asamblea General de contratar a candidatos de países no representados o insuficientemente representados.

121. A menudo los anuncios de vacantes se preparan sobre la base de los antecedentes de un candidato preseleccionado (que a veces, incluso, ya ha entrado en funciones) o las entrevistas de selección no se desarrollan con la debida imparcialidad. Guinea-Bissau, que ya no tiene representación alguna en el personal de la Secretaría, denuncia el incumplimiento de las medidas especiales relativas al equilibrio geográfico y aguarda con interés el resultado del proceso de selección de candidatos para ocupar dos puestos vacantes sujetos a distribución geográfica al que se han presentado nacionales de Guinea-Bissau altamente calificados.

122. **El Sr. Jara** (Chile) dice que Chile se asocia a la declaración sobre el tema 123 del programa formulada por el representante de Nigeria en nombre del Grupo de los 77 y de China, y expresa su preocupación por la situación en que se encuentran los concursos para el ascenso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros como resultado de la interpretación dada al párrafo 22 de la sección V de la resolución 53/221 de la Asamblea General. En vista de la ambigüedad se plantea en cuanto a la interpretación de dicho párrafo, es preciso que la Quinta Comisión lo examine y dirima la cuestión.

123. **El Sr. Chaudhry** (Pakistán), refiriéndose a la cuestión relativa a las irregularidades de gestión de que trata el documento A/54/793, señala a la atención de la

Comisión un problema que, a su juicio, podría estar provocando pérdidas financieras a la Organización y parece haber escapado al control interno. Se trata del evidente monopolio que mantiene en la Secretaría de las Naciones Unidas una agencia de viajes que ofrece pasajes muy caros y con excesivas restricciones. Ello no sólo ocasiona pérdidas a la Organización sino que también causa serios trastornos a las personas cuyos viajes son patrocinados por las Naciones Unidas.

124. La delegación del Pakistán desearía saber si las restricciones se aplican a todos los que viajan en comisión de servicio para la Organización, qué criterios se aplican para seleccionar las líneas aéreas nacionales, cómo se selecciona a los agentes de viajes y cuáles son los controles internos a que está sujeta la agencia de viajes que resulta seleccionada para evitar pérdidas financieras a la Organización.

125. **El Sr. Moniaga** (Indonesia) y el **Sr. Ali Ahmad** (República Árabe Siria) dicen que la Secretaría debería proporcionar aclaraciones sobre la importante cuestión planteada por el representante del Pakistán.

126. **El Sr. Hamidullah** (Bangladesh), apoyado por el **Sr. Bouheddou** (Argelia) dice que la cuestión planteada por la delegación del Pakistán en relación con las irregularidades de gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización es sumamente importante. Pide que se explique cuáles son las normas que se aplican con respecto a los viajes pagados por las Naciones Unidas y qué criterios se utilizan para la selección de las líneas aéreas. Su delegación ha observado cierta distorsión en el precio de los billetes, que en el mercado se pueden conseguir mucho más baratos, incluso a mitad de precio. Lamenta además las excesivas restricciones que se aplican a la hora de hacer cambios en los pasajes. Espera recibir información pertinente de la Secretaría para poder examinar exhaustivamente esa cuestión a fin de corregir posibles anomalías.

127. **La Sra. Silot** (Cuba) apoya las declaraciones de los representantes que han intervenido sobre el tema de las restricciones de viajes. La delegación de Cuba se ha visto negativamente afectada por dichas restricciones. Así pues, examinará con interés la información que presente la Secretaría al respecto a fin de poder adoptar medidas concretas para corregir las anomalías que atentan contra el carácter internacional de la Organización y contra los esfuerzos por ahorrar recursos.

Se levanta la sesión a las 18.00 horas.