



Asamblea General

Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
16 de junio de 2003
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 18ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 30 de octubre de 2002 a las 10.00 horas

Presidente interino: Sharma (Nepal)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos

Administrativos y de Presupuesto: Sr. Mselle

Sumario

Tema 112 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2002-2003
(continuación)

Plan maestro de mejoras de capital (continuación)

Tema 118 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación)

Reforma de la gestión de los recursos humanos (continuación)

*Capacidad de supervisión en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
(continuación)*

Composición de la Secretaría (continuación)

Enmiendas al Reglamento del Personal (continuación)

Edad obligatoria de separación del servicio

Consultores y contratistas (continuación)

Empleo de jubilados (continuación)

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal (continuación)

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

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



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 112 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2002-2003 (continuación)

Plan maestro de mejoras de capital (continuación) (A/57/7Add.4 y A/57/285)

1. **El Sr. Iossifov** (Federación de Rusia) acoge con beneplácito el detallado informe del Secretario General sobre el plan maestro de mejoras de capital (A/57/285) y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) (A/57/7/Add.4), y dice que ha llegado el momento de que los Estados Miembros tomen una decisión clara sobre la estrategia a seguir en lo sucesivo, de modo que la Secretaría pueda actuar con prontitud para llevar a la práctica las opciones y variantes escogidas por la Asamblea General. También es importante que el país anfitrión y las autoridades municipales de la ciudad de Nueva York tengan una idea clara de cuál es su papel, que, en su opinión, debería abarcar la prestación de apoyo financiero al proyecto.

2. La delegación rusa conviene en que la primera variante, tal como se describe en el informe del Secretario General en los párrafos 40 a 42 (A/57/285), representa la modalidad más conveniente de aplicación del plan maestro de mejoras de capital. Tras observar que cualquier demora incrementaría el costo del plan maestro a un ritmo de 35 a 40 millones de dólares anuales, el orador propone que la Secretaría busque formas de agilizar el proyecto. En este sentido, aguarda con interés la presentación de estimaciones de gastos más detallada. Si la Asamblea General escoge la primera variante, es importante asegurarse de que el nuevo edificio no sólo responda a las necesidades actuales de la Organización, sino que también se tenga en cuenta las necesidades futuras, y al mismo tiempo se respete el estilo arquitectónico del complejo de la Sede. Finalmente, la delegación de la Federación de Rusia apoya la recomendación de la Comisión Consultiva de que se cree una cuenta especial separada y distinta para los ingresos y los gastos relacionados con el plan maestro de mejoras de capital.

3. **El Sr. Yuwono** (Indonesia) apoya la declaración del representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China. Parece ahora claro que el plan maestro de mejoras de capital se pondrá en práctica de una u otra forma. Las instalaciones actuales tienen más de 50 años y sufren deficiencias que perturban las actividades de las Naciones Unidas y plantean riesgos para la salud

y la seguridad. Además, la opción de aumentar progresivamente los presupuestos de mantenimiento y reparación de las instalaciones existentes sería menos satisfactoria en cuanto a la idoneidad y más costosa desde el punto de vista económico.

4. Si bien en principio el plan maestro de mejoras de capital debería ser parcialmente financiado prorrateando los gastos entre los Estados Miembros, en razón de la ralentización de la economía mundial, muchos Estados Miembros carecen de los recursos necesarios para financiar incluso los programas nacionales más necesarios para reducir la pobreza y alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. Además, los países en desarrollo han sido los más golpeados por el empeoramiento de la situación económica y no podrían comprometerse a hacer contribuciones adicionales para financiar el plan maestro. Si se necesitan contribuciones adicionales, sólo deberán pedirse a los Estados Miembros con capacidad para afrontarlas.

5. Deberían explorarse mecanismos alternativos para financiar el plan maestro de mejoras de capital. Teniendo en cuenta los beneficios obtenidos por el país anfitrión, es razonable esperar una mayor cooperación de su parte, incluida la de carácter financiero. Deben estudiarse además las contribuciones voluntarias de los gobiernos así como otras fuentes de financiación, al igual que la propuesta de que el plan se financie mediante préstamos sin interés de los Estados Miembros. Lo importante es que el plan maestro se aplique sin dilación, que se prepare una propuesta firme para su examen por la Asamblea General en el actual período de sesiones, y que, una vez aprobado, cuente con la financiación y los mecanismos de supervisión adecuados, de modo que pueda ejecutarse en el plazo más breve posible causando los mínimos trastornos en las actividades de la Organización y de conformidad con las normas establecidas.

6. **El Sr. Anderegg** (Suiza), tras señalar que el complejo de la Sede de las Naciones Unidas no cumple las normas de edificación y de seguridad contra incendios, ni las de eficiencia energética, ni satisface las necesidades de seguridad modernas, dice que resulta imprescindible una decisión rápida sobre la aplicación y financiación del plan maestro de mejoras de capital. Acoge con satisfacción el apoyo prestado por la Municipalidad de Nueva York al proyecto y expresa su reconocimiento por su reciente oferta relativa a la construcción por la United Nations Development Corporation de un edificio de locales provisionales adyacente al complejo de la

Sede. Ésta es con toda claridad la solución más deseable en términos de costo y duración del proyecto, posibles sobrecostos e impacto en el funcionamiento de la Organización. Una vez finalizada la renovación del edificio de la Sede, también sería posible agrupar en ese edificio los programas y organismos de las Naciones Unidas que se encuentran en la actualidad dispersos en oficinas alquiladas en los edificios próximos.

7. Suiza, que ha sido anfitriona de organizaciones internacionales durante más de 100 años, tiene amplia experiencia sobre las diversas opciones para financiar la construcción y renovación de locales. A la luz de esa experiencia, su delegación es partidaria de financiar el plan maestro de mejoras de capital mediante préstamos sin interés de los Estados Miembros. Citando el ejemplo de su propio Gobierno, el representante, señala que los países anfitriones tienen una especial responsabilidad en este campo. Su delegación preferiría no recurrir a préstamos comerciales, debido a las consecuencias legales y financieras que ello acarrearía. Deberían fomentarse las contribuciones voluntarias para la mejora de instalaciones específicas de la Sede. Sin embargo, la aplicación del plan maestro no debe condicionarse a la obtención de tales contribuciones. El proyecto básico representa el mínimo imprescindible. Por ello, la delegación de Suiza espera poder discutir la inclusión de las opciones adicionales del proyecto contenidas en el informe del Secretario General (A/57/285).

8. **El Sr. Ha Chan-ho** (República de Corea) dice que en la actualidad es claro para la mayoría de las delegaciones que el complejo de la Sede de las Naciones Unidas necesita reparaciones y remodelaciones profundas y que la “política de medidas ad hoc” que se aplica actualmente no es una opción viable a largo plazo, e irá resultando cada vez más ineficiente y cara a medida que los edificios sigan envejeciendo. El plan maestro de mejoras de capital aparece pues como la única opción adecuada, de modo que sólo queda por determinar cómo aplicar dicho plan de la forma más económica y eficiente.

9. En el informe del Secretario General (A/57/285) se proponen varias opciones para la aplicación del plan maestro de mejora de capital. En opinión de su delegación, la magnitud del proyecto no debe limitarse a hacer frente a las necesidades actuales en materia de construcción y protección contra accidentes, sino que deberían tenerse en cuenta igualmente las necesidades futuras. Debe considerarse asimismo la posibilidad de

añadir ciertos elementos de las opciones adicionales al proyecto básico.

10. En cuanto al método de aplicación del plan, su delegación apoya la primera variante, que consiste en reubicar todas las actividades del complejo de la Sede durante la realización de las obras a fin de reducir el riesgo de sobrecostos, demoras y molestias, así como el riesgo percibido de exposición al amianto. Esta variante también reduciría los costos y acortaría el período de reacondicionamiento como mínimo en un año. El orador entiende que la municipalidad de la ciudad anfitriona ha manifestado su voluntad de estudiar la construcción de un nuevo edificio que proporcionaría locales provisionales durante el período de reacondicionamiento. Sin embargo, su delegación no tiene constancia de que la oferta se haya concretado en un compromiso formal, por lo que resultan necesarias nuevas medidas administrativas y legislativas para su confirmación. La delegación de Corea agradecería que la Municipalidad de Nueva York aclarase sus intenciones en esta materia.

11. En cuanto a la financiación, el Gobierno anfitrión, la Municipalidad de Nueva York y el Estado de Nueva York desempeñaron un papel importante en la construcción del complejo de la Sede existente en la actualidad. En muchos otros casos, los Gobiernos anfitriones han hecho contribuciones significativas para el mantenimiento del patrimonio de las Naciones Unidas en sus países respectivos. Cualquiera que sea la variante elegida, un apoyo sustancial tanto financiero como no financiero del Gobierno y las autoridades locales es esencial para la aplicación con éxito del plan maestro de mejoras de capital. Su delegación también tiene en cuenta la indicación del Secretario General en el sentido de que la financiación puede provenir de préstamos sin interés de los Estados Miembros que se reembolsarían mediante cuotas adicionales prorrateadas en el futuro. La clave de una aplicación exitosa del plan está en asegurar una financiación sólida y, dado que las demoras en cualquier fase de su desarrollo podrían tener un impacto significativo en el costo total del proyecto, debería prepararse y presentarse cuanto antes un proyecto de financiación a la Asamblea General para su estudio. A ese respecto son imprescindibles el entendimiento mutuo y una cooperación estrecha entre la Organización y el Gobierno anfitrión.

12. Sin embargo, el desarrollo del proyecto no debería quedar supeditado a la decisión final sobre el sistema de financiación. Su delegación apoya la propuesta de que

se autorice a la Secretaría a que siga adelante con la primera variante y se consigne la suma de 22,5 millones de dólares para el bienio 2002-2003, en tanto la Asamblea General adopta una decisión final sobre la financiación del proyecto en su 58° período de sesiones.

13. El plan maestro de mejoras de capital es un proyecto de enorme complejidad que requiere la asistencia de numerosos expertos y consultores. En consecuencia, el equipo de gestión ha de contar con la capacitación profesional necesaria para supervisar la aplicación del proyecto, en cada una de cuyas fases deben aplicarse las normas y reglamentos pertinentes de las Naciones Unidas.

14. **El Sr. Niwa** (Subsecretario General de Servicios Centrales de Apoyo) acoge con satisfacción el amplio acuerdo de la Comisión sobre la necesidad de aplicar el plan maestro de mejoras de capital. La Comisión Consultiva ha realizado un examen exhaustivo de las propuestas del Secretario General y ha presentado importantes recomendaciones con las que la Administración coincide plenamente. Ahora se espera de la Asamblea General una señal que permita a la administración y a las autoridades del Gobierno anfitrión seguir avanzando con el proyecto. El proceso continuaría de la siguiente manera: una decisión de la Asamblea sobre las opciones adicionales presentadas; una indicación sobre la intención de los Estados Miembros con respecto a la propuesta de la Municipalidad de Nueva York relativa a la construcción de un edificio de locales provisionales adyacente al Complejo de la Sede; y la aprobación por la Asamblea de la financiación necesaria para preparar los documentos de diseño detallado en 2003 y 2004.

15. En cuanto a las preocupaciones manifestadas por los Estados Miembros, el orador dice que la administración reconoce la importancia de la supervisión en la elaboración y aplicación del plan maestro de mejoras de capital, así como el papel de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y la Junta de Auditores en este sentido. Asimismo reconoce la necesidad de cumplir las normas y reglamentos de las Naciones Unidas en materia de financiación. Los servicios Centrales de Apoyo ya han hecho una presentación a la OSSI sobre ciertos aspectos sustantivos del plan maestro y han informado sobre estas cuestiones a la Junta de Auditores la pasada semana.

16. La Municipalidad de Nueva York ha hecho todo lo posible para facilitar el desarrollo del plan maestro de mejoras de capital. La Municipalidad y la United

Nations Development Corporation han presentado información sobre la propuesta de construcción de un nuevo edificio donde se dispondría de locales provisionales y donde luego se consolidarían oficinas dispersas, que aparece en el anexo 1 del informe de la CCAAP (A/57/7/Add.4), con la finalidad de asegurar que los Estados Miembros estén plenamente informados de todos los aspectos de dicha propuesta. Es necesario que la Asamblea General adopte una decisión oportuna, de modo que la Municipalidad pueda solicitar los permisos necesarios y proceder a la construcción del nuevo edificio dentro del plazo propuesto.

17. En cuanto a la financiación, el Secretario General considera que el precedente de hace 50 años representa el mejor modelo para el proyecto. Así pues, propone que se adopten disposiciones similares para el plan maestro de mejoras de capital. La Administración entiende que el proyecto debe estar claramente definido para que los gobiernos aprueben su financiación, y que debe hacerse todo lo posible para promover donaciones privadas. La junta consultiva que se ha propuesto debe tratar de encontrar un equilibrio entre los deseos de los donantes y la necesidad de mantener la armonía arquitectónica en un entorno no comercial. Los contratos para la ejecución del proyecto deben otorgarse en el marco de un proceso de licitación internacional. Si bien una buena gestión resulta vital para evitar los sobrecostos, el factor temporal también tiene una importancia crítica, ya que cualquier demora incrementaría el costo del proyecto. Por ello es importante asegurar que el proceso de adopción de decisiones no se convierta en sí mismo en un cuello de botella.

18. Otras preocupaciones manifestadas por los Estados Miembros, como el diseño y la ubicación de las salas de conferencias, los posibles trastornos en las reuniones, el impacto en las instalaciones de estacionamiento de automóviles, el nivel de seguridad previsto y su conexión con otras iniciativas sobre seguridad, la implicación de los fondos y programas y los beneficios económicos de la agrupación de oficinas, serán tratados en consultas oficiosas.

Tema 118 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación)

Reforma de la gestión de los recursos humanos (continuación) (A/57/293 y A/57/469)

Capacidad de supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (*continuación*) (A/57/276 y A/57/469)

Composición de la Secretaría (*continuación*) (A/57/414; A/C.5/56/L.7)

Enmiendas al Reglamento del Personal (*continuación*) (A/57/126)

Edad obligatoria de separación del servicio (A/56/701 y A/56/846; A/C.5/56/CRP.1 y Add.1)

Consultores y contratistas (*continuación*) (A/57/310 y A/57/469)

Empleo de jubilados (*continuación*) (A/57/413 y A/57/469)

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal (*continuación*) (A/56/956 y Add.1)

19. **El Sr. Hao Bin** (China) apoya la declaración del representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y de China. La reforma de la gestión de los recursos humanos es un componente importante de la reforma de las Naciones Unidas. En este sentido, su delegación acoge con satisfacción medidas tales como la delegación de autoridad para la contratación y los ascensos, el desarrollo de herramientas electrónicas de gestión de los recursos humanos, la racionalización de políticas y normas, la promulgación de una política de movilidad, la mejora de la planificación de los recursos humanos, la introducción de perfiles genéricos de puestos de trabajo y el establecimiento de un sistema completo de promoción de las perspectivas de la carrera.

20. La delegación de autoridad, pese a ser necesaria, debe ir acompañada de esfuerzos tendientes a reforzar la capacidad de supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con objeto de evitar problemas como el amiguismo, el abuso de poder y la discriminación. Observa con beneplácito la introducción de planes de gestión de programas y de planes de acción para los recursos humanos, la puesta en marcha por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de un sistema destinado a supervisar el cumplimiento por los directores del Sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) y el establecimiento del Grupo de Supervisión de Rendición de Cuentas. La Oficina debería

supervisar todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos, delimitar con mayor claridad la división de responsabilidades en el área de la gestión de recursos humanos entre la Oficina y otros Departamentos, y explorar nuevos enfoques de la supervisión, incluida la introducción de objetivos medibles.

21. En lo concerniente a la distribución geográfica del personal, pese a la reducción del número de Estados Miembros no representados, la situación de los Estados Miembros insuficientemente representados no ha mejorado significativamente y la representación de países en desarrollo en puestos de niveles medio y superior sigue siendo escasa. Para rectificar esta situación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe instar a los departamentos y oficinas de la Secretaría a que contraten a jóvenes profesionales que hayan superado concursos nacionales de contratación. El 54% de los candidatos cualificados en 2001 todavía no han sido contratados. La contratación de candidatos externos procedentes de países no representados e insuficientemente representados para cubrir las vacantes de los niveles medio y superior también ayudará a alcanzar una distribución geográfica equitativa.

22. La media de edad del personal de la Secretaría es algo elevada, y resulta preocupante que el aumento a 62 años de la edad obligatoria de separación del servicio para los miembros del personal nombrados antes del 1° de enero de 1990 agrave esta situación y afecte negativamente al equilibrio de género y las perspectivas laborales de los jóvenes profesionales y las mujeres en la Secretaría. Dada la complejidad de estas cuestiones, se necesitan más estudios antes de poder tomar decisiones.

23. Por último, aunque se necesitan arreglos contractuales más flexibles que respondan a las necesidades organizacionales de las Naciones Unidas, es importante que el Secretario General consulte a los Estados Miembros, así como al personal, sobre la cuestión.

24. **El Sr. Yean** (Malasia) dice que su país concede gran importancia a los recursos humanos de la Organización. Sin su personal, incluso con la tecnología de la información más avanzada disponible, sería difícil para la Organización llevar a cabo sus importantes tareas. Aunque dos años es un período demasiado breve para ver resultados tangibles, la Secretaría debe continuar aplicando políticas y programas de recursos humanos para seguir mejorando las actividades cotidianas de la Organización, sobre la base de los principios de justicia, distribución geográfica equitativa, transparencia y equi-

libro de género. Por su parte, los miembros del personal deben aportar la alta calidad que exigen los Estados Miembros. Su delegación está de acuerdo en que ya es hora de consolidar e institucionalizar todos los cambios realizados hasta la fecha. Observa con satisfacción que se ha dado prioridad a la distribución geográfica y que se abordará la cuestión de la movilidad del personal en el nivel de los profesionales subalternos.

25. La introducción del nuevo sistema Galaxy basado en la red para la contratación de personal simboliza el deseo de la Organización de avanzar con los tiempos. Cuando esté en pleno funcionamiento, el sistema no sólo acortará la duración del proceso de contratación, sino que también mejorará la transparencia y la eficacia del proceso de colocación.

26. **El Sr. Aliyev** (Azerbaiyán) afirma que una política de recursos humanos sólida es fundamental para la eficacia y la sostenibilidad del trabajo de la Organización. Complace por eso a su delegación reconocer el éxito de los programas de reforma puestos en marcha durante los últimos cuatro años. La introducción del Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG) y del sistema de selección de personal Galaxy aumentará considerablemente la capacidad de la Organización de atraer y retener personal de la mejor calidad y permitirá evitar el uso de costosos consultores externos. Su delegación espera recibir del Secretario General un informe analítico completo sobre los logros de la reforma de la gestión de los recursos humanos, con datos estadísticos suficientes, en el quincuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General.

27. En el párrafo 8 de la sección IV de su resolución 55/258, la Asamblea General pide al Secretario General que elabore un programa y fije objetivos concretos para lograr la representación geográfica equitativa de todos los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Con arreglo al nuevo sistema, según el cual las decisiones finales sobre selección de personal nuevo son responsabilidad de los jefes del departamento y oficina correspondiente, éstos deben seleccionar al candidato considerado más adecuado para cumplir las funciones del puesto en cuestión, y deben tener en cuenta los objetivos y metas de la Organización en materia de recursos humanos, que figuran en el plan de acción sobre recursos humanos del departamento, en especial en lo que se refiere a la representación geográfica y el género (A/57/293, párrafo 76 c)). Su delegación se pregunta si los directores pueden considerar estos requisitos como meras recomendaciones que les

permiten tomar decisiones de contratación basadas principalmente en necesidades operativas, sin prestar la debida atención al factor de la representación geográfica. Esta podría ser una de las razones del exceso de representación de algunos Estados Miembros en la Secretaría, de la falta de representación de algunos y de que muchos más estén insuficientemente representados o representados a un nivel inferior al punto medio de su gama respectiva. Existe el peligro de que, en un sistema descentralizado de toma de decisiones de contratación, estos desequilibrios aumenten a menos que exista un mecanismo apropiado para garantizar la adecuada aplicación del principio de representación geográfica equitativa, fundamental para la Organización.

28. Azerbaiyán también concede importancia a la cuestión de atraer a la Organización a jóvenes profesionales calificados mediante concursos nacionales de contratación. Pese a que gracias a los esfuerzos de la Secretaría en esa dirección aumentó el número de países invitados a participar en los concursos nacionales entre 1998 y 2003, la cantidad de personal del cuadro orgánico contratado a través de dichos concursos sigue siendo reducida y muchos de los candidatos aprobados siguen en la lista sin llegar a ser contratados. La raíz del problema quedó reflejada en el párrafo 12 de la sección IV de la resolución 55/258 de la Asamblea General, en que se afirma que algunos directores de programas todavía son reacios a contratar a candidatos seleccionados mediante concursos nacionales. Es preciso corregir esta situación.

29. Para concluir, señala a la atención la posición desfavorable de los países en desarrollo y en transición, representados por debajo del punto medio de su nivel con el límite inferior igual a 1. Con un solo representante empleado en la Secretaría, estos países quedarían excluidos de la lista de países donde pueden celebrarse concursos nacionales de contratación y prácticamente no tendrían ninguna oportunidad de alcanzar el punto medio de su nivel deseable e, incluso, podrían quedar insuficientemente representados de nuevo si su único representante se separa del servicio en la Organización. Es preciso revisar las normas sobre celebración de concursos nacionales de contratación para tener presentes los intereses y las preocupaciones de los Estados Miembros representados por debajo del punto medio de su nivel deseable con un límite inferior igual a 1.

30. **El Sr. Rahman** (Bangladesh) apoya la declaración del representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y de China. Ya se han logrado avances

considerables hacia la reforma de la gestión de los recursos humanos, pero es preciso consolidar e institucionalizar más el proceso. Lo que se necesita es una reforma auténtica destinada a establecer un sistema objetivo, transparente y sensible de gestión de los recursos humanos que garantice un método justo de contratación, colocación y ascensos, un sistema transparente de delegación de autoridad, unido a la rendición de cuentas, y un sistema eficaz para la administración de justicia. Su delegación desea que la reforma garantice la contratación y la retención de personal de alta calidad sobre la base de una distribución geográfica equitativa, de conformidad con las obligaciones en virtud de la Carta. En ese contexto lamenta que en la actualidad más del 72% de los miembros del personal procedan de sólo 25 Estados Miembros. Esta situación exige medidas correctivas.

31. Su delegación acoge con satisfacción los usos innovadores de la tecnología de la información por la Secretaría en la esfera de la gestión de los recursos humanos, y en particular la introducción del sistema de selección de personal Galaxy que, según espera, mejorará el proceso de contratación, en particular reduciendo los plazos de tramitación.

32. Su delegación aprueba la recomendación del Secretario General sobre movilidad del personal; la movilidad horizontal y vertical debe formar parte de un sistema completo de promoción de las perspectivas de carrera. Aunque a veces se dice que la movilidad menoscaba la memoria y el conocimiento institucional y crea una clase de generalistas en el sistema, también es cierto que proporciona aire fresco e ideas nuevas. Se necesita un enfoque equilibrado. Aunque la delegación de autoridad es un método para garantizar la gestión eficaz de la Organización, es importante que los directores rindan cuentas de sus decisiones. Su delegación apreciaría recibir más detalles de la Secretaría sobre el tratamiento que se dará a la cuestión de la supervisión del desempeño de los directores.

33. Se han logrado ciertas mejoras desde 2000 en la selección de consultores y contratistas procedentes de una zona geográfica amplia, y su delegación desea que la Secretaría continúe procurando lograr mejoras adicionales y, en particular, que contrate a más consultores y contratistas de los países en desarrollo.

34. Aunque el número de países que han sido invitados a participar en los concursos nacionales ha aumentado entre 1998 y 2003, la situación dista todavía mu-

cho de ser satisfactoria. Es esencial una colaboración más estrecha con los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados para atraer a jóvenes profesionales de dichos países.

35. **El Sr. Al-Mansour** (Kuwait) apoya la declaración de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y de China. Es vital que se apliquen las disposiciones de la resolución 55/258 de la Asamblea General, aprobada como un conjunto completo de directrices para la gestión de los recursos humanos.

36. La reforma del Secretario General tiene por fin mejorar los sistemas administrativos mediante cambios estratégicos encaminados a mejorar la calidad y el rendimiento del personal, y a elevar el nivel de la administración pública internacional en general. Ya se ha logrado mucho en este sentido. Para ello, es esencial contar con directores bien cualificados responsables de la gestión de su personal, así como con personal altamente motivado y cualificado. Su delegación desea, en especial, que conste en acta su admiración por el personal, gran parte del cual lleva a cabo sus obligaciones en circunstancias difíciles, a veces poniendo en peligro su vida.

37. Kuwait ha leído con interés el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/57/414), que indica cierta mejora en la proporción de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. En este sentido, le complace observar que hay en la Secretaría un ciudadano de su propio país en un puesto de nivel superior, y espera que sea posible incrementar el número de ciudadanos kuwaitíes a fin de lograr que la representación de su país alcance el nivel deseable. Se precisan más esfuerzos para alcanzar la distribución geográfica equitativa del personal, que debe ser un componente fundamental del proceso de contratación, en especial para garantizar que los titulares de cierto número de puestos superiores sean nacionales de países en desarrollo y que dichos puestos no sean ocupados exclusivamente por ciudadanos de un número limitado de países.

38. **El Sr. Ham Sang-wook** (República de Corea) observa con satisfacción los avances alcanzados en la importante tarea de reforma de la gestión de los recursos humanos. Los informes sobre esta cuestión abarcan un período relativamente corto, como ha señalado la Comisión Consultiva, y su delegación desea que se la mantenga informada de los avances futuros de la reforma.

39. La delegación de autoridad para la gestión de los recursos humanos debe ir acompañada de una comprensión clara por parte de los directores de sus responsabilidades y mandatos y por sólidos mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas. Su delegación espera recibir un informe detallado sobre el sistema de delegación de autoridad y de los mecanismos internos de supervisión en el próximo período de sesiones de la Asamblea General.

40. Acoge con agrado los avances conseguidos en el uso de la tecnología de la información en el proceso de contratación de personal, en particular el lanzamiento del sistema Galaxy para la selección de personal. Espera que los nuevos avances en el sistema de selección y evaluación del personal fomenten la transparencia y mejoren la capacidad de supervisión.

41. Su delegación apoya el objetivo general de movilidad gestionada para garantizar un personal más versátil, con múltiples capacidades y experimentado. La movilidad gestionada mejorará las actividades de las oficinas regionales y reforzará el compañerismo entre el personal. No obstante, cabría aplicar medidas adicionales para fomentar la movilidad entre las Sedes y las oficinas regionales.

42. Son dignas de mención las mejoras que se han alcanzado en los últimos años dentro de la Secretaría en relación con la distribución geográfica y el equilibrio de género. El programa de concursos nacionales de contratación para la entrada en la Secretaría ha demostrado ser un instrumento eficaz para asegurar la representación geográfica más amplia posible y, en especial, para seleccionar los candidatos mejor cualificados de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

43. Es preocupante que la edad promedio del personal sea actualmente de 46,1 años y que casi el 60% del personal de la Secretaría tenga más de 45 años. Su delegación espera que el elevado número de jubilaciones previsto para los próximos cinco años se tome como una oportunidad para rejuvenecer el personal de la Organización mediante la contratación. Para concluir, reitera la preocupación de su delegación por los posibles efectos adversos de un cambio en la edad obligatoria de separación del servicio para los miembros del personal.

44. **El Sr. Yuwono** (Indonesia) apoya la declaración del representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y de China. Se requiere un mayor empeño para

reducir el nivel de representación insuficiente de Estados Miembros en la Secretaría de las Naciones Unidas, y especialmente para reducir el número de Estados Miembros no representados, sin que disminuya la calidad del personal contratado. Su delegación también apoya los esfuerzos por garantizar la representación adecuada de la mujer en la Secretaría, y especialmente en puestos de nivel superior.

45. El Secretario General debe continuar mejorando la rendición de cuentas y la responsabilidad en la reforma de la gestión de los recursos humanos. Merecen encomio sus esfuerzos de reforma y, en particular, el énfasis en hacer de las Naciones Unidas una Organización orientada hacia los resultados. Es preciso alentar los esfuerzos encaminados a agilizar la Organización y mejorar su eficacia, logrando así economías y mejorando la entrega de bienes y servicios y la aplicación de las actividades de los programas.

46. Puesto que los miembros de la Secretaría son un recurso clave de las Naciones Unidas, los esfuerzos por contratar, formar y retener personal son esenciales para el futuro de la Organización. En este contexto, el empeño en dar mayores facultados a los directores, mejorar su cualificación e incrementar su conciencia de los objetivos de la Organización tiene enorme importancia. El desarrollo de instrumentos y recursos electrónicos también debe ayudar a mejorar la eficacia de los recursos humanos y la supervisión de los avances en el proceso de reforma y en la consecución de los objetivos de la Organización. Su Gobierno favorece los esfuerzos encaminados a mejorar la eficacia de la Organización, incrementar la representación geográfica en la Secretaría y actualizar la Organización utilizando tecnología moderna. No obstante, estos cambios deberán considerarse en el contexto de la maximización de los beneficios para la Organización, dada la limitación de recursos.

47. **La Sra. Vrhovac** (Croacia) apoya las reformas de la gestión de los recursos humanos introducidas por el Secretario General. Observa con satisfacción los cambios que se han introducido hasta el momento y apoya la adopción de mejoras adicionales destinadas a garantizar que las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos se alineen plenamente con las necesidades operativas. Sin embargo, todos los cambios requieren tiempo, en particular en una Organización tan compleja como las Naciones Unidas.

48. Para que la Organización sea más eficaz, debe tener personal cualificado que represente a todos los

Estados Miembros. El número de Estados no representados se ha reducido durante los cinco años comprendidos entre 1998 y 2002, pero se necesitan medidas adicionales para mejorar la representación geográfica en la Secretaría. Croacia, con un total de siete ciudadanos empleados en la Secretaría, está en su nivel deseable de representación, pero sigue por debajo del punto medio en relación con el elemento de puestos de personal ponderados. Este hecho señala otro problema que afecta a nuevos Estados Miembros, a saber, la ausencia de ciudadanos en puestos de nivel superior.

49. Croacia apoya el concepto de los concursos nacionales de contratación como el método más eficaz de contratación de candidatos cualificados de Estados Miembros insuficientemente representados. El reciente incremento del número de países participantes en los concursos nacionales es alentador, como también lo es el aumento del número de candidatos de los concursos contratados por la Organización en 2002. Sin embargo, no queda claro si la duración del proceso de contratación se ha reducido en comparación con concursos nacionales de contratación anteriores.

50. En relación con las actividades de contratación, colocación y ascensos, la introducción del nuevo sistema Galaxy basado en la red deberá permitir a la Organización atraer y retener personal de la mayor calidad y, además, reforzar su capacidad de gestión. Es más, un sistema de selección de personal completo y sistemático con una base tecnológica reducirá considerablemente la duración del proceso total de contratación.

51. Con respecto a la cuestión del equilibrio de género, su delegación reconoce los esfuerzos que se están realizando para mejorar la situación dentro de la Secretaría. Sin embargo, pese a que el número de mujeres en el cuadro orgánico ha aumentado, todavía queda mucho por hacer para alcanzar un equilibrio aceptable de género en el nivel superior.

52. **El Sr. Al-Atrash** (Jamahiriya Árabe Libia) apoya las declaraciones del representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China. Su delegación acoge con agrado los esfuerzos de reforma del Secretario General, cuyo objetivo es mejorar la efectividad de la Organización. El personal, tanto en el cuadro orgánico como en el cuadro de servicios generales, constituye el elemento principal de las reformas propuestas y, por tanto, es importante asegurar su participación en el proceso y tener en cuenta su punto de vista como

elemento esencial para el éxito de la reforma de la gestión de los recursos humanos.

53. Preocupa a la delegación de la Jamahiriya Árabe Libia el hecho de que no se haya aplicado de manera satisfactoria el principio de la distribución geográfica equitativa del personal, incluidos los consultores y; la estructura de puestos en las categorías superiores y en otras categorías de la Secretaría no refleja este principio. Su delegación espera por eso que el sistema de selección de personal (Galaxy) produzca una mejora en la representación de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, y que mejore la transparencia y la imparcialidad del proceso de contratación. Espera también con interés que el Secretario General presente un completo informe sobre éste y otros temas relacionados con la reforma de la gestión de recursos humanos.

54. La delegación de la Jamahiriya Árabe Libia recibe con agrado el nombramiento del Ombudsman y espera que la persona nombrada para el cargo reciba el apoyo necesario y esté facultada para llevar a cabo las funciones de su puesto. Una mayor coordinación con otros elementos del sistema de justicia, y en especial con la Junta Mixta de Apelación, servirá para reforzar el sistema de justicia en las Naciones Unidas, conseguir economías y evitar la duplicación de tareas. Es especialmente importante mantener la independencia de la administración de justicia de la Organización.

55. La delegación de autoridad exige un mejor sistema de rendición de cuentas y de supervisión para controlar la actuación de los directores de los programas y en especial para garantizar que apliquen el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y el Reglamento Financiero, así como con las resoluciones de la Asamblea General.

56. El fortalecimiento de la Organización requiere que se adopten medidas para garantizar el nombramiento de personal joven y bien preparado. La delegación de la Jamahiriya Árabe Libia espera un progreso sustancial en este sentido a medida que se jubilen los funcionarios actuales. Debe ponerse énfasis mayor en la creación de programas de capacitación destinados a mejorar los conocimientos de los funcionarios.

57. **La Sra. Nakian** (Estados Unidos de América) se suma en general a las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión Consultiva (A/57/469). La delegación de los Estados Unidos de América observa con satisfacción el considerable progreso que el

Secretario General y el personal de la Secretaría han hecho hasta ahora en la creación de una cultura institucional que permita responder a los cometidos de la Organización, que esté orientada hacia la obtención de resultados concretos, que recompense la creatividad y la innovación, y que fomente el aprendizaje constante, un alto rendimiento y la excelencia en la gestión. Se ha hecho mucho para mejorar la rendición de cuentas, la transparencia, la equidad y la eficiencia de la Secretaría en su conjunto. El nuevo sistema de selección de personal ha integrado mejor la contratación, la colocación, la gestión de la movilidad y los ascensos, mediante, entre otras cosas, la simplificación y la racionalización del proceso de selección y el aumento de la facultad de los directores de programas para tomar decisiones relativas al personal. Su delegación recibe con particular agrado el paso de un enfoque voluntario a un enfoque dirigido con respecto a la movilidad. Además, el programa de reasignaciones planificadas de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, las nuevas medidas de fijación de límites para la permanencia en todos los puestos y la necesidad de haberse trasladado lateralmente para poder obtener un ascenso ayudarán a fomentar la movilidad y facilitar los traslados entre localidades y funciones. A su vez, esto contribuirá al desarrollo de una administración pública internacional dotada de aptitudes múltiples y a proporcionar al personal oportunidades de carrera más variadas y gratificantes.

58. Aunque las modificaciones introducidas hasta la fecha sólo se consolidarán e institucionalizarán dentro de algunos años, es importante buscar constantemente mejoras que sirvan para reforzar la vitalidad de la Organización. En este sentido, la delegación de los Estados Unidos de América recibe con agrado las ideas innovadoras expuestas en la sección VI del informe del Secretario General sobre el fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio (A/57/387), y las medidas propuestas para mejorar las oportunidades de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales, para ayudar al personal a encontrar un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada, y para rejuvenecer a la Organización mediante la contratación de más personas que estén al comienzo de su carrera. Estas medidas ayudarán a fomentar la excelencia del personal y ayudarán a los funcionarios internacionales a poner en práctica las importantes prioridades expuestas en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas.

59. Su delegación está de acuerdo con que es necesario hacer más para lograr la diversidad geográfica y el equilibrio de género, en cumplimiento con el Artículo 101 de la Carta. En este sentido, el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/57/414) es una valiosa fuente de referencia que sirve a los Estados Miembros para medir los esfuerzos de la Secretaría por aplicar las disposiciones de la Carta y las resoluciones pertinentes relacionadas con la representación. Su delegación se ha sentido por eso desilusionada por el hecho que ha aumentado el personal proveniente de países excesivamente representados, pese a que hay muchos países que no están representados, otros que están insuficientemente representados y otros que están por debajo de su margen de representación conveniente. Los nacionales de los Estados Unidos de América forman parte de esta última categoría. En los últimos años se ha visto un descenso notable del número de nacionales de los Estados Unidos de América en la Secretaría, especialmente dentro de la categoría de funcionarios del cuadro orgánico, y la Secretaría debe tomar las medidas necesarias para abordar esta preocupación.

60. Por último, ha de hacerse un esfuerzo por evaluar y cuantificar el resultado de las propuestas y las iniciativas de reforma. Esta evaluación, incluida la determinación de la experiencia adquirida, debería formar parte integral de las varias iniciativas de reforma. En este sentido, su delegación apoya la recomendación de la Comisión Consultiva en que solicita al Secretario General la preparación de un informe completo sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos para que la Asamblea General lo examine en su quincuagésimo noveno período de sesiones.

61. En cumplimiento de la resolución 35/213 de la Asamblea General y de la decisión tomada por la Comisión en su 13ª sesión, **el Presidente**, invita a la Presidenta de la Unión Sindical del Personal de las Naciones Unidas a hacer unas declaraciones.

62. **La Sra. Waters** (Presidenta de la Unión Sindical del Personal de las Naciones Unidas) dice que cuando el Secretario General comenzó el programa de reforma en 1997, los representantes del personal apoyaron plenamente el objetivo de crear una cultura institucional que permitiese responder a los cometidos de la Organización, que estuviese orientada hacia la obtención de resultados concretos, que recompensase la creatividad y la innovación, y que fomentase el aprendizaje constante, un alto rendimiento y la excelencia en la gestión. Sin embargo, desde entonces se han aumentado

considerablemente las facultades de los directores y se ha debilitado considerablemente la capacidad del personal de influenciar y defender su futuro. La Unión Sindical quisiera ver el restablecimiento de un equilibrio equitativo.

63. La Unión Sindical sigue considerando que los nombramientos de carrera constituyen la piedra angular de la administración pública internacional y son necesarios para la existencia de una dotación de personal más independiente y segura de sí misma. Tener un nombramiento de carrera no significa tener un empleo vitalicio, y deberían hacerse evaluaciones de rendimiento cada cinco años para garantizar que los funcionarios siguen siendo merecedores de sus nombramientos de carrera. Además, aunque los contratos continuos proporcionan más estabilidad y apoyo financiero al personal que en la actualidad tiene contratos de plazo fijo, éstos no deberían ser considerados como sustitutos de los nombramientos de carrera. La Unión Sindical insta a la Comisión a que solicite a la Secretaría que prepare, con la aprobación de los representantes del personal, una propuesta que permita a un número suficiente de funcionarios mantener sus nombramientos de carrera. La Unión Sindical ha propuesto al Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración que todos los nombramientos de los funcionarios en servicio activo del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales que hayan reunido los requisitos necesarios para un nombramiento permanente en el momento de su contratación sean convertidos en permanentes en virtud de sus derechos adquiridos y teniendo en consideración las resoluciones pertinentes de la Asamblea General.

64. En cuanto a la promoción de las perspectivas de carrera, la Sra. Waters dice que, aunque los valores institucionales, la gestión de la actuación profesional y la planificación de los recursos humanos son elementos integrantes de un sólido sistema de administración de personal, no son sustitutos de un verdadero sistema de promoción de las perspectivas de carrera, que debería identificar opciones de carrera claras y ayudar en la colocación de personal capacitado. Los funcionarios desean participar en actividades de capacitación y conseguir niveles más altos de educación, pero no deberían invertir tiempo y esfuerzo en esto sin un compromiso paralelo de que la Administración hará lo que esté en su mano para proporcionar el marco para una carrera en la Organización. La Quinta Comisión debería seguir tratando de hacer entender a la Administración que es

necesario establecer un sistema de promoción de las perspectivas de carrera para los funcionarios de todas las categorías.

65. El concurso para ascender al cuadro orgánico forma parte integral del sistema de promoción de las perspectivas de carrera. La Unión Sindical entiende perfectamente que los Estados Miembros desean que los nacionales de sus países sean contratados como funcionarios subalternos del cuadro orgánico. Sin embargo, la Carta de las Naciones Unidas hace hincapié en que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. En consonancia con las mejores prácticas de los empleadores, el personal de la Organización debe disponer de oportunidades de ascenso acordes con sus capacidades.

66. Los funcionarios del cuadro de servicios generales están altamente calificados y motivados y representan a un cada vez mayor número de países. El fomento de su paso a la categoría de funcionarios del cuadro orgánico beneficiará a la Organización, puesto que se mantendrá así alta la moral de un grupo de funcionarios experimentados depositarios de gran parte de la memoria institucional de la Organización. La mejora de la moral se traducirá en una mayor productividad y en una mayor pertinencia de los programas de las Naciones Unidas.

67. En su segundo informe sobre la reforma (A/57/387), el Secretario General estuvo de acuerdo en que se volviera a examinar este tema. La Unión Sindical solicita respetuosamente a los Estados Miembros que se restablezca el principio del paso de los funcionarios del cuadro de servicios generales a la categoría de funcionarios del cuadro orgánico mediante el concurso para ascender al cuadro orgánico y que se restablezca la antigua cuota para cubrir el 30% de puestos mediante este concurso. La Unión Sindical también insta a los Estados Miembros a que soliciten a la Secretaría que elabore mediante consultas entre el personal y la administración, alternativas realistas al actual concurso para ascender al cuadro orgánico a fin de que la Asamblea General las examine en su quincuagésimo noveno período de sesiones. Insta asimismo, a los Estados Miembros a que soliciten a la Secretaría que suspenda la equiparación entre el concurso para ascender al cuadro orgánico y los concursos nacionales hasta que se haya concluido el proceso de revisión de las alternativas propuestas.

68. La Unión Sindical apoya plenamente las propuestas, que se recogen en el segundo informe del Secretario General, encaminadas a ampliar las oportunidades abiertas al personal del cuadro de servicios generales y a ayudar al personal a equilibrar su vida personal y privada. Estas son mejoras importantes para el personal y la Unión Sindical espera que estas propuestas cuenten con el pleno apoyo de los Estados Miembros.

69. En cuanto a la cuestión de la rendición de cuentas, la oradora señala que, aunque el Secretario General ha establecido una serie de mecanismos de supervisión para garantizar que los departamentos lleven a cabo sus mandatos de forma eficiente, no existen mecanismos para la rendición personal de cuentas que abarquen el tema de los abusos individuales por parte de los directores. Los representantes del personal creen que la base de una rendición de cuentas individual está en el sistema de justicia interno. El sistema actual no cuenta con la confianza del personal y es necesario que se convierta en un sistema independiente, bajo la autoridad del Secretario General. El sistema de examen colegiado sólo es beneficioso si las medidas finales que se van a aplicar son decididas también entre iguales. En el caso de la Junta Mixta de Apelación, la administración anula a menudo las recomendaciones cuando son favorables al demandante. Las estadísticas de la justicia son engañosas. La administración está de acuerdo con la Junta Mixta de Apelación cuando ésta falla en contra del demandante, pero cuando el fallo es favorable al demandante, la confianza de la administración en la Junta disminuye considerablemente. La equiparación de ciertos aspectos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas con el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo no se trató seriamente durante las consultas entre el personal y la administración, y debería volver a examinarse. La Unión Sindical alienta especialmente a la Quinta Comisión a que recomiende la realización de un amplio examen del sistema de justicia interno en consulta con los representantes del personal. No se podrá conseguir nunca una verdadera rendición de cuentas de los directores sin introducir cambios importantes en el sistema de justicia interno.

70. Aunque los términos “rendición de cuentas” y “responsabilidad” se han vinculado repetidas veces con la reforma actual, hay ejemplos claros de la ausencia de ambos conceptos en la aplicación de las políticas. Los intérpretes trabajan en cabinas del tamaño de un

armario, con mala ventilación y respirando un aire que contiene partículas potencialmente peligrosas. Se les ha negado recientemente el agua en sus cabinas. Todos los miembros de la administración están de acuerdo con que los intérpretes trabajan en condiciones deplorables y con que el agua es esencial. Sin embargo, ninguno de ellos ha abordado este problema. Si no se encararan los asuntos simples de rendición de cuentas, difícilmente el personal podrá creer que se van a resolver adecuadamente otros asuntos más graves.

71. La tragedia del 11 de septiembre de 2001 transmitió el claro mensaje de que nadie está seguro. Sin embargo, la solución a la necesidad de contar con más protección y seguridad no es construir muros en torno a los delegados, sospechar del personal, proscribir a los colegas jubilados e impedir el acceso al público en general. Las Naciones Unidas pertenecen a los pueblos del mundo y no deberían ser percibidas como una prisión diseñada para encerrar a los funcionarios y a los delegados y para evitar que entre el resto del mundo. Aunque los niveles de peligro son altos en todo el mundo, las Naciones Unidas no deben convertirse en una Organización que se esconde atemorizada tras sus propios muros sino en una Organización que muestre una determinación de continuar fielmente con su misión.

72. En conclusión, la Sra. Waters dice que sería útil para la Organización y para el personal que los Estados Miembros alentaran a todos los directores a celebrar consultas de buena fe con los representantes del personal. Ha habido varios ejemplos recientes de directores que han informado a posteriori a los representantes del personal de la toma de decisiones en vez de darles la oportunidad de dar su opinión antes de adoptar la decisión. Las mejores prácticas mundiales indican que las empresas que tienen más éxito son aquellas que recurren considerablemente a la sabiduría de los que hacen el trabajo.

73. Señala a la atención de los miembros de la Comisión un anexo de su declaración que se encuentra a su disposición al fondo de la sala de sesiones. El anexo recoge las opiniones del personal del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias sobre la reestructuración de éste.

Se levanta la sesión a las 11.50 horas.