



# Asamblea General

Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
29 de julio de 2003  
Español  
Original: francés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 21ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 5 de noviembre de 2002, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Sharma . . . . . (Nepal)  
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos  
y de Presupuesto:* Sr. Mselle

## Sumario

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

Composición de la Secretaría

Enmiendas al Reglamento del Personal

Edad obligatoria de separación del servicio

Colocación de los funcionarios que prestan servicios en la Oficina  
Ejecutiva del Secretario General

Consultores y contratistas

Empleo de jubilados

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Tema 113 del programa: Planificación de programas (*continuación*)

Organización de los trabajos

---

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

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



*Se declara abierta la sesión a las 10.00 horas.*

**Tema 118 del programa: Gestión de los recursos humanos** (continuación) (A/57/30, A/57/276 y A/57/293)

**Composición de la Secretaría** (A/56/512, A/56/512/Corr.1 y A/57/414; A/C.5/57/L3 y A/C.5/56/L.7)

**Enmiendas al Reglamento del Personal** (A/57/126 y A/56/227; A/C.5/56/3)

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

**Colocación de los funcionarios que prestan servicios en la Oficina Ejecutiva del Secretario General** (A/56/816)

**Consultores y contratistas** (A/56/834, A/57/16 y A/57/310)

**Empleo de jubilados** (A/55/451, A/56/7 (párr. 130 a 135), A/57/413 y A/57/469)

**Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna** (A/56/956 y Add.1)

1. El Sr. Gansukh (Mongolia) dice que su delegación se asocia a la declaración hecha por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China y que su país aprueba las actividades actuales de reforma de la gestión de los recursos humanos y toma nota del progreso realizado en la aplicación de las 10 propuestas previstas en la reforma.

2. La delegación de Mongolia observa que, pese a la aprobación de varias resoluciones sobre la representación geográfica de los Estados Miembros en la Secretaría, 16 países todavía no están representados y muchos otros, entre los que figura Mongolia, están insuficientemente representados o se sitúan por debajo del punto medio de sus respectivos límites convenientes. La Secretaría debería otorgar un trato preferencial a estos países en el proceso de contratación.

3. A juicio de la delegación de Mongolia, el sistema de concursos nacionales es un instrumento indispensable para garantizar la contratación de personal calificado y la representación geográfica equitativa. El número de países que participan en estos concursos está aumentando, si bien el número de funcionarios contratados por este costoso sistema sigue siendo reducido (únicamente 87 en 2001) y muchos de los que aprueban

los concursos son colocados en una lista de espera o nunca reciben una oferta de trabajo.

4. En relación con el informe del Secretario General sobre la edad obligatoria de separación del servicio (A/56/701), la delegación de Mongolia considera que, antes de extraer conclusiones, conviene examinar más detenidamente la cuestión para no correr el riesgo de pasar por alto otros elementos que podrían perjudicar la eficacia de la labor de los funcionarios. En particular, teniendo en cuenta la elevada edad media de los funcionarios, habría que plantearse la cuestión de cómo organizar la carrera de los jóvenes funcionarios del cuadro orgánico.

5. El Sr. Acemah (Uganda) dice que su delegación se asocia a la declaración hecha por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China y considera que los contratos permanentes constituyen la piedra angular de la función pública internacional. La delegación de Uganda está a favor de promover la movilidad de los funcionarios en todos los niveles, en el marco del fomento de sus perspectivas de carrera, e invita al Secretario General a que presente a la Asamblea General, tras consultar con los representantes del personal de la Organización, nuevas propuestas relativas al concurso para ascender del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

6. La delegación de Uganda acoge favorablemente el hecho de que se haya nombrado un mediador (Ombudsman), lo que facilitará la comunicación directa con el Secretario General y garantizará la independencia del sistema interno de administración de justicia. Dado que el Ombudsman se encargará, entre otras cosas, de formular recomendaciones con miras a mejorar a la Organización, sería conveniente que efectuara lo antes posible un examen exhaustivo del sistema a fin de restablecer la confianza en la administración de justicia.

7. El Sr. Acemah indica que su delegación apoya las conclusiones enunciadas por el Secretario General en su informe A/56/701 sobre los diversos casos en que se ha elevado la edad obligatoria de separación del servicio. La delegación de Uganda considera que conviene fijar la edad de jubilación a los 62 años para todos los funcionarios. Tanto la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas como la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) están a favor de esta medida. En el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional los funcionarios se jubilan a los 65 años y, desde 1974, diversas organizaciones que

aplican el régimen común han fijado una edad más tardía para la jubilación. Además, teniendo en cuenta la mejora de las condiciones de vida, algunos países han abolido la edad obligatoria de jubilación. En lo que respecta a la cuestión de la paridad entre hombres y mujeres, es preciso recordar que la jubilación a los 62 años es más interesante para muchas madres de familia que se han incorporado o reincorporado más bien tarde a la Organización.

8. Según estudios realizados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, dado el escaso número de personas que resultarían afectadas en relación con el conjunto del personal, las repercusiones de elevar a los 62 años la edad obligatoria de separación del servicio deberían ser mínimas y, como consecuencia, una decisión en ese sentido seguramente no sería perjudicial para el programa de rejuvenecimiento de la Organización.

9. El Sr. Acemah subraya que es indispensable contar con una Oficina de Gestión de Recursos Humanos fuerte para que la reforma de la gestión de los recursos humanos permita mejorar a largo plazo la eficacia.

10. **La Sra. Afifi** (Marruecos) dice que su delegación se asocia a la declaración hecha por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China y que su país se felicita por los progresos considerables que se han logrado en la reforma de la gestión de los recursos humanos, si bien es consciente de que todavía queda mucho por hacer. La reforma debe concebirse como un instrumento que permita crear un entorno en que se valore la eficacia, se respete la diversidad cultural y se estimule a la Organización para que ésta pueda llegar a atraer y retener a los mejores funcionarios.

11. La delegación de Marruecos acoge con beneplácito la introducción del nuevo sistema de selección del personal y subraya al respecto que conviene garantizar al personal su estabilidad y continuidad en el empleo. En lo que respecta a los arreglos contractuales, la oradora pide que la Secretaría presente propuestas definitivas, así como un estudio comparativo de diversos tipos de arreglo, para que la Asamblea General pueda pronunciarse al respecto con conocimiento de causa. También pide que se le aclare el proceso de preselección seguido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Por lo que respecta a la contratación de consultores y contratistas, la delegación de Marruecos coincide con el Comité del Programa y de la Coordinación en que el principio de la distribución geográfica equitativa debe respetarse también en este ámbito. En

cuanto a la contratación de jubilados, ésta debe ser de carácter excepcional, estar justificada por la necesidad de disponer de conocimientos en ámbitos muy específicos y no ser perjudicial para las perspectivas de carrera de los funcionarios permanentes. Por el contrario, conviene renovar la plantilla de la Secretaría haciendo un esfuerzo por retener a los jóvenes.

12. La delegación de Marruecos sigue sintiendo preocupación por la elevada tasa de puestos vacantes en las oficinas exteriores de la Organización en África y pide a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que examine exhaustivamente las verdaderas causas de esta situación y proponga medidas para atraer personal calificado a África.

13. La delegación de Marruecos lamenta también el hecho de que no se haya alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en lo que respecta a los puestos directivos y que haya aumentado de forma tan lenta la proporción de mujeres nombradas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, tal como se concluye en el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/56/956). Sería deseable a este respecto que se tuvieran plenamente en cuenta las prioridades enumeradas en el Plan de Acción de Beijing.

14. El sistema "Galaxy" debería fomentar la aplicación del principio de la representación geográfica equitativa y de la transparencia y permitir acelerar el proceso de contratación. En cuanto a esta última cuestión, la delegación de Marruecos pide que se respete la norma de los 120 días.

15. A juicio de la delegación de Marruecos, la movilidad, tanto vertical como horizontal, debe formar parte de un sistema global de fomento de las perspectivas de carrera y constituir un modo de estímulo que permita a la Organización dotarse de un personal competente y más polivalente. La movilidad debe regirse por criterios bien definidos que garanticen la equidad y no debe ser utilizada como forma de sanción. Los ascensos deben basarse en criterios objetivos, justos y transparentes e ir asociados a una formación continua de calidad.

16. La delegación de autoridad presenta varias ventajas, especialmente porque facilita la flexibilidad y la participación, pero debe ir acompañada de medidas de supervisión. Toda delegación de autoridad debe cumplir lo dispuesto en la Carta, estar basada en una definición clara de los niveles jerárquicos y de las responsabilidades individuales e ir acompañada de una mejora de la administración de justicia. A este respecto, conviene

evitar la duplicación de competencias y los conflictos de intereses, que podrían perjudicar a la reforma.

17. En lo que respecta a la administración de justicia, la delegación de Marruecos apoya las recomendaciones sobre el fortalecimiento de los tres mecanismos de examen de las reclamaciones relativas a casos de discriminación, formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en el informe publicado con la signatura A/56/956. La delegación de Marruecos acoge con beneplácito el hecho de que se haya nombrado un Ombudsman, cuyas funciones deberán integrarse en los mecanismos ya existentes.

18. **El Sr. Eljy** (República Árabe Siria) dice que su delegación aprueba la declaración hecha por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China y considera que en la reforma de la gestión de los recursos humanos debe proponerse diversos objetivos: mejorar el contacto entre la administración y el personal, establecer un mecanismo justo y global de contratación, ascensos y movilidad, garantizar una representación geográfica equitativa del personal y condiciones de empleo satisfactorias, asegurar la transparencia de la delegación de autoridad y asignar responsabilidad a los directivos que se benefician de ella, establecer la paridad entre hombres y mujeres y mejorar la administración de justicia. La reforma no debe en ningún caso llevar a una reducción del presupuesto ni de la plantilla.

19. **El Sr. Eljy** (República Árabe Siria) subraya que para aumentar la eficacia y mejorar el rendimiento global de la Organización conviene desarrollar las competencias de los funcionarios. La movilidad horizontal podría resultar útil a este respecto, siempre que las normas de aplicación sean claras y conformes a las decisiones de los órganos legislativos. En particular, la movilidad no debe ir en perjuicio de la calidad ni de la continuidad de los servicios. Debe aplicarse de forma equitativa y no dar lugar a abusos.

20. La delegación de Siria considera que la reforma no puede realizarse sin la cooperación de los propios funcionarios. Recuerda a este respecto que, en virtud de la resolución 53/221 de la Asamblea General, la administración tiene la obligación de consultar con los representantes del personal y lamenta que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no haya respetado esta norma.

21. La delegación de Siria estima que el nuevo sistema de arreglos contractuales es poco claro y difícil de

distinguir del sistema que se ha venido aplicando hasta ahora.

22. La delegación de Siria otorga gran importancia al principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Organización, enunciado en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Señala que el número de Estados Miembros que se sitúan dentro de los límites convenientes fijados para ellos ha aumentado y que el número de Estados Miembros no representados ha disminuido, si bien todavía no se ha logrado el objetivo previsto. La delegación de Siria pide a todos los Estados Miembros que estudien la posibilidad de otorgar una mayor importancia a los límites convenientes a fin de que este elemento pueda aplicarse a un número cada vez mayor de categorías y escalones.

23. La delegación de Siria señala que el sistema de delegación de autoridad no siempre se basa en un mecanismo general de supervisión del cumplimiento de las obligaciones y que las disposiciones de la resolución 53/221 relativas a la cuestión no se aplican debidamente. Considera que la delegación de autoridad, la supervisión del ejercicio de las responsabilidades y la administración de justicia son tres cuestiones indisolubles. Sería necesario establecer un sistema de administración de justicia más ágil e imparcial que permita aplicar criterios compatibles con las normas de la Organización Internacional del Trabajo y que esté en consonancia con los sistemas nacionales.

24. El sistema "Galaxy" ha supuesto un avance, pero las dificultades que se presentan en numerosos países en desarrollo para acceder a la Internet, el hecho de que los anuncios de vacantes no se publiquen en todos los idiomas oficiales de la Organización (deberían publicarse en todos simultáneamente) y de que se publiquen tarde limitan las posibilidades de contratación de los nacionales de numerosos Estados Miembros. Además, los anuncios de vacantes no se comunican a las misiones permanentes en los plazos deseados, lo que supone un incumplimiento de lo dispuesto en la sección IV de la resolución 55/258 de la Asamblea General. La delegación de Siria se felicita por la evolución del empleo de las tecnologías de la información en las Naciones Unidas, pero recuerda que también en ese ámbito deben cumplirse las disposiciones establecidas por los órganos legislativos.

25. La delegación de Siria considera que el 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 (A/56/956) no cumple lo dispuesto en la resolución 55/258 de la Asamblea General en lo que respecta a la discriminación basada en la nacionalidad, ni lo dispuesto en el párrafo 4 de la sección IX de la resolución 53/221, según la cual la Secretaría debería abandonar la práctica establecida de indicar la distribución del personal según las principales regiones geográficas y debería enumerar la lista de los países en orden alfabético. La delegación de Siria desearía que se publicara una corrección a fin de que el informe se ajuste a los mandatos prescritos.

26. **El Sr. Herrera** (México) dice que su delegación aprueba en principio todas las medidas de mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios y de aumento de su productividad, dos objetivos que se inscriben en el mismo círculo virtuoso.

27. La delegación de México opina que, dos años después de la aprobación de un primer conjunto de medidas relativas a la reforma de la gestión de los recursos humanos, convendría, tal como sugiere en su informe la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/57/469), que el Secretario General presentara en el quincuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General un informe sobre los resultados de la reforma.

28. México otorga una gran prioridad a la cuestión de la representación geográfica de los Estados Miembros en la plantilla de la Organización, y estima que la metodología actual de establecimiento de los límites convenientes es adecuada y que cualquier cambio acarrearía mayores distorsiones y afectaría adversamente a los países con poblaciones pequeñas. Por esta razón, la delegación de México se felicita por el hecho de que se vaya a organizar en México un concurso nacional de contratación en 2003, que cabe esperar le permita volver por lo menos al punto medio que le corresponde.

29. En relación con el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la delegación de México lamenta que el análisis no haya mostrado la existencia de un modelo sistemático y coherente de preferencia o exclusión que menoscabara el principio de igualdad de oportunidades (A/56/956, resumen). La delegación de México señala con preocupación que se han comprobado algunos casos de discriminación y que en materia de equilibrio de género las Naciones Unidas no puedan predicar con el ejemplo.

30. **El Sr. Zongo** (Burkina Faso) dice que, pese a los progresos logrados en el ámbito tecnológico, los recursos humanos siguen siendo fundamentales para la existencia y el funcionamiento de la Organización. Se felicita por los esfuerzos realizados con miras a promover la contratación en la Secretaría de directivos provenientes de países en desarrollo, proceso que podría contribuir a reducir la representación insuficiente y, en algunos casos, la falta de representación, de determinados Estados Miembros. Por otra parte, el orador apoya la propuesta presentada por el Secretario General de elevar la edad obligatoria de separación del servicio de los 60 a los 62 años, dado que dicha medida no tendría consecuencias significativas para el perfil de edades de la Organización y permitiría lograr economías.

31. El orador añade que la Organización está obligada a competir con otras entidades públicas y privadas en la contratación de personal, y que el número de personas que dimitieron entre el 1° de julio de 2001 y el 30 de junio de 2002 ascendió a 446, incluidos siete directores y 240 funcionarios del cuadro orgánico. Por lo tanto, parece necesario hacer hincapié en el establecimiento de ciertas garantías y alicientes en el proceso de contratación. En particular, los contratos de trabajo deberían aunar flexibilidad y estabilidad en lo que respecta a algunas de sus cláusulas, puesto que cuando un funcionario dimite antes del fin de su contrato la Organización se ve privada de una serie de experiencias que, desafortunadamente, no podrá aprovechar. Por otra parte, la adopción de decisiones concertadas, teniendo debidamente en cuenta las opiniones del personal sobre cuestiones específicas, puede contribuir a mejorar el funcionamiento de la Organización. El proceso de contratación debe basarse en criterios objetivos de competencia y profesionalidad y no puede ser discriminatorio. Además, es deseable seguir mejorando la administración de justicia y promover el multilingüismo y la paridad entre hombres y mujeres en la Organización.

32. **El Sr. Effah-Apenteng** (Ghana) dice que su delegación apoya la declaración hecha por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China, y aplaude los esfuerzos realizados por el Secretario General con miras a atraer y retener a un personal altamente calificado, entre otras cosas, mediante una revisión general de la estructura de pagos y prestaciones y la mejora de las condiciones de empleo. La delegación de Ghana toma nota del informe del Secretario General sobre la posible discriminación (A/56/956 y

Add.1) y espera que éste dé lugar a una política de “tolerancia cero” al respecto.

33. El representante de Ghana se declara satisfecho con los progresos realizados para lograr una representación equitativa de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados y toma nota de los avances logrados en cuanto al aumento del número de mujeres nombradas para cargos de responsabilidad, si bien subraya que es preciso continuar estos esfuerzos. Asimismo, acoge con beneplácito las medidas adoptadas para reducir el exceso de puestos en las categorías superiores. Por el contrario, lamenta que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/57/414) no permita determinar si se aplica el párrafo 1 de la sección X de la resolución 55/258 de la Asamblea General. El orador desearía obtener una lista de las personas que han presentado sus candidaturas para cargos de categorías superiores tras la adopción de dicha resolución, a fin de verificar que ningún nacional de un determinado Estado Miembro haya sucedido en el cargo a otro nacional del mismo Estado.

34. La delegación de Ghana aprueba la propuesta presentada por el Secretario General sobre la creación de un sistema que le autorice a nombrar funcionarios que trabajen en su oficina ejecutiva para puestos vacantes apropiados en la Secretaría, siempre que dichos nombramientos vayan precedidos de una serie de consultas con los jefes de departamento o de servicio de acogida y que los funcionarios interesados cumplan todos los criterios de selección. Sería deseable que el Secretario General presentara informes sobre esta cuestión cada tres años.

35. En lo que respecta a la capacidad de supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la delegación de Ghana se declara a favor de un enfoque centrado en los resultados en lo que respecta al seguimiento y a la utilización más sistemática de las tecnologías de la información, lo que debería permitir un mayor grado de delegación de funciones de seguimiento no fundamentales.

36. En cuanto al empleo de jubilados en los servicios de idiomas, el representante de Ghana dice que su delegación se asocia a las recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva, la cual se mostró a favor de limitar el número de días de trabajo (a 125 por año) en lugar del monto de la remuneración, de ampliar la distribución geográfica del personal y, en la medida de

lo posible, de recurrir al trabajo a distancia para reducir gastos.

37. La delegación de Ghana aprueba la propuesta de elevar la edad obligatoria de separación del servicio de los 60 a los 62 años, tomando nota de que en el informe del Secretario General al respecto se indica que dicha medida tendría poca incidencia en la distribución geográfica del personal, la paridad entre hombres y mujeres y el perfil de edades en la Secretaría. Por otra parte, esta medida, que ya se aplica en algunos organismos del sistema, parece entrañar ciertas ventajas, especialmente en cuanto a la moral del personal, la formación de jóvenes directivos o la situación de la Caja Común de Pensiones. No obstante, es esencial preservar los derechos adquiridos de los funcionarios contratados antes del 1° de enero de 1990 que deseen jubilarse a los 60 años.

38. **El Sr. Christensen** (Dinamarca), hablando en nombre de la Unión Europea y de los siguientes países: Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Hungría, Liechtenstein, Lituania, Malta, Polonia, Rumania y Turquía, hace referencia al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/57/414), y dice que la Unión Europea toma nota, en particular, del estudio sobre las consecuencias de cambiar las ponderaciones asignadas al factor población, el factor condición de Miembro y el factor cuota para el cálculo de los límites convenientes, pero lamenta que este análisis exigido por la Asamblea General en su resolución 55/258 no sea exhaustivo. Las consultas oficiosas sobre esta cuestión deberían proporcionar una ocasión para obtener aclaraciones suplementarias de parte de la Secretaría.

39. El informe del Secretario General indica que varios Estados Miembros pertenecientes a la Unión Europea están insuficientemente representados en la Secretaría. Por lo tanto, es necesario tomar medidas a fin de garantizar una representación equitativa de todos los Estados Miembros. El orador subraya que los concursos nacionales pueden facilitar la contratación de candidatos calificados provenientes de países insuficientemente representados.

40. **El Sr. Manczyk** (Polonia) se suscribe a la declaración formulada por el representante de Dinamarca en nombre de la Unión Europea. Acoge con satisfacción el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/57/293) y apoya la propuesta de fortalecer la capacidad de supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos otorgando

más facultades a los jefes de departamento en materia de personal. Es imperioso evitar superposiciones en las esferas de competencia y velar por que la Oficina y los jefes de departamento asuman la responsabilidad de la aplicación de las normas y los procedimientos de gestión de los recursos humanos. Teniendo en cuenta la ayuda que pueden representar los medios electrónicos, el orador acoge con satisfacción el establecimiento del sistema Galaxy y espera que en 2003 se realice una evaluación de su eficacia.

41. El orador elogia la creatividad desplegada por la Secretaría durante el proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos, así como las iniciativas que ha adoptado en ese contexto. Sin embargo, la situación respecto del mejoramiento de la proporción de mujeres en puestos de dirección es decepcionante y las conclusiones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna indican que será imposible alcanzar los objetivos previstos en materia de contratación y ascenso de mujeres a puestos en las categorías P-4 a D-2 sin el impulso adicional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En lo que concierne a la representación de los Estados Miembros, los resultados son alentadores ya que en cinco años el número de Estados representados insuficientemente disminuyó de 24 a 16. En sentido general, el proceso de reforma marcha por buen camino y no debe interrumpirse.

42. **El Sr. Niiya** (Japón) acoge con satisfacción las medidas de reforma adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Concede gran importancia al plan de acción sobre recursos humanos y alienta a los jefes de departamento a que lo apliquen de manera sostenida, bajo la supervisión de la Oficina. Está de acuerdo con el mecanismo previsto para aumentar la movilidad del personal y espera que sus distintos componentes se apliquen de manera uniforme y rigurosa. En ese sentido, la reasignación prevista de funcionarios subalternos del cuadro orgánico deberá contribuir en gran medida a la promoción de la movilidad y las perspectivas de carrera. Los perfiles generales de empleo facilitarán aún más las decisiones relativas al nombramiento de los funcionarios basado más en las competencias que en los conocimientos.

43. El rejuvenecimiento del personal de la Secretaría constituye una prioridad y cabe elogiar las iniciativas ya adoptadas en ese sentido. Además, la simplificación de las normas y los procedimientos, en la que se han realizado avances considerables, contribuirá a aumentar la transparencia en la gestión de los recursos humanos.

44. El orador deplora que la Secretaría no haya presentado aún el estudio relativo al número excesivo de puestos en las categorías superiores, solicitado por la Asamblea General en su resolución 51/241 y su decisión 56/253, aunque se han realizado numerosas reclasificaciones. Le preocupa el número insuficiente de puestos de inicio de carrera, en particular de la categoría P-2, los cuales representan apenas el 14% del total de puestos sujetos al principio de distribución geográfica equitativa.

45. La cuestión de la representación insuficiente de determinados Estados Miembros no se examina adecuadamente en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/57/414) y sería conveniente que en el próximo informe se subsane esa deficiencia. La cuestión de los cambios en la ponderación asignada a los factores población, calidad de miembro y cuota en el cálculo de los límites convenientes debe examinarse con cuidado y no tiene en estos momentos carácter urgente. La Secretaría se ha esforzado por lograr una representación geográfica equitativa, pero la situación general no ha mejorado mucho. En ese sentido, sólo 111 japoneses ocupan puestos sujetos a ese principio, mientras que el límite conveniente oscila entre 256 y 356. No obstante, en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/57/293) no se proponen soluciones, a pesar de las peticiones formuladas por la Asamblea General. En consecuencia, la delegación del Japón pide al Secretario General que presente un informe más completo sobre la cuestión durante el periodo de sesiones en curso. También desea recibir información sobre las medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar una mejor representación geográfica de los Estados Miembros en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Por otra parte, se siente satisfecha con la información recibida sobre la composición del personal de las misiones sobre el terreno, aunque observa con preocupación que, de un total de 1.408 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, sólo cinco son de nacionalidad japonesa. Pide a la Secretaría que vele también por la aplicación del principio de la representación geográfica equitativa para ese personal.

46. La delegación del Japón concede gran importancia a los concursos nacionales, pero desea señalar que las decisiones relativas a un grupo profesional tardan más en comparación con otros grupos. Esto incide negativamente en el nombramiento de funcionarios

mediante esos concursos. Es necesario aumentar el número de puestos de categoría P-2 que puedan ser ocupados por candidatos que aprueben los concursos nacionales y los concursos para el ascenso al cuadro orgánico.

47. **El Sr. Lamba** (Malawi) indica que su delegación se asocia a la declaración formulada por el representante de Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China en relación con la contratación del personal de la Secretaría. Confía en que la Secretaría se empeñará en contratar, sobre una base geográfica lo más amplia posible, a personas que resulten particularmente eficaces, competentes e íntegras. Sigue siendo preocupante el hecho de que 18 Estados Miembros no estén representados en los servicios de las Naciones Unidas y que 10 estén representados insuficientemente, mientras que algunos otros están representados excesivamente. El orador hace un llamamiento al resto de las delegaciones para que se empeñen en convencer a la Secretaría de que debe corregirse ese desequilibrio. Es necesario tener en cuenta no solamente el número sino también el nivel de los puestos ocupados. En ese sentido, en 2001 Malawi contaba con siete funcionarios del cuadro orgánico (todos del sexo masculino), de los cuales el de más alto rango ocupaba un puesto de categoría P-5. Es conveniente que la Secretaría consulte a los gobiernos durante el proceso de contratación de sus nacionales. Sin embargo, no debe aplicarse el principio de la representación geográfica equitativa en detrimento de las normas de calidad y eficacia. Por ello, la delegación de Malawi apoya las iniciativas del Secretario General para mejorar el proceso de contratación mediante concursos nacionales.

48. Aunque el número de mujeres que ocupan puestos de la categoría D-1 o categorías superiores aumentó en un 71% entre 1997 y 2001, todavía queda mucho por hacer para lograr un equilibrio entre los géneros en la Secretaría, en particular en los planos ejecutivo y de formulación de políticas. El aumento de la edad obligatoria de separación del servicio plantea problemas, ya que se trata de una solución a corto plazo para un problema a largo plazo. La cuestión radica en atraer a más jóvenes, tanto hombres como mujeres, a la Secretaría, lo cual no constituye la tendencia actual.

49. Las nuevas disposiciones relativas a la movilidad y la capacitación, constituyen una buena iniciativa, siempre que se apliquen de manera objetiva y transparente.

50. El establecimiento del sistema Galaxy y el uso de anuncios electrónicos ayudan a aumentar la transparencia y la rapidez del proceso de contratación, pero no por ello deberán de dejar de usarse los medios clásicos, pues hay que tener en cuenta que la mayoría de los habitantes de los países en desarrollo no siempre tienen acceso a las tecnologías de la información. Por último, es importante que el mecanismo de consultas entre la administración y los representantes del personal funcione adecuadamente de manera que pueda establecerse una estrecha cooperación entre las partes.

51. **El Sr. Kelapile** (Botswana) se asocia a la declaración formulada por Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China. La delegación de Botswana valora las iniciativas adoptadas por el Secretario General para evitar que determinados países, como Botswana, estén representados insuficientemente en la Secretaría y le invita a que recurra de manera más sistemática a los concursos nacionales, ya que éstos son un medio para mejorar la situación en ese sentido. En particular, es importante aumentar la representación de los países en desarrollo, especialmente los países de África, ya que resulta insuficiente en los planos ejecutivo y de formulación de políticas. En lo que respecta al equilibrio entre los géneros en la Secretaría, el casi equilibrio alcanzado entre los funcionarios de ambos sexos en el cuadro orgánico no debe hacernos olvidar que sigue habiendo desequilibrio en las categorías superiores y que los progresos son extremadamente lentos. El orador elogia a los departamentos que están adoptando medidas para corregir ese desequilibrio y exhorta a los demás a que sigan su ejemplo.

52. Las renunciaciones son numerosas y con frecuencia están motivadas por la falta de perspectivas de carrera para los profesionales jóvenes y la insuficiencia de los salarios. El Secretario General ha señalado con razón que la Organización necesita un sistema de remuneración más competitivo. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) se ocupó de la cuestión durante su último período de sesiones y la delegación de Botswana espera con interés sus recomendaciones.

53. En cuanto a la edad obligatoria de separación del servicio, cuya modificación de 60 a 62 años se ha propuesto para los funcionarios nombrados antes del 1º de enero de 1990, esa medida tendrá la ventaja de colocar a todos los funcionarios en pie de igualdad. De acuerdo con el informe del Secretario General (A/56/701), las consecuencias de una decisión en ese sentido serían mínimas respecto de las características



de los funcionarios en cuanto a edad, distribución geográfica y equilibrio entre los géneros, pero tendría un efecto positivo para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y se adecuaría a las recomendaciones de la CAPI y las prácticas de otras organizaciones que aplican el régimen común y otras organizaciones internacionales. No obstante, como sugiere la Comisión Consultiva, será necesario garantizar los derechos adquiridos de los funcionarios que decidan jubilarse a los 60 años y las atribuciones que el artículo 9.5 del Estatuto del Personal confiere al Secretario General.

54. En lo que respecta a la contratación de consultores y contratistas individuales, el equilibrio geográfico sigue siendo insuficiente. En un informe sobre la cuestión (A/55/59), la Dependencia Común de Inspección formuló recomendaciones para corregir esa situación, pero el Secretario General indicó en su informe al 42º período de sesiones del CPC que su aplicación planteaba dificultades. Al recordar que la Asamblea General ha venido pidiendo, desde hace casi 30 años, que se dé solución al problema, la delegación de Botsuana se suma a la Comisión Consultiva para exhortar a la Secretaría a que contrate a más consultores y contratistas individuales de los países en desarrollo o con economías en transición.

55. El orador observa que, en su informe sobre la posible discriminación en la Secretaría (A/56/986), la Oficina de Servicios de Supervisión Interna indica que no determinó la existencia en la Secretaría de preferencias o rechazos sistemáticos que pudieran socavar la igualdad de oportunidades. No obstante, la delegación de Botsuana toma con seriedad las denuncias aisladas de discriminación, real o aparente, y acoge con satisfacción la voluntad declarada del Secretario General de no tolerar ese tipo de práctica en la Organización. También invita al Secretario General a que utilice todos los mecanismos que tenga a su alcance para garantizar que la justicia sea la misma para todos los funcionarios y, en ese sentido, acoge con agrado la designación de un ombudsman. Por último, toma nota con interés de los informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/57/293) y sobre la capacidad de supervisión en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (A/57/276).

56. **La Sra. Silot Bravo** (Cuba) se asocia a la declaración formulada en nombre del Grupo de los 77 y China respecto de la gestión de los recursos humanos. Toma nota con interés de los informes de la Secretaría

sobre la aplicación de la resolución 55/258 de la Asamblea General, pero habría deseado encontrar en ellos información más precisa y equilibrada sobre los diferentes elementos del paquete de medidas aprobado por la Asamblea. Al igual que la Comisión Consultiva, estima que el Secretario General debe proporcionar información más detallada sobre los progresos realizados como resultado de la reforma de la gestión de los recursos humanos, para ayudar a los Estados Miembros a adoptar decisiones respecto de la próxima etapa del proceso.

57. Refiriéndose al informe sobre la composición de la Secretaría (A/57/414), la oradora declara que el procedimiento actual para determinar los límites convenientes es sin duda el más adecuado y, por ende, la Comisión no debe dedicar demasiado tiempo al estudio de las modificaciones que eventualmente podrían introducirse en los coeficientes de ponderación de los factores utilizados. En lo que respecta a la distribución geográfica, sería útil disponer no sólo de información general sobre la Secretaría en su conjunto, sino también de un análisis detallado por departamento.

58. La delegación de Cuba toma nota con satisfacción de la información que figura en el informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/57/293). No obstante, habría deseado que en la parte relativa a la movilidad se hubiera hecho mayor hincapié en la aplicación de las disposiciones de la resolución 55/258 de la Asamblea General relativas al establecimiento de incentivos para la movilidad entre lugares de destino y la diferencia que existe entre esta forma de movilidad y la lateral, en particular en lo que concierne a los ascensos. Desde el punto de vista de la gestión basada en los resultados, habría sido útil contar con una evaluación de los efectos de los cambios introducidos, sobre todo respecto del proceso de contratación. También es conveniente que las delegaciones reciban información sobre los progresos realizados en la reforma de la administración de la justicia.

59. El informe sobre la delegación de autoridad permitirá a los Estados Miembros examinar las disposiciones adoptadas para establecer un sistema que obligue a los funcionarios a responder por sus actos. En ese contexto, podría estudiarse la posibilidad de adoptar medidas concretas en el marco del sistema de evaluación de la actuación profesional. Sin dudas, también sería útil que los órganos de supervisión interna y externa evaluaran de manera más sistemática los diferentes componentes de la reforma de la gestión de los

recursos humanos. Ante todo, la Asamblea General deberá apoyarse en el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la discriminación a fin de estudiar las medidas que deban adoptarse para subsanar las deficiencias encontradas. Por último, la oradora recuerda que no se puede lograr una gestión eficaz de los recursos humanos si no se celebran consultas amplias con los representantes del personal.

60. **La Sra. Udo** (Nigeria) se asocia a la declaración formulada en nombre del Grupo de los 77 y China. Expresa su reconocimiento al Secretario General por la determinación con que se ha empeñado en aplicar las decisiones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, al igual que la Comisión Consultiva, desea recibir más información sobre los progresos realizados como resultado de la reforma iniciada. También toma nota de las iniciativas adoptadas para mejorar la situación de los países no representados o representados insuficientemente, y subraya que es preciso progresar en todos los niveles, en particular en los de formulación de políticas.

61. Reconociendo el interés que puede suscitar la política de rejuvenecimiento de la Organización, subraya que es necesario mantener la continuidad necesaria y no desmoralizar al personal. Al igual que los representantes de Uganda, Ghana y Botswana, estima que la edad obligatoria de separación del servicio debe ser 62 años para todos los funcionarios, al igual que en otros organismos de las Naciones Unidas. Por último, observa con preocupación que el procedimiento que se utiliza para determinar los límites convenientes no permite tener en cuenta de manera adecuada factores tan importantes como la población, la cuota correspondiente al mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, entre otros. Esa cuestión debe examinarse en consultas oficiosas.

62. **La Sra. Thomas** (Jamaica) se suscribe a la declaración formulada por Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China. Recordando que el personal de toda organización constituye su más valiosa riqueza, observa que en el informe titulado "Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio" (A/57/387), el Secretario General propone diversas medidas para alentar la movilidad, ampliar las oportunidades abiertas al personal del cuadro de servicios generales, ayudar al personal a equilibrar su vida profesional y privada y rejuvenecer la Organización. Espera que la reforma iniciada permita a la Organiza-

ción atraer mejor al personal altamente calificado que necesita y retenerlo.

63. En cuanto al informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/57/293), la delegación de Jamaica acoge con agrado los progresos realizados en la aplicación de la resolución 55/258 de la Asamblea General y, en particular, los avances registrados en las condiciones de servicio, la administración de la justicia, la contratación, la movilidad, la gestión de la actuación profesional y la capacitación. También toma nota de las medidas complementarias previstas por la CAPI, a saber, la revisión del sistema de clasificación de puestos, la elevación de los niveles de remuneración y la relajación de la política de movilidad. Al considerar que las recomendaciones de la CAPI son constructivas, la delegación de Jamaica está dispuesta a aprobar la realización de un estudio experimental sobre la aplicación del sistema de bandas anchas en la remuneración.

64. La oradora acoge con satisfacción el establecimiento del sistema Galaxy de selección del personal, con el cual deberán eliminarse las deficiencias del sistema actual, principalmente la falta de transparencia y objetividad. Sin embargo, considera que la obtención de resultados satisfactorios dependerá en gran medida de la rendición de cuentas de los administradores, ya que los medios informáticos facilitan el proceso de adopción de decisiones, pero no lo sustituyen. También espera con sumo interés las conclusiones del informe detallado sobre el funcionamiento del nuevo sistema, que deberá presentarse a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones a solicitud de la Comisión Consultiva, y desea que se presente un informe provisional sobre la cuestión a la Asamblea en su quincuagésimo octavo período de sesiones.

65. Desde hace tiempo se necesitan mecanismos que permitan a los funcionarios del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales planificar sus carreras profesionales. La delegación de Jamaica acoge con satisfacción las medidas de incentivo a la movilidad y las iniciativas destinadas a reducir el número de niveles y mejorar las posibilidades de ascenso, en la inteligencia de que se velará por la memoria institucional. Gracias a los traslados laterales internos, los funcionarios podrán adquirir nuevas competencias y ser asignados a los puestos en que serán más útiles. Sin embargo, paralelamente será necesario multiplicar las posibilidades de capacitación y establecer mecanismos que garanticen el respeto del principio de la equidad.

66. La Organización debe ofrecer a los funcionarios del cuadro de servicios generales perspectivas de carrera más amplias y motivadoras. Teniendo presente que el concurso para el ascenso al cuadro orgánico constituye el único medio de que disponen esos funcionarios para pasar a la categoría superior, la delegación de Jamaica apoya la propuesta de que entre el 10% y el 25% de los puestos vacantes en las categorías P-1 y P-2 puedan llenarse por esa vía. Durante el quincuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General deben presentarse otras propuestas.

67. Recordando que los contratos permanentes son la piedra angular de la administración pública internacional, la delegación de Jamaica comprende las razones por las que se ha propuesto recurrir más a la forma de los contratos sucesivos, pero subraya que ella supone la aplicación de un sistema equitativo y objetivo de evaluación de la actuación profesional.

68. Jamaica concede considerable importancia al objetivo del equilibrio entre los géneros. En ese sentido, se siente desalentada por la lentitud de los progresos realizados y le preocupa que en el 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 (A/56/956) se indica que siguen existiendo disparidades en las categorías superiores, sobre todo en las categorías P-4 a D-2. En ese contexto, se suma a la petición de la Oficina de que se adopten medidas adecuadas que propicien la contratación de mujeres en esas categorías o su ascenso a ellas, así como que disuadan a las mujeres de abandonar la Organización. Asimismo, apoya la recomendación de la Oficina de hacer a los directores responsables del cumplimiento de los objetivos fijados en materia de paridad entre los géneros.

69. **El Sr. Farid** (Arabia Saudita) se asocia a la declaración de Venezuela. Elogia a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos por el establecimiento del sistema Galaxy, el cual deberá aumentar la transparencia y facilitar el proceso de contratación. Observa con satisfacción que, a partir del 1° de enero de 2003, todos los funcionarios de las Naciones Unidas serán reconocidos como “funcionarios internacionales”. Insta a que la antigüedad siga figurando entre los criterios de ascenso. En el caso de candidatos procedentes de otros organismos de las Naciones Unidas para cubrir vacantes en la Secretaría, éstos deben contratarse en el nivel que tenían o en otro superior. Deben aplicarse los mismos

procedimientos de contratación para los funcionarios del cuadro orgánico y los del cuadro de servicios generales. El personal que preste servicio en las misiones de las operaciones de mantenimiento de la paz debe recibir la prestación por condiciones de vida difíciles. Antes de contratar a consultores, deberá verificarse si la Secretaría no cuenta con personal que tenga la experiencia y la calificación requeridas. Además, los consultores deben contratarse aplicando un criterio geográfico más amplio. La Arabia Saudita apoya la recomendación del Secretario General de reforzar los medios de que dispone la Oficina del Consejero del Personal en la Secretaría. La delegación de autoridad debe estar supeeditada a la existencia de un mecanismo de supervisión y un sólido sistema de asignación de responsabilidad y rendición de cuentas.

70. **El Sr. Bouheddou** (Argelia) apoya la declaración hecha por Venezuela en nombre del Grupo de los 77 y China. En ese sentido, recuerda que, en su resolución 55/258, la Asamblea General tuvo en cuenta la lentitud del sistema de administración de justicia. Además, tomó nota de la observación de la Comisión Consultiva de que hay disparidad entre el estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a dos puntos fundamentales y pidió al Secretario General que adoptase las medidas necesarias para armonizarlos. Sin embargo, el informe del Secretario General no contiene mención alguna sobre este asunto. Por otra parte, la Asamblea pidió al Secretario General que estableciera un vínculo claro entre la administración de justicia y el sistema de rendición de cuentas cuando las decisiones del Tribunal Administrativo tuvieran como consecuencia pérdidas para la Organización debido a irregularidades de la gestión. Asimismo, le pidió que adoptase medidas urgentes para recuperar las pérdidas financieras causadas a la Organización por actos ilícitos o negligencia grave de altos funcionarios de las Naciones Unidas. Una vez más, el informe no contiene ninguna información sobre el seguimiento que se ha dado a la resolución.

71. **El Presidente** declara que, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General y con la decisión adoptada por la Quinta Comisión en su 13ª sesión, cede la palabra al Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA).

72. **El Sr. Basaran** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) toma la palabra

en nombre de 30.000 funcionarios de 23 instituciones, programas y fondos del sistema de las Naciones Unidas. Comienza por recordar que, si bien el informe del Secretario General (A/57/293) está centrado en la gestión de los recursos humanos en la Secretaría, las medidas preconizadas en él tendrán repercusiones para el personal de otros organismos de las Naciones Unidas. La Federación toma nota con interés de las observaciones dirigidas a la Quinta Comisión por la Presidenta del Sindicato del Personal, quien recuerda que ella misma concede gran importancia a una serie de puntos (régimen de rendición de cuentas, transparencia, equidad, justicia, rapidez en la administración de la justicia, seguridad en el empleo, seguridad en el lugar de trabajo, capacidad de desarrollo y adaptación, dinamismo, aptitud para anticiparse a los acontecimientos y visión a largo plazo) y subraya que el personal puede enriquecer el debate sobre la reforma y simultáneamente beneficiarse de ella.

73. La FICSA quiere continuar desempeñando un papel activo en el proceso de adopción de decisiones y desea reforzar su colaboración con las organizaciones. Es necesario que exista comprensión mutua entre los funcionarios y sus empleadores. Estos últimos deben ofrecer condiciones de empleo competitivas y equitativas y garantizar la igualdad de oportunidades. El personal desea que su voz sea escuchada en lo que se refiere a las condiciones de empleo.

74. El nombramiento del ombudsman es una iniciativa que contribuirá a mejorar la administración de la justicia, la arreglo de las controversias y la solución de las quejas del personal. Varias asociaciones que son miembros de la Federación están sometidas al Reglamento del personal y al Estatuto del Personal de la Organización de las Naciones Unidas, y otras dos han reconocido la competencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Por ello es muy importante para la Federación que este último Tribunal adopte las mejores prácticas, al igual que lo hizo el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

75. La FICSA felicita al Secretario General por su informe sobre el fortalecimiento de la Organización y, en particular, por sus propuestas sobre contratación, ascensos y movilidad. La Federación participó en el debate de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sobre el régimen de remuneración y prestaciones y sus opiniones fueron tenidas en cuenta debidamente.

76. Dicho lo cual, la Federación está preocupada por las retenciones de los funcionarios a la hora de representar al personal y por las denuncias de violación del derecho de asociación y el deterioro de las relaciones entre la administración y el personal en los diversos organismos. Por ello pide a la Quinta Comisión que reafirme el carácter fundamental de los derechos de los representantes del personal, la importancia de su misión y el interés que tiene el diálogo para los organismos empleadores.

77. La FICSA señala asimismo que los agentes del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), que trabajan sobre el terreno en condiciones extremadamente difíciles y arriesgadas, han visto rechazado su plus salarial por condiciones de vida peligrosas, mientras que otros funcionarios de las Naciones Unidas cuyas condiciones de trabajo son comparables o menos exigentes se benefician de él. Levantándose frente a esta injusticia, la Federación pide que se le dé solución urgentemente.

78. Después de seguir con atención la aplicación de medidas de reducción de la plantilla, de descentralización y de reforma en diversos organismos de las Naciones Unidas, y consciente de la complejidad de estos procesos, la Federación recuerda la necesidad de reconocer debidamente la importancia que tiene el factor humano. Finalmente, la propia Federación y sus asociaciones miembros han tenido dificultades para participar de manera significativa en el proceso de consultas entre el personal y la administración, habiendo sido sufragados los gastos conexos en su casi totalidad por las contribuciones voluntarias del personal. La Federación ha pedido ayuda financiera a los jefes de la Secretaría y agradecería a la Quinta Comisión que apoyase su solicitud.

79. **La Sra. Salim** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) agradece a las delegaciones sus manifestaciones de aliento. Insiste además en que el Secretario General sigue decidido a contratar a más nacionales de países no representados o subrepresentados. Esta cuestión y los demás aspectos de la gestión de recursos humanos se examinarán con las delegaciones en el curso de las consultas oficiosas. La oradora responderá entonces de manera detallada a las preguntas de los Estados Miembros, especialmente a la de Marruecos relativa a los anuncios de vacante recibidos por las misiones permanentes después de la fecha límite de presentación de las candidaturas. A este respecto, la

oradora puede precisar ya desde este momento que el problema no se plantea en el caso de los anuncios publicados por Internet y que nacionales de 171 Estados Miembros ya han presentado sus candidaturas mediante el sistema Galaxy.

80. **El Sr. Tan** (Oficina de Servicios de Supervisión Interna), en referencia a la pregunta de Siria relativa a la publicación de una rectificación, dice que será respondida en el curso de las consultas oficiosas.

81. **El Presidente** dice que, de no haber objeciones, considerará que la Comisión ha finalizado su debate general sobre el tema 118 del programa.

82. *Así queda acordado.*

**Tema 113 del programa: Planificación de programas (continuación)** (A/57/6, prog. 1 (y Corr.1), 2, 3, 5, 7 a 19 y 24 a 26, A/57/16, A/57/62, A/57/68; A/C.5/57/12, A/C.5/57/17, A/C.5/57/19 y A/C.5/57/20)

83. **El Sr. Christiansen** (Dinamarca), hablando en nombre de la Unión Europea, dice que interviene igualmente el nombre de los países de Europa central y oriental asociados a la Unión (Bulgaria, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, la República Checa y Rumania) y de los países asociados (Chipre, Malta y Turquía), así como de los países de la Asociación Europea de Libre Intercambio (AELI) miembros del Espacio económico europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega). Recordando la importancia del plan de mediano plazo como instrumento de programación, el orador declara que conviene estudiar atentamente la propuesta del Secretario General sobre la modificación de su calendario de presentación y su duración.

84. La Unión Europea aprueba las revisiones del plan de mediano plazo propuestas para el período 2002-2005. Estas modificaciones, que se presentan en el informe del Comité del Programa y de la Coordinación, tienen por objeto la actualización del plan de conformidad con importantes directrices de los órganos legislativos, en particular la Declaración del Milenio. El orador espera que el espíritu de cooperación que ha permitido a los miembros del Comité ponerse de acuerdo sobre la casi totalidad de las modificaciones propuestas hará posible igualmente que la Comisión apruebe los puntos pendientes. La Unión Europea examinará con especial cuidado los documentos relativos a los subprogramas nuevos o revisados que traten las

cuestiones de la financiación para el desarrollo, el desarrollo sostenible y África.

85. La Unión Europea hace suyas las recomendaciones tendientes a mejorar la utilización de los resultados de las evaluaciones formuladas por el Comité sobre la base de un informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) (A/57/68). Además, aprueba la propuesta de la OSSI consistente en que cada año se realice una evaluación a fondo y que se prepare la evaluación específica de una cuestión intersectorial elegida entre los campos de trabajo prioritarios de la Organización. Asimismo, se suma a la idea de que es necesario prestar más ayuda a los departamentos y las oficinas para que realicen autoevaluaciones.

86. La Unión Europea considera que la información cuantitativa contenida en el informe de la OSSI sobre la ejecución de los programas en el bienio 2000-2001 (A/57/62) ayudarán a la Secretaría en la evaluación de los resultados de los directores de programa. Además, se suma a las recomendaciones del Comité sobre esta cuestión. Como consecuencia de la adopción de un método basado en los resultados a la hora de elaborar el presupuesto, el informe sobre la ejecución de los programas del ejercicio en curso se basará en un enfoque más cualitativo que cuantitativo. Por ello, será más fácil evaluar los resultados obtenidos en comparación con los esperados y determinar si la debilidad de un determinado índice de ejecución es imputable a las carencias del director del programa o se justifica porque la actividad en cuestión no era prioritaria o estaba duplicada.

87. Habida cuenta de las funciones de los directores de programa en materia de control de la ejecución, la Unión Europea estima que es necesario darles la formación requerida. Además, señala que las mejoras introducidas en el sistema integrado de seguimiento permiten obtener diariamente los datos necesarios para los informes de control y evaluación. Finalmente, la Unión Europea espera que la Secretaría acoja la propuesta del Comité de que el respeto de las obligaciones en materia de control se convierta en uno de los criterios de evaluación de la actuación profesional de los directores de programa.

88. **El Sr. Atsavaprane** (Tailandia) subraya, a la luz de las estadísticas, la importancia del papel desempeñado por la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) en una región muy poblada y a la vez muy pobre. En mayo de 2002, durante su

58° período de sesiones, la Comisión decidió modificar su estructura y mejorar su eficacia centrandose sus trabajos sobre tres grandes temas —la reducción de la pobreza, la gestión de la globalización y la aparición de nuevos problemas sociales— de acuerdo con el contenido de la Declaración del Milenio. La Comisión también decidió revisar en consecuencia sus siete subprogramas. El proyecto de modificación del plan de mediano plazo aprobado por la Comisión se presentó al Comité del Programa y de la Coordinación, que lo examinó en su 42° período de sesiones. La delegación de Tailandia observó que algunas de las modificaciones recomendadas por el Comité en su informe iban más allá del mandato de la CESAP. Por ello, con ocasión de las consultas oficiosas, planea someter a las delegaciones, ciertas enmiendas que tienen por objeto acercar el texto que aparece en el informe del Comité al aprobado por la CESAP en su 58° período de sesiones.

89. **El Sr. El Gammal** (Egipto) dice que su delegación apoya en conjunto las recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación. No obstante, plantea ciertas reservas sobre la redacción del informe, que en varios puntos contradice los procedimientos aprobados por el Comité en sus períodos de sesiones 38° a 41°. El orador aporta varios ejemplos tomados de los párrafos 204, 233 y 240 a 249. Habida cuenta de la escasez de fondos, su delegación no pedirá que se publique una versión revisada del informe, pero propondrá incluir las observaciones sobre esta cuestión en el proyecto de resolución de la Comisión.

90. **La Sra. Buergo** (Cuba) dice que su delegación se suma a las recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación, cuyo informe facilitará en gran medida los trabajos de la Comisión. Asimismo observa que la revisión de ciertos programas sigue en suspenso y que la Secretaría debe presentar propuestas para que se tengan en cuenta las conclusiones de la Conferencia sobre la Financiación para el Desarrollo y de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible. La oradora espera con interés las conclusiones de las otras Comisiones Principales a las que el Comité ha decidido reenviar las recomendaciones, así como las conclusiones del examen por parte del Comité de Conferencias de la evaluación a fondo de la División de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social. Finalmente, la delegación de Cuba apoya las observaciones del representante de Egipto, a las que volverá durante las consultas oficiosas.

91. **La Sra. Ebbesen** (Estados Unidos de América) se suma a las conclusiones y recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación. Además, aprueba la propuesta de que la Quinta Comisión no examine el documento A/C.5/57/19 hasta que la Segunda Comisión haya hecho lo propio con el informe sobre los resultados de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo y la Asamblea haya decidido sobre los mecanismos que se habrán de adoptar para el examen intergubernamental de las actividades de seguimiento de las conferencias.

92. **El Sr. Kelapile** (Botswana) observa que las reacciones de las delegaciones al informe del Comité del Programa y de la Coordinación constituyen un verdadero voto de confianza a favor de este órgano. Los errores de presentación debidos a la falta de tiempo señalados por Egipto deberían ser corregidos. En cuanto a la parte dedicada al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la función de investigación, y en particular el párrafo 358 relativo a la formación del personal que participa en las actividades de investigación, el orador estima que la cuestión debe ser examinada cuidadosamente por la Asamblea General. Finalmente, indica que, en conjunto, su delegación aprueba el informe del Comité del Programa y de la Coordinación.

93. **El Sr. Othman** (Dependencia Común de Inspección) indica que las investigaciones realizadas en los organismos de las Naciones Unidas no se refieren únicamente a los casos de fraude o corrupción, sino a todos los comportamientos censurables, tales como los enumerados en el anexo IV del informe de la Dependencia Común.

94. El orador subraya que, con la excepción del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la responsabilidad de las investigaciones nunca se confía a un único órgano interno y la división de las competencias entre las entidades interesadas no siempre es demasiado clara.

95. En lo que se refiere a la participación del personal en las investigaciones, la Dependencia Común consideró que, tratándose de una práctica establecida, debía tratarse de reducir al mínimo los riesgos derivados de ella, riesgos de los que el orador señala algunos ejemplos. Los inspectores llegaron a la conclusión de que era necesario formar a los interesados sobre las reglas uniformes sobre la práctica de las investigaciones aprobadas en marzo de 2002 en la tercera Conferencia

de investigadores de los organismos de las Naciones Unidas y de las instituciones financieras multilaterales.

96. **El Sr. Farid** (Arabia Saudita) subraya que la participación del personal en las investigaciones es contraria a todos los principios de una gestión adecuada. Las investigaciones deben confiarse a los investigadores formados en esta función de que dispone la Organización y las funciones de unos y otros deben estar completamente separadas. Su delegación tiene la intención de proponer a la Comisión un texto sobre esta cuestión.

97. **El Sr. Mazet** (Presidente del Comité del Programa y de la Coordinación), respondiendo al representante de Egipto, recuerda que únicamente el Comité está habilitado para decidir que se modifiquen o se dejen de aplicar las disposiciones adoptadas por él mismo sobre sus procedimientos y métodos de trabajo. La Quinta Comisión no puede decidir en su lugar. Por último, señala que el Comité aprobó su informe por consenso.

98. **El Sr. Tootoonchian** (República Islámica del Irán) considera que el éxito de los trabajos del Comité es prueba de la utilidad de este órgano. Su delegación aprueba el conjunto del informe presentado por él.

99. **El Sr. El Gammal** (Egipto) precisa que tan sólo ha querido demostrar la contradicción existente entre el contenido del párrafo 361 del informe del Comité del Programa y de la Coordinación y la práctica seguida por el propio Comité.

100. **El Presidente** dice que, de no haber objeciones, considerará que la Comisión ha finalizado su debate general sobre el tema 113.

101. *Así queda acordado.*

#### **Organización de los trabajos**

102. **El Presidente** precisa que, durante el Ramadán, las sesiones de la tarde se celebrarán, no de las 14.30 horas a las 17.30 horas como anteriormente se anunció, sino de las 15.00 horas a las 17.30 horas.

*Se levanta la sesión a las 13.10 horas.*