



Asamblea General

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
22 de febrero de 2005
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 16ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 28 de octubre de 2004, a las 15.00 horas

Presidente: Sr. MacKay..... (Nueva Zelanda)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos

y de Presupuesto: Sr. Kuznetsov

Sumario

Tema 117 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas

Tema 114 del programa: Gestión de los recursos humanos (*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.

04-57674 (S)



Se declara abierta la sesión a las 15.05 horas.

Tema 117 del programa: Régimen de pensiones de las Naciones Unidas (A/59/9 y Add.1, A/C.5/59/11 y A/59/447)

1. El Sr. Busca (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), presentando el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/59/9 y Add.1), dice que el informe proporciona información sobre las operaciones generales de la Caja, integrada en la actualidad por 20 organizaciones miembros. En 2003 se pusieron de relieve las opiniones divergentes de la Caja y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la auditoría interna de la Caja de Pensiones. Gracias a la intervención de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) y a las medidas adoptadas por la Asamblea General, en la actualidad la de auditoría funciona con eficiencia y con un mayor sentido de responsabilidad y comprensión mutua. Además, el Comité Mixto ha aprobado la carta de auditoría interna de la Caja, que representa un instrumento de trabajo esencial para su gestión. El Comité Mixto ha expresado sus reservas sobre el establecimiento de un comité de auditoría y considera que se deberían evaluar claramente las repercusiones financieras de la propuesta antes de adoptar cualquier decisión. A tal fin, se ha pedido al Secretario y Director General de la Caja que prepare un documento sustantivo sobre la cuestión para que el Comité Permanente lo examine en 2005.

2. La valoración actuarial al 31 de diciembre de 2003 ha confirmado que la Caja tiene una posición financiera firme y sólida, y que a pesar de los efectos adversos de la devaluación del dólar de los Estados Unidos frente a otras divisas importantes y la aplicación del método de cálculo de los activos de promedio móvil del valor de mercado correspondiente a cinco años, existe un superávit actuarial del 1,14% de la remuneración pensionable. La valoración incluye márgenes de seguridad, como recomendó la Comisión de Actuarios en 2003, a saber una reducción de las tasas actuariales de mortalidad para el personal del cuadro orgánico y otras disposiciones de menor cuantía. Además, algunas hipótesis a largo plazo utilizadas para la valoración eran muy inferiores a la realidad.

3. La situación financiera de la Caja ha mejorado considerablemente en los últimos 20 años, y su capitalización es suficiente para la estructura actual de

prestaciones. Sin embargo, como los resultados actuariales se ven influenciados por variaciones en los mercados de inversión y las fluctuaciones de divisas, la Comisión de Actuarios ha recomendado prudencia en el uso del superávit.

4. El Comité Mixto ha acordado unánimemente recomendar a la Asamblea General dos medidas, a saber, la eliminación gradual de la reducción del 1,5% en el primero de los ajustes del índice de precios de consumo (IPC) de conformidad con el sistema de ajuste de la Caja de Pensiones, y la aplicación de un mínimo garantizado ajustable del 80% del monto calculado en dólares de los Estados Unidos. El costo actuarial total de esas medidas representa aproximadamente el 0,15% de la remuneración pensionable, dejando un margen de aproximadamente el 1% del superávit actuarial como reserva para hacer frente a las futuras fluctuaciones actuariales y financieras.

5. El Comité Mixto ha examinado cuidadosamente la posibilidad de comprar años adicionales de aportación y ha acordado unánimemente apoyar disposiciones a tal fin para aumentar la movilidad y facilitar la contratación. Ha solicitado al Secretario y Director General, en consulta con la Comisión de Actuarios, que dilucide los detalles técnicos relativos a la introducción de esas medidas y presente un informe al Comité Permanente en 2005.

6. Por lo que respecta al próximo examen por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de las metodologías para determinar la remuneración pensionable, el Comité Mixto propuso un programa de trabajo conjunto para el período 2004-2006, y recomendó también que se estableciera un Grupo de Trabajo conjunto de la CAPI y el Comité Mixto y un grupo de contacto del Comité Mixto. La Comisión ha aceptado el mandato del Grupo de Trabajo y las modalidades de cooperación.

7. En cuanto a las cuestiones financieras y administrativas, el Comité Mixto ha aprobado recursos adicionales por 5,3 millones de dólares para el bienio 2004-2005, relacionados principalmente con los gastos derivados del contrato de alquiler por 16 años para las nuevas oficinas de la Caja. También ha acogido con beneplácito la iniciativa del Secretario y Director General de elaborar un conjunto de normas financieras y contables específicas para la Caja y su decisión de presentar una carta de gestión que presente a la Caja como una organización orientada a prestar servicio, centrada

en dar un servicio de calidad, información fácilmente disponible, respuestas rápidas y fidedignas a los clientes y una total transparencia.

8. Después de la aprobación de la resolución 57/286 de la Asamblea General, se estableció un Grupo de Trabajo para examinar el tamaño y la composición del Comité Mixto. Sin embargo, después de examinar el informe del Grupo de Trabajo, el Comité Mixto pidió que siguiera estudiando las cuestiones pertinentes y ha proporcionado directrices adicionales (A/59/9, párr. 204) para facilitar esta tarea.

9. Por último, el Comité Mixto ha aprobado, sujeto a la aceptación por la Asamblea General, el acuerdo revisado sobre transmisión de derechos de pensión concertado con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y un nuevo acuerdo de transmisión con la Organización Mundial de Comercio (OMC). También ha autorizado al Secretario y Director General a finalizar y presentar a la Asamblea General propuestas de acuerdo con la Unión Postal Universal, las Organizaciones Coordinadas y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de prohibición completa de los ensayos nucleares, siempre que incorporen las mismas disposiciones sustantivas. La concertación de nuevos acuerdos de transmisión con gobiernos u organizaciones podría ayudar a mejorar la movilidad y la contratación del personal.

10. **La Sra. Bertini** (Secretaria General Adjunta de Gestión), presentando el informe del Secretario General sobre las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/C.5/59/11), dice que durante el bienio que se examina, a pesar de la gran fluctuación de los mercados, el valor de mercado de los activos de la Caja ha aumentado a 27.200 millones de dólares al 27 de octubre. Después del ajuste con el IPC de los Estados Unidos, la tasa real de rendimiento total anualizada es del 8,7%. La tasa real de rendimiento total anualizada en el período de 44 años sobre el que se dispone de datos es de 8,6%, lo que representa una tasa anual de rendimiento del 4,1%, después del ajuste con el IPC de los Estados Unidos. Las tasas de rendimiento de los 5, 10, 15, 20 y 25 años anteriores han sido muy superiores al objetivo de inversión de la Caja de lograr un rendimiento real del 3,5%.

11. El principal contribuyente al rendimiento durante el bienio han sido los bonos, que han generado un rendimiento del 21,9%. Las inversiones inmobiliarias y a corto plazo también tuvieron un buen comportamiento,

con rendimientos del 15,9% y 9,6%, respectivamente. Las acciones tuvieron resultados mixtos, las procedentes de mercados fuera de los Estados Unidos han tenido un rendimiento del 10,7%, y las de los Estados Unidos son el único activo con rendimientos negativos (-0,8%).

12. La Caja destaca entre los fondos de pensiones importantes por su compromiso con las inversiones mundiales y la diversificación de sus activos. En el bienio que se examina, la exposición a las acciones se ha aumentado al 59,7%, y al 31 de marzo de 2004, la cartera de bonos se ha aumentado al 28,9%, la exposición a las inversiones inmobiliarias se ha aumentado al 6,3% y las inversiones a corto plazo se han disminuido al 5,1%. Dado que el euro ha comenzado a apreciarse frente al dólar de los Estados Unidos, el porcentaje de inversiones en dólares ha disminuido del 56,6% al 48,9%, mientras que las inversiones en las principales divisas europeas han aumentado del 27,8% al 35,3%. En cuanto a la diversificación geográfica, el porcentaje de inversiones de la Caja en Norteamérica ha disminuido al 43,3%, mientras que han aumentado las inversiones en Europa y en la región de Asia y el Pacífico.

13. La Caja ha seguido prestando atención a las inversiones relacionadas con el desarrollo, con el resultado de que al 31 de marzo de 2004, las inversiones directas e indirectas en países en desarrollo ascendían a 1.700 millones de dólares a valor de costo, lo que representa un aumento de aproximadamente el 55% desde el 31 de marzo de 2002. El valor total de mercado de las inversiones relacionadas con el desarrollo al 31 de marzo de 2004 era de aproximadamente 2.200 millones de dólares, lo que representa alrededor del 8,3% del valor total de mercado de la Caja.

14. El Departamento de Gestión, en plena cooperación con la División de Adquisiciones, ha completado recientemente la venta de una propiedad en Nueva York adquirida por la Caja en 2002. La venta ha generado beneficios de aproximadamente 30,6 millones de dólares, con una tasa de rendimiento anualizada de aproximadamente el 10,7%. Se han revisado todos los contratos firmados por el Servicio de Gestión de las Inversiones a fin de garantizar que cumplen los requisitos de las Naciones Unidas, y la Oficina de Asuntos Jurídicos examinará todos los futuros contratos. El propio Servicio de Gestión de las Inversiones está aplicando varias reformas, entre ellas cambios en la estructura de custodia. Con miras a aumentar la eficiencia y eficacia en función de los costes del sistema, se sustituirá a los funcionarios regionales de custodia por

un funcionario mundial de custodia para toda la Caja. El Servicio de Gestión de las Inversiones ya no tiene recursos suficientes para hacer frente al creciente tamaño de la Caja, y por tanto, ha sido necesario aplicar medidas para fortalecer su capacidad. Por ejemplo, se ha contratado a una empresa de asesoramiento para ayudar a convertir las recomendaciones de auditoría en medidas concretas, y se ha contratado a otra empresa para que haga un examen amplio de las prácticas de inversión. Además, en la actualidad los procedimientos que emplea el Servicio cumplen las normas de la industria y su personal cumple las normas éticas establecidas por el Chartered Financial Analyst Institute. También se ha elaborado una carta de auditoría, a fin de institucionalizar la función de auditoría interna de la Caja, que reafirma los principios subyacentes a esa función y define las condiciones y procedimientos pertinentes para la prestación eficiente y eficaz de servicios de auditoría interna, que ha sido aprobada por el Comité Mixto.

15. Por último, la oradora recuerda que el Secretario General desea que las Naciones Unidas se conviertan en un ejemplo de empresa responsable en sus prácticas administrativas y de inversión, y a tal fin, será necesario elaborar una política de inversiones más oficial para la Caja a fin de que pueda ejecutar una estrategia sólida de inversiones sobre la base de los principios del Pacto Mundial y ejerza plenamente las prácticas más idóneas de responsabilidad fiduciaria.

16. **El Sr. Saha** (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la CCAAP (A/59/447), dice que el informe del Comité Mixto se podría racionalizar aún más presentando algunos detalles y estadísticas en forma de anexos. En cuanto a las cuestiones actuariales (párrs. 3 y 4), la Comisión Consultiva está de acuerdo con la Comisión de Actuarios en que se debería retener la tasa de contribución actual del 23,7%. Las cuestiones relativas a las inversiones se examinan en los párrafos 5 a 9 del informe. La Comisión Consultiva ha subrayado que, de conformidad con una política propugnada repetidamente por la Comisión, el Comité Mixto y la Asamblea General, todas las inversiones de la Caja deben cumplir los criterios de seguridad, rentabilidad, liquidez y convertibilidad.

17. La Comisión Consultiva ha escrito al Secretario General para informarle de que está de acuerdo con sus planes relativos al nombramiento y renovación del nombramiento de miembros del Comité de Inversiones,

y le ha alentado a que nombre a personas de diversas regiones del mundo con gran experiencia en los diversos tipos de activos de la cartera de la Caja.

18. La parte V del informe contiene los comentarios y observaciones de la Comisión Consultiva sobre los estados financieros de la Caja y el informe de la Junta de Auditores. Subraya la necesidad de cumplir plena y oportunamente las recomendaciones de la Junta de Auditores aprobadas por la Asamblea General. En cuanto a la propuesta de establecer un comité de auditoría, considera que si el Comité Mixto recomienda que se establezca, debería estar integrado por miembros con experiencia pertinente en auditorías internas en otras entidades de las Naciones Unidas y otros planes de pensiones.

19. En la parte VI del informe, la Comisión Consultiva describe y registra su acuerdo con varias propuestas y recomendaciones técnicas del Comité Mixto relativas a las prestaciones. En la parte VII expresa su acuerdo con la recomendación del Comité Mixto relativa a los gastos administrativos revisados para el bienio 2004-2005. Sin embargo, ha observado una tendencia al alza en los gastos administrativos de la Caja, y tiene previsto volver a estudiar esa cuestión cuando examine el proyecto de presupuesto administrativo de la Caja para el bienio 2006-2007. La parte VIII del informe aborda otras cuestiones, entre ellas los acuerdos de transmisión revisados y nuevos que se proponen, la aprobación de la admisión de la Unión Interparlamentaria y la cuestión del tamaño y la composición del Comité Permanente.

20. **El Sr. Repasch** (Estados Unidos de América) observa con gran satisfacción que el valor de mercado de la Caja ha alcanzado un máximo de 27.100 millones de dólares en el primer trimestre de 2004, y su tasa anual de rendimiento para el año que finalizó el 30 de marzo de 2004 ha superado la tasa establecida. Además, la Secretaría ha comenzado a solucionar los problemas que obstaculizaban la labor del Servicio de Gestión de las Inversiones, y en ese sentido, se deben aplicar rápidamente las conclusiones y recomendaciones de la Junta de Auditores y la OSSI para que todos los integrantes de la Caja de Pensiones tengan mayor confianza en la gestión de sus inversiones.

21. Aunque la valoración actuarial de la Caja arroja un superávit, su nivel ha disminuido. Por tanto, no es un momento adecuado para considerar mayores prestaciones o cualquier otra propuesta que merme los recursos

de la Caja. Su delegación concuerda con la Comisión de Actuarios en que sería prudente mantener la mayor parte del superávit para garantizar el éxito a largo plazo de la Caja, y en ese sentido, recuerda que la Asamblea General, en su resolución 53/210, dejó claro que no se debería modificar ningún otro aspecto de la Caja a menos que las futuras evaluaciones revelasen que seguían produciéndose superávits sistemáticamente, y hasta tanto ello sucediera. La recomendación que figura en el párrafo 182 del informe del Comité Mixto, relativa a la enmienda del sistema de ajuste de las pensiones, no es procedente, ya que la Caja de Pensiones no puede ni debe proporcionar protección contra la devaluación de divisas y otros riesgos a los que opten por no utilizar el dólar.

22. En cuanto a las prestaciones, habida cuenta de la última valoración actuarial, el Comité Mixto decidió recomendar la eliminación de sólo una parte de la reducción del primer ajuste por el IPC. Si bien esa recomendación reduciría el superávit actuarial y no es totalmente consistente con la decisión de la Asamblea General que figura en su resolución 57/286, su delegación la apoya como medida prudente que refleja buena fe entre las partes.

23. Su delegación acoge con beneplácito el nuevo espíritu de profesionalidad y cooperación que caracteriza la relación entre la Caja y el nuevo equipo de la OSSSI, que ha conducido a la preparación y aprobación de una carta sobre la auditoría interna. La evaluación de los riesgos prevista por la OSSSI también será útil a la Caja. Su delegación apoya la posición del Comité Mixto relativa a las recomendaciones de auditoría formuladas por la Junta de Auditores. En particular, el establecimiento de un comité de auditoría representará un importante avance en la esfera de la buena gobernanza, y por tanto es necesaria más información sobre su composición y funcionamiento. Su delegación apoya la opinión de la CCAAP de que el comité de auditoría debe estar integrado por personas con experiencia apropiada.

24. Por último, se debería examinar el tamaño y la composición del Comité Mixto sobre la base de los principios más amplios de la eficiencia y la buena gobernanza, en lugar de sobre el deseo de aumentar el número de miembros y suplentes. Se debería también mantener la estructura tripartita del Comité.

25. **El Sr. Wins** (Uruguay) refiriéndose en concreto al sistema de doble ajuste de las pensiones después de su concesión, dice que los pensionistas de algunos

países, en particular los de América Latina, han sufrido pérdidas sustanciales debido a la gran depreciación de las divisas locales, ya que el sistema actual no incluye ajustes que compensen la inflación. Después de haber hecho aportaciones en dólares durante muchos años, algunos pensionistas están recibiendo pensiones de sólo 150 dólares y están experimentando grandes dificultades financieras. Por tanto, su delegación apoya la recomendación que figura en el párrafo 182, que corregiría en cierta medida los serios desequilibrios del sistema de pensiones.

26. **El Sr. Hackett** (Barbados) está de acuerdo en que la eficiencia y la buena gobernanza deberían ser los criterios principales para determinar el tamaño y la composición del Comité Mixto. Se deberían adoptar medidas para formalizar la participación de los pensionistas en el Comité, junto con los tres grupos ya representados. En ese sentido, lamenta que la Asamblea General no haya aprobado la recomendación del Comité de que se amplíe su número de miembros. Espera que cuando se examine nuevamente la cuestión, se dé la consideración debida al reciente aumento del número de pensionistas.

27. **El Sr. Tal** (Jordania) lamenta que los informes que se están examinando se hayan publicado el día anterior y no se haya respetado la regla de seis semanas relativa a la publicación oportuna de la documentación. Dada la importancia del tema, las delegaciones deberían haber tenido más tiempo para estudiar los informes y consultar con sus capitales. La publicación tardía de la documentación puede afectar adversamente la calidad del debate y de la resolución que se acabe por adoptar. La Comisión debería reflexionar más sobre este asunto en el contexto de las medidas para revitalizar la labor de la Asamblea General.

28. **La Sra. Taylor Roberts** (Jamaica) observa con satisfacción que las inversiones directas e indirectas en países en desarrollo han aumentado en más de 600 millones de dólares en el bienio anterior. Sin embargo, todavía podrían aumentar más. Si bien su delegación es consciente de que las inversiones deben ser seguras, desearía alentar a que se adoptara un enfoque más proactivo para encontrar posibilidades de inversión en países en desarrollo.

29. **La Sra. Udo** (Nigeria) comparte las preocupaciones expresadas por el representante de Jordania sobre la publicación tardía de los documentos. La oradora no ha tenido tiempo suficiente para celebrar consultas con

su capital, y por tanto no puede hacer una declaración detallada sobre el tema. Sin embargo, desea recalcar que aunque acoge con beneplácito el aumento de las inversiones directas e indirectas en países en desarrollo, esas inversiones siguen representando un pequeño porcentaje del total. No comprende por qué no se han hecho más progresos en esa esfera, ya que hay muchos países de África, entre ellos Nigeria, en los que se podrían hacer inversiones.

30. **El Sr. Busca** (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) dice que la recomendación del Comité Mixto de que se aplique un mínimo garantizado ajustable para las prestaciones pagaderas con el sistema de doble ajuste tendría efectos muy limitados. El objetivo de la medida es tener en cuenta las grandes depreciaciones del valor de las divisas locales frente al dólar de los Estados Unidos. La Comisión de Actuarios ha apoyado esa recomendación. En cuanto a la cuestión planteada por el representante de Barbados, se está haciendo lo posible para lograr una representación efectiva de pensionistas en el Comité.

31. **El Presidente** dice que es consciente de las dificultades de las delegaciones debido a la publicación tardía de los documentos. Sigue trabajando con la Secretaría para hacer frente al problema e informará posteriormente a la Comisión sobre las medidas que se puedan adoptar para mejorar la situación.

Tema 144 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*) (A/59/65 y Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213 y Add.1, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 y Add.1 y 2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388 y A/59/446; A/C.5/59/4)

32. **El Presidente** informa a la Comisión de que se ha secuestrado a tres funcionarios de las Naciones Unidas de contratación internacional de un vehículo de las Naciones Unidas en Kabul. En nombre de la Comisión, expresa sus condolencias y su solidaridad a los funcionarios y sus familias.

33. **El Sr. Tal** (Jordania) dice que su delegación da una gran importancia a la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, debido a la tardía publicación de los informes pertinentes, tendrá que limitarse a hacer algunas observaciones preliminares. Por lo que respecta a las medidas para mejorar la representación geográfica equitativa en la Secretaría, subraya que la composición del personal sigue sin reflejar el carácter internacional de la Organización. A fin de solucionar

ese problema, la Secretaría debe cumplir las disposiciones del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. Además, se debe aumentar el número de puestos sujetos a distribución geográfica. Señala con preocupación que entre 2000 y 2004 se redujo el porcentaje de funcionarios de países en desarrollo en puestos de categoría D-1 y D-2 y de Subsecretario General y puestos superiores, junto con un aumento significativo del número de países excesivamente representados. La Secretaría debería reflexionar sobre los motivos de esas tendencias lamentables y adoptar medidas para corregirlas. Es evidente que el sistema de límites convenientes no funciona y es necesario modificarlo.

34. Debido a la elevada tasa de vacantes en algunos departamentos, la Secretaría debería reducir más el tiempo necesario para llenar las vacantes, que en la actualidad es de 174 días, y también el tiempo dedicado a evaluar los datos de los solicitantes. Sin embargo, su delegación no puede apoyar la propuesta del Secretario General de que se reduzca el período de anuncio de las vacantes de 60 a 45 días, ya que afectaría adversamente a los candidatos de países en desarrollo.

35. Aunque su delegación apoya las iniciativas de la Secretaría para simplificar y consolidar los arreglos contractuales, es imperativo que se respeten los derechos de los funcionarios, incluido el derecho a la promoción de las perspectivas de carrera y a las prestaciones por jubilación. Observa con preocupación que con los arreglos propuestos se podría poner fin a los nombramientos continuos en interés de la Organización, lo que no concuerda con la afirmación de la Secretaría de que está intentando proporcionar seguridad en el empleo para el personal.

36. Aunque su delegación acoge con beneplácito la nueva información relativa a la propuesta de convertir los contratos del personal en las misiones en el terreno de la serie 300 del Reglamento del Personal a la serie 100, que la Comisión examinó en mayo, sigue teniendo reservas sobre las repercusiones financieras de la propuesta y sus efectos posiblemente adversos en la naturaleza competitiva del proceso de contratación. Una mayor planificación estratégica por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos evitaría la necesidad de nuevas conversiones generales. En cuanto a la cuestión más amplia de los arreglos contractuales del personal de las misiones en el terreno, su delegación se inclina a favor de la segunda opción que figura en el informe conexo de la CCAAP (A/59/446).

37. **El Sr. Zhang Yishan** (China) expresa su apoyo a la reforma de la gestión de los recursos humanos y celebra los progresos logrados hasta ahora, entre ellos el nuevo sistema de selección del personal, la racionalización de las reglas y procedimientos de recursos humanos, la reasignación dirigida obligatoria de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y la ampliación del uso del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS). A pesar de todos estos logros, los efectos generales de la reforma siguen sin cumplir las expectativas, y han surgido nuevos problemas que es necesario resolver. Por tanto, confía en que la Secretaría aumente sus esfuerzos por aplicar las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y adopte nuevas medidas con miras a que la reforma de la gestión de los recursos humanos entre en nueva etapa.

38. Aunque observa con satisfacción que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha hecho mejoras en sus planes de acción sobre recursos humanos a fin de garantizar una representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría, muchos países en desarrollo siguen sin estar suficientemente representados y ha disminuido constantemente el número de funcionarios de esos países en los niveles superiores y de adopción de políticas. El problema es especialmente serio en el caso de China, que no está representada en absoluto en algunos departamentos, mientras que en otros su número se concentra en puestos de bajo nivel. En ese sentido, su delegación desea reiterar su llamamiento para que se cumplan plenamente las disposiciones pertinentes de la resolución 57/305 de la Asamblea General.

39. El mejoramiento de la estructura de edad en la Secretaría debería ser una prioridad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que debería presentar a la Asamblea General en su próximo período de sesiones planes concretos para alcanzar ese objetivo. Aunque su delegación comprende las aspiraciones de carrera del personal del cuadro de servicios generales, observa con preocupación que sólo se ha contratado al 25% de los candidatos que aprobaron los concursos nacionales de 2003. Una nueva reducción del número de puestos disponibles en el cuadro subalterno, ya de por sí limitado, daría como resultado la pérdida de talentos jóvenes.

40. Los arreglos contractuales deben ser flexibles, equilibrados y orientados al rendimiento. Su delegación está de acuerdo en que se limite gradualmente el número de nombramientos permanentes, se amplíe el

ámbito de los nombramientos de plazo fijo y se impongan condiciones más estrictas para los nombramientos continuos. La propuesta del Secretario General de convertir los nombramientos de los funcionarios que hayan cumplido cinco años ininterrumpidos con un nombramiento de plazo fijo en nombramientos continuos después de un solo examen es demasiado generosa. De hecho, hay muy poca diferencia entre los nuevos arreglos contractuales propuestos y los nombramientos permanentes existentes. La Secretaría debería volver a examinar esta cuestión, en estrecha cooperación con la CAPI.

41. El reciente aumento de las actividades de mantenimiento de la paz ha ido acompañado por un aumento correspondiente de la demanda del personal civil. En la actualidad, las tasas de vacantes son altas y los ciclos de contratación largos. Además, el proceso de contratación carece de transparencia y equidad y no cumple el objetivo de una distribución geográfica equitativa. A fin de solucionar esos problemas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería aumentar la supervisión de las contrataciones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y ese Departamento debería utilizar más el sistema Galaxy. Su delegación también desearía una mayor coordinación entre la Secretaría y los Estados Miembros en el aumento de una capacidad de reserva de personal civil.

42. **El Sr. Shobokshi** (Arabia Saudita) dice que la publicación tardía de la documentación se ha convertido en un problema crónico. Lamentablemente, los informes que la Comisión tiene ante sí no se han publicado con tiempo suficiente para que las delegaciones los examinen debidamente.

43. El mejoramiento de la gestión de los recursos humanos es una prioridad para la Organización. Los directores de los programas deben tener descripciones claras de los puestos de trabajo y se deben establecer sistemas eficaces de rendición de cuentas para garantizar que se ejerce adecuadamente la autoridad delegada. Por su parte, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería adoptar medidas para aumentar la representación en la Secretaría de los Estados Miembros insuficientemente representados o no representados. Su delegación apoya que se reserve el 10% de los puestos para nacionales de esos Estados. Las políticas de contratación se deben basar en el principio de una representación geográfica equitativa, y los nacionales de países en desarrollo deben ocupar un mayor porcentaje de los puestos de categorías superiores y de adopción de decisiones. Su delegación espera que el número de

puestos ocupados por nacionales de la Arabia Saudita aumente en línea con la cuota de la Arabia Saudita en el presupuesto por programas.

44. Expresa su apoyo a las iniciativas del Secretario General para establecer una administración pública internacional más versátil y dotada de conocimientos múltiples capaz de ejecutar mandatos complejos. También acoge con beneplácito las reformas emprendidas en esferas tales como la planificación de los recursos humanos; las políticas y los procedimientos; los nombramientos, la colocación y los ascensos; la movilidad; los arreglos contractuales y el aprendizaje de competencias y continuado. Los programas de perfeccionamiento del personal en materia de gestión que se describen en el informe del Secretario General sobre medidas para impedir la discriminación por motivos de nacionalidad, raza, género, religión o idioma en las Naciones Unidas (A/59/211) son encomiables. La reducción del tiempo necesario para llenar las vacantes a una media de 174 días es un paso en la dirección correcta. En última instancia, ese período no debería superar los 120 días. En ese sentido, pide a la Secretaría que aplique la recomendación de la Dependencia Común de Inspección de que se proporcione información en árabe sobre las vacantes en la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO).

45. A su delegación le preocupan las conclusiones de la OSSI (A/59/152) de que aunque se suministraron recursos adicionales a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que supervisara la forma en que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ejercía la autoridad de contratación que se le había delegado, la supervisión de la Oficina no ha sido suficiente. Observa además que el sistema Galaxy no ha permitido la supervisión continua de la contratación por el Servicio de Apoyo y Administración de Personal porque Galaxy no se utilizó para la tramitación de los contratos del personal civil internacional para las misiones sobre el terreno. Es de lamentar que algunos miembros del Servicio Móvil de la misión hayan pasado a formar parte de la categoría del cuadro orgánico, en contravención de las restricciones aplicables a la incorporación de personal a esa categoría. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debe elaborar una estrategia mundial de contratación para las misiones en el terreno. Se necesita aún una considerable labor de planificación de recursos humanos, racionalización del proceso de contratación, selección de las solicitudes para su inclusión en la lista de

candidatos, ampliación de las fuentes de contratación y delegación de autoridad en las misiones en el terreno.

46. Su delegación acoge con beneplácito la propuesta de nombrar a un coordinador de categoría P-5 en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para aumentar la contratación de candidatos de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados por encima de la categoría P-4, pero desearía que la iniciativa se aplicara también a las categorías P-3 y P-2. Los Estados Miembros insuficientemente representados deben tener prioridad. Las medidas sobre las que ha informado el Secretario General, de conformidad con el párrafo 51 de la resolución 58/270 de la Asamblea General, son positivas. Los jefes de administración y de las oficinas deben considerar los planes de recursos humanos y hacer un seguimiento, y se les debe responsabilizar del logro de la representación geográfica equitativa.

47. Se debe hallar un mecanismo que tramite de manera objetiva y rápida el gran número de solicitudes de puestos recibidas mediante el sistema Galaxy, a fin de que la Organización se pueda beneficiar plenamente de las capacidades y talentos de los solicitantes. Su delegación insta a la Secretaría a que evite el uso de asesores externos cuando se dispone de alternativas internas, y dé prioridad a los conocimientos concretos para los que existe una demanda, como los conocimientos sobre mantenimiento de la paz o inversiones.

48. La Organización no sólo debe atraer al personal más capacitado sino conservarlo. El éxito de la reforma de la gestión de los recursos humanos se medirá en esos términos. Se debe utilizar plenamente la tecnología de información en la contratación, capacitación y evaluación del personal a fin de economizar recursos y mejorar el rendimiento. Entretanto, la política sobre movilidad ayudará a la Organización a desempeñar las funciones que se le requieren.

49. **La Sra. Aguinaldo** (Filipinas) dice que uno de los activos más importantes de la Organización es su personal, y habida cuenta de los muchos desafíos a los que se sigue enfrentando, debe tener políticas sólidas que aumenten su eficiencia y eficacia. Su delegación está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la colocación se debe basar en los méritos y realizarse rápidamente. Celebra la prioridad que se está dando a la promoción de las perspectivas de carrera, en especial el uso de mentores, que podría ayudar a crear una mejor

memoria institucional y proporcionar al personal conocimientos específicos.

50. Aunque el equilibrio de género en la Organización ha mejorado, los progresos en el aumento de la representación de mujeres de países en desarrollo en puestos superiores ha sido lento y merece mayores esfuerzos. También se debe prestar mayor atención a las preocupaciones y aspiraciones de carrera del gran número de mujeres en el cuadro de servicios generales y categorías conexas. Su delegación apoya la propuesta que figura en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263) de aumentar el porcentaje de puestos de la categoría P-2 reservados para el personal calificado del cuadro de servicios generales que apruebe el examen de ascenso al cuadro orgánico, ya que motivaría al personal a aumentar sus conocimientos. También apoya la propuesta de reducir el período de anuncio de las vacantes de 60 a 45 días, con la condición de que no se desfavorezca indebidamente a los candidatos con acceso ilimitado a la tecnología de información.

51. **El Sr. Nguyen Dinh Hai** (Viet Nam) dice que la reforma de la gestión de los recursos humanos, que comenzó hace seis años, tiene por objeto que la Organización sea más productiva, flexible y orientada hacia los resultados a fin de prestar mejor servicio a los Estados Miembros. La reforma es un proceso en curso que debería conducir a un sistema de contratación, colocación y ascenso amplio y justo; una distribución geográfica más equitativa y un equilibrio de género entre el personal; unas condiciones y calidad del servicio adecuadas para el personal; un sistema transparente de delegación de autoridad; un sistema adecuado de responsabilidad y rendición de cuentas y un sistema efectivo de administración de justicia.

52. Su delegación comparte las opiniones expresadas por la Comisión Consultiva (A/59/446) relativas a la información sobre los progresos, la supervisión, la rendición de cuentas y la responsabilidad, los anuncios de vacantes y su llenado y el rejuvenecimiento del personal. Aunque celebra los progresos en el mejoramiento del equilibrio entre los géneros, la movilidad y la distribución geográfica, deben continuar las medidas en esas esferas. El informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263) ha establecido medidas concretas que se deben adoptar en todas las esferas de la gestión de los recursos humanos. Su delegación espera que se realicen esas actividades sobre la base de las recomenda-

ciones de la OSSI y de la Comisión Consultiva y produzcan resultados concretos.

53. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que su delegación da una gran importancia a lograr el mejor desempeño posible del personal de la Secretaría, basándose en su eficacia y flexibilidad y en las mejores prácticas de gestión de los recursos humanos. Se deben definir claramente los papeles de la Secretaría y la Asamblea General en la reforma de la gestión de los recursos humanos. Desafortunadamente, la Secretaría tiende cada vez más a sobrepasar sus atribuciones en ese sentido, arrogándose prerrogativas de los Estados Miembros en la interpretación de documentos básicos de la Organización, incluido el Estatuto y el Reglamento del Personal. Algunos ejemplos son el uso de los nombramientos de las series 100 y 300 y el establecimiento del cuadro directivo superior, que la Asamblea comenzó a debatir en su quincuagésimo séptimo período de sesiones.

54. La propuesta de pasar principalmente a contratos continuos, que representan contratos cuasipermanentes, es contraria a la tendencia de la función pública nacional y del sector privado, con cuyos niveles de sueldos intenta competir la Secretaría. Su delegación considera que los arreglos contractuales actualizados deben proporcionar la mayor flexibilidad posible en la gestión de los recursos humanos, y no ve qué ventajas tienen los contratos continuos en relación con los contratos de plazo fijo. Tampoco considera conveniente que el personal con contratos de prueba o de plazo fijo pueda reclamar contratos permanentes.

55. A pesar de que la Comisión lo solicitó en el segundo trimestre de 2004, la Secretaría no ha ofrecido alternativas fidedignas al uso de los nombramientos de la serie 100 para puestos en el terreno. La Secretaría debería examinar cuidadosamente los arreglos para esos puestos, teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión Consultiva al efecto. También está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la Asamblea General debe determinar los principales aspectos de la política de movilidad. La movilidad no debe ser obligatoria para todo el personal, ya que entrañaría consecuencias financieras impredecibles y podría hacer que la Organización fuera menos efectiva. Esos riesgos son especialmente elevados si se amplía la política de movilidad al personal de servicios generales, que se convertiría automáticamente en personal de contratación internacional cuando fuera trasladado a otro lugar de destino, aunque ese cambio de condición no

concuere con las características y las condiciones de sueldo y servicio de esa categoría. Por otra parte, se debe alentar de manera más activa la movilidad entre el personal de categoría D-1 y D-2, a fin de conservar y difundir la memoria institucional, la experiencia y los conocimientos técnicos de la Organización.

56. La Asamblea General debería considerar el aumento del número de puestos sujetos a distribución geográfica mediante la inclusión de puestos de mantenimiento de la paz y todos los puestos extrapresupuestarios, como ya sucede en varias organizaciones internacionales. Por su parte, la Secretaría debería proporcionar cifras que muestren los efectos que podría tener ese aumento. Su delegación no está de acuerdo con las conclusiones sobre las dependencias de procesamiento de textos que figuran en el informe de la OSSI sobre la disponibilidad en los mercados de trabajo locales de las aptitudes para las que se contrata personal internacional del cuadro de servicios generales (A/59/338), y no comprende por qué en el informe se ha hecho caso omiso del numeroso personal técnico de otro tipo que tiene derecho a prestaciones propias del personal internacional. A su juicio, cualquier contratación y campaña de extensión en países en los que no se hable un idioma determinado y que carezca de las instituciones de formación especializada necesarias será una pérdida de tiempo y recursos valiosos y reducirá aún más la calidad de la producción de los servicios de idiomas. No se deben utilizar las economías para justificar una violación de los principios fundamentales de la Organización, que incluyen el multilingüismo. Su delegación también se opone a la contratación como personal local de personal cuyo lugar real de residencia está a miles de kilómetros de su lugar de empleo. Pide a la OSSI que tenga en cuenta ese fenómeno, que distorsiona significativamente la disponibilidad en el mercado de trabajo local de especialistas en disciplinas particulares.

57. **El Sr. Gansukh** (Mongolia) dice que su delegación apoya las conclusiones y las recomendaciones sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos efectuadas por el Secretario General, la OSSI y la Comisión Consultiva.

58. Se deben hacer esfuerzos más concertados para promover una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. Aunque la Asamblea General ha aprobado varias resoluciones sobre el tema, la situación no ha mejorado y hay 15 Estados Miembros no representados y muchos otros insuficientemente representados, o, como Mongolia, por debajo de la media de los límites

convenientes. La Secretaría debería seleccionar de preferencia a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

59. Su delegación celebra que casi se haya duplicado el número de países que han participado en el programa de concursos nacionales, en comparación con los tres años anteriores. Sin embargo, la situación podría mejorar, ya que muchos candidatos que han aprobado simplemente han sido colocados en listas de espera. También acoge con beneplácito las iniciativas propuestas para aumentar la contratación de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados mediante un procedimiento de contratación acelerada para cubrir puestos de categoría P-4 y superiores, y el nombramiento de un coordinador de categoría P-5 en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y de coordinadores nacionales.

60. **El Sr. Garcia** (Estados Unidos de América) dice que aunque se ha logrado mucho en la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas, es necesario hacer más. Su delegación está de acuerdo con la impresión de la Comisión Consultiva de que las relaciones entre el personal y la administración se han deteriorado debido a la reforma de la gestión de los recursos humanos. Ambas partes deben hacer un esfuerzo concertado para trabajar juntas a fin de lograr objetivos comunes. En el interés de una gestión proactiva de los recursos humanos, la administración debe conocer la planificación y ejecución de los planes de acción de recursos humanos, y participar en ellos, a fin de determinar adecuadamente sus necesidades de plantilla, capacitar y evaluar al personal y proporcionar perspectivas de carrera y movilidad efectivas.

61. Su delegación apoya firmemente las medidas para integrar la contratación, la selección, la representación geográfica amplia, la paridad entre los géneros y la movilidad en la planificación y la gestión de los recursos humanos. Observa que el tiempo para llenar una vacante ha descendido, de 275 días en 1999 a 174 días en la actualidad, y apoya la propuesta de reducir el período de anuncio de las vacantes de 60 a 45 días. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los administradores individuales deben seguir trabajando juntos para reducir el tiempo de contratación, a fin de que las Naciones Unidas puedan obtener rápidamente el personal necesario y los solicitantes se beneficien de un proceso más rápido.

62. El sistema de selección Galaxy ha revolucionado la manera en que las Naciones Unidas reclutan candidatos y seleccionan a los más cualificados. Al igual que la OSSI y la Comisión Consultiva, su delegación alienta al Secretario General a que promueva y amplíe el uso de Galaxy a fin de que los solicitantes de empleo, los funcionarios, los órganos centrales de examen y la administración puedan tener un proceso de selección transparente que beneficie a todos.

63. Recientemente ha disminuido la reducción del número de Estados no representados e insuficientemente representados y ha aumentado el número de Estados excesivamente representados. Se deben hacer mayores esfuerzos para solucionar esa cuestión, e inclusive responsabilizar más a los administradores del logro de los objetivos de contratación de la Organización. Su delegación apoya la propuesta del Secretario General de establecer coordinadores nacionales en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y crear una lista especial de candidatos que hayan recibido la aprobación de los órganos centrales de examen. Sin embargo, en lugar de no publicar un anuncio de vacantes, esa lista debería permitir simplemente que se considerara a los candidatos incluidos sin que tuvieran que presentar una nueva solicitud. El criterio fundamental de la selección de candidatos debe ser lograr el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como figura en la Carta de las Naciones Unidas.

64. Aunque se ha logrado la paridad entre los géneros en los cuadros subalternos y de servicios generales, sigue siendo problemática en las categorías superiores. Los Estados Miembros deberían apoyar las iniciativas de la Organización para alentar a más mujeres a que soliciten puestos y nombrar a más mujeres candidatas. La posibilidad de que en los cinco próximos años haya 1.689 vacantes es una oportunidad significativa para lograr progresos hacia la paridad, y los administradores deben asumir la responsabilidad de cumplir los objetivos establecidos por la Organización en esa esfera.

65. Su delegación apoya la simplificación de los arreglos contractuales y espera que se examinen más detalladamente las propuestas de la Secretaría sobre los tres tipos de nombramientos. Acogería con beneplácito las opiniones de la CAPI y observa que la Comisión tiene previsto presentar un informe a la Asamblea General en su sexagésimo período de sesiones sobre ese importante tema. Alienta a la Secretaría a que continúe sus campañas de información, planificación, capacitación y evaluación a fin de lograr la transición sin tro-

pezos hacia la política de movilidad obligatoria, que entrará en vigor en mayo de 2007. Al igual que la Comisión Consultiva, espera que se establezcan indicadores y que el sistema de movilidad se supervise estrechamente para que logre los resultados deseados. A su delegación le sigue preocupando la práctica de la Organización de gastar millones de dólares anualmente en la contratación de consultores, contratistas y jubilados, en lugar de desarrollar recursos internos para atender necesidades esenciales. La Secretaría debe mejorar la planificación de la sucesión, en especial ya que las jubilaciones son muy predecibles en la Organización. Su delegación está de acuerdo con el fondo del informe de la OSSI sobre los efectos de la reforma de la gestión de los recursos humanos, en particular con la conclusión de que se debe responsabilizar más a los administradores de su gestión de los recursos humanos.

66. Aunque comprende la necesidad de que la Secretaría considere todas las opciones para atender las necesidades esenciales de recursos, su delegación está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la conversión de los contratos de un gran número de personal de mantenimiento de la paz no solucionará las necesidades a corto y largo plazo de la Organización. También le preocupa que otras entidades del régimen común hayan adoptado conjuntos integrales de remuneración que no son conformes con el régimen común. Sin embargo, se debe abordar inmediatamente la cuestión de los arreglos contractuales de los funcionarios contratados con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal que hayan alcanzado el límite de empleo en las Naciones Unidas, o se estén acercando a él.

67. **El Sr. Abbas** (Pakistán) dice que las reformas de la gestión de los recursos humanos son fundamentales para mejorar la capacidad de la Organización de desempeñar sus diversos mandatos de manera eficiente y eficaz. El actual periodo de sesiones de la Asamblea General proporciona una oportunidad útil y oportuna para examinar los progresos logrados en la aplicación del conjunto de reformas que se adoptaron hace casi cuatro años. Ha llegado la hora de analizar lo que se ha logrado, lo que no ha funcionado y por qué y dónde se necesitan ajustes y mejoras. La tarea de la Comisión se facilitaría mucho si se dispusiera de la documentación necesaria a tiempo.

68. Aunque el sistema Galaxy de dotación de personal es un importante instrumento de gestión, se deben evaluar sus efectos en el mejoramiento de la contratación de personal competente. Aunque parece haber

aumentado el acceso a las oportunidades de empleo, es difícil ver cómo se puede tramitar el gran número de solicitudes que ha generado y cumplir al mismo tiempo los requisitos de selección por méritos y transparencia. Además, a pesar de la considerable inversión en Galaxy, todavía no ha disminuido el tiempo que se tarda en llenar las vacantes, tanto en la Sede como en las misiones de mantenimiento de la paz. Deben continuar los esfuerzos por acelerar el proceso de contratación y garantizar que los candidatos no se seleccionan sobre la base de criterios opacos o poco profesionales.

69. Su delegación celebra el aumento de la representación de Estados Miembros insuficientemente representados y la disminución del número de Estados Miembros no representados de 28 en 1994 a 15 en 2004. Sin embargo, la distribución geográfica equitativa está restringida a un número limitado de funcionarios de la Secretaría. Espera que el nuevo sistema de selección del personal facilite una mejor representación de los países en desarrollo y aumente la contratación de mujeres de países en desarrollo en el cuadro orgánico y categorías superiores.

70. Los arreglos contractuales afectan a un gran número de empleados y deben ser más equitativos. Su delegación ha tomado nota de las propuestas del Secretario General al efecto, pero desearía recibir más información sobre sus repercusiones. Está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263 y Add.1 y 2) no contiene información suficiente sobre las medidas adoptadas para garantizar la responsabilidad y la rendición de cuentas, a pesar de la clara solicitud de la Asamblea General en su resolución 57/305. Al haberse delegado más autoridad a los directores de los programas, deben existir mecanismos estrictos y eficaces de rendición de cuentas para prevenir el abuso de la autoridad delegada.

71. Su delegación recuerda que el Secretario General propuso crear una administración pública internacional más versátil, dotada de conocimientos múltiples y experimentada, que cumpla con los requisitos de una Organización cada vez más orientada al terreno, y está de acuerdo en que la premisa subyacente a sus recomendaciones sobre la movilidad es que el personal no es dueño de sus empleos y los administradores no son dueños de su personal. Esa política debería seguir estrictamente los criterios establecidos en la resolución 57/305 de la Asamblea General a fin de cubrir las diversas necesidades de la Secretaría y hacer avanzar

la reforma y el cambio en la cultura de trabajo de la Organización.

72. **El Sr. Demessinov** (Kazajstán) dice que para su delegación es muy importante la reforma de la gestión de los recursos humanos y acoge con satisfacción los progresos logrados hasta ahora, en particular el apoyo dado al nuevo sistema de contratación. No obstante, es necesario un enfoque más amplio para analizar los resultados que tenga en cuenta las opiniones de todas las partes en el proceso, en particular las de los representantes del personal. Es desafortunado el deterioro de las relaciones entre el personal y la administración debido a desacuerdos sobre la reforma, y se debe reanudar el diálogo sin poner en tela de juicio la base conceptual de la reforma. Las conclusiones de la Comisión Consultiva, en particular sobre la contratación, y los problemas técnicos con la gestión del sistema Galaxy son motivo de preocupación. Su delegación conviene con la Comisión Consultiva en que los criterios para la preselección electrónica de los solicitantes deben ser claros para todos. La propuesta del Secretario General sobre la racionalización del proceso es digna de apoyo.

73. El ascenso del personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico es una cuestión vital para Kazajstán, un Estado insuficientemente representado, al que le preocupan los efectos de esos ascensos en los niveles de representación geográfica. El cuadro 2 del informe del Secretario General (A/59/263) muestra que se duplicaría el número de Estados excesivamente representados.

74. La reforma de la gestión de los recursos humanos entraña una estrecha colaboración entre todas las partes, que se debe basar en la comprensión de la importancia de los cambios estratégicos para la eficacia institucional de la Organización y en un diálogo abierto.

75. **El Sr. Terzi** (Turquía) dice que la gestión de los recursos humanos es una cuestión clave que afecta directamente al éxito de la Organización. Por tanto, su delegación acoge con beneplácito los progresos logrados hasta la fecha con la reforma, aunque queda mucho por hacer. Está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que esa reforma amplia debe ir acompañada de una estrecha cooperación entre el personal y la administración y en que se requiere un esfuerzo más enérgico y entusiasta, a pesar de que se corre el riesgo de fatiga de la reforma. Aunque las reformas aumentarían la rendición de cuentas y la transparencia en toda la Organización y la harían más robusta y efectiva, también

producirían efectos adversos para el personal, que se podrían compensar mejorando sus condiciones de vida y de trabajo.

76. El rejuvenecimiento del personal ayudaría a crear una plantilla flexible y aceleraría el proceso de reforma. A tal fin, es necesario crear un entorno laboral que atraiga a personal del más alto calibre y aumente su participación en la Organización y su dedicación a ella. Sin embargo, no es apropiada una solución única. Las diferentes condiciones de servicio para el personal en el terreno plantean serias preocupaciones sobre la equidad y la moral, que se deben abordar de manera equilibrada.

77. Es deplorable que después de más de 50 años las Naciones Unidas todavía tengan Estados Miembros insuficientemente representados y no representados y sigan careciendo de una estructura multicultural. Se debe hacer todo lo posible por lograr una distribución geográfica equitativa y la paridad entre los géneros a todos los niveles.

78. **El Sr. Davis** (Bahamas) dice que a su delegación le preocupa en especial la alta tasa de vacantes, en particular en las oficinas de las Naciones Unidas en países en desarrollo. Por tanto, le complace que el Secretario General, en el párrafo 181 de su informe, dé una gran prioridad a reducir más las tasas de vacantes en las comisiones regionales, incluida la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sin embargo, es preocupante que el puesto de director de la sede subregional de la CEPAL para el Caribe lleve vacante más de un año. Desearía recibir una actualización de las iniciativas de la Secretaría para llenar el puesto. Las Bahamas hacen suyas las recomendaciones que figuran en los informes del Secretario General y habrían apoyado propuestas más enérgicas.

79. **El Sr. Yamamoto** (Japón) dice que la gestión de los recursos humanos es de vital importancia para la Organización, y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe continuar sus iniciativas encomiables de reforma y considerar nuevos cambios cuando sea necesario.

80. La mejor forma de aumentar la representación geográfica equitativa es encontrar a buenos candidatos de Estados no representados e insuficientemente representados. Acoge con satisfacción la propuesta del Secretario General sobre la contratación acelerada, pero también es esencial la cooperación con los Estados no representados e insuficientemente representados. En

ese sentido, la creación propuesta de coordinadores nacionales aumentaría la cooperación, en especial si los departamentos individuales participan en la estrategia. La Asamblea General, en su resolución 57/305, pidió al Secretario General que proporcionara información, no sólo sobre la elaboración de los programas, sino también sobre el establecimiento de objetivos concretos. Los objetivos son un medio necesario de alentar a todos a lograr una representación geográfica equitativa.

81. La propuesta del Secretario General de aumentar el porcentaje de puestos de la categoría P-2 reservados para el personal calificado del cuadro de servicios generales que apruebe el examen de ascenso al cuadro orgánico reduciría el número de puestos disponibles para los candidatos que aprueben los concursos nacionales, que es una de las pocas medidas que ha mejorado la distribución geográfica. Aunque su delegación es consciente de la frustración que siente el personal del cuadro de servicios generales, el problema real es el número limitado de puestos disponibles en general para los candidatos que aprueban los exámenes. Se debe corregir el desequilibrio en la estructura de puestos mediante la creación de más puestos de categoría P-2, en lugar de aumentar la competición entre los dos tipos de examen.

82. En cuanto a los arreglos contractuales, la CAPI presentará un informe final sobre el tema a la Asamblea General en su sexagésimo período de sesiones. Por tanto, el examen de esta cuestión se debería aplazar hasta entonces.

83. Por lo que respecta al uso de los nombramientos de las series 300 y 100 para dotar de personal a las misiones en el terreno, es desafortunado que el Secretario General sólo haya considerado los mecanismos existentes. Los contratos del personal se deben adaptar a la nueva situación en esas misiones, y se necesita un nuevo mecanismo a esos efectos. La CAPI ha examinado la aplicación de los nombramientos de la serie 300 para personal de las misiones y las diferencias en las condiciones de servicio entre los organismos, los fondos y los programas. Esta cuestión se debe examinar con más detalle en el contexto del régimen común.

84. La movilidad del personal es un importante elemento de la gestión de los recursos humanos. Las ventajas de mantener a un funcionario en un puesto quedan contrarrestadas por la pérdida de flexibilidad organizacional y los efectos negativos sobre el desarrollo de una plantilla versátil. Su delegación desearía recibir

información sobre la redistribución de un máximo de 50 puestos solicitada por la Asamblea General en su resolución 58/270. Es lamentable que a pesar de que la Asamblea General lo solicitó en su resolución 57/305, el Secretario General no haya abordado plenamente la representación insuficiente. La Asamblea General pidió claramente un análisis de la diferencia entre el número de nacionales y el límite inferior de los límites convenientes de cada Estado insuficientemente representado. La presentación de cifras únicamente sobre el número de Estados no representados e insuficientemente representados no atiende esa petición. Ese análisis se debería basar en el debate sobre la cuestión en la Asamblea General y ayudaría a medir los logros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos utilizando el sistema de presupuestación basada en los resultados. El orador agradecería que la Secretaría le proporcionara aclaraciones sobre el tema.

85. **El Sr. Elji** (República Árabe Siria) dice que su delegación celebra las propuestas del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos y su hincapié en la necesidad de que la Organización tenga personal capaz de hacer frente a los nuevos desafíos. El personal es el activo más valioso de la Organización y tiene que desempeñar un papel en el proceso de reforma. Su delegación ha tomado conocimiento de las observaciones de los representantes del personal sobre la falta de diálogo constructivo con la administración y de su afirmación de que la reforma se ha convertido en un fin en sí mismo. Hace suyas las observaciones de la Comisión Consultiva sobre ese asunto. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene que ser el órgano rector de la aplicación de una política de cambio y desarrollo, pero todavía no ha asumido esa función vital.

86. Los procedimientos de selección y nombramiento son la principal garantía de la independencia de la administración pública internacional, pero el sistema de contratación sigue sin ofrecer una transparencia o rendición de cuentas suficientes. Los órganos centrales de examen desempeñan un papel muy limitado, y el hecho de que los representantes del personal se hayan retirado de ellos arroja dudas sobre su legalidad.

87. La movilidad es una espada de dos filos: podría aumentar la experiencia del personal, pero también se podría convertir en un instrumento para tratar al personal de manera arbitraria y discriminatoria. Los criterios de movilidad no están claros y no se han dado a la Comisión detalles sobre las repercusiones financieras de

las propuestas y los posibles problemas familiares que podrían causar. Indudablemente, el personal de idiomas debería quedar excluido de toda política obligatoria de movilidad.

88. Su delegación ha tomado conocimiento de las actividades de promoción de las perspectivas de carrera que se han emprendido, en particular para mejorar los conocimientos de idiomas de los funcionarios. Esas actividades se deberían ampliar a otras oficinas de las Naciones Unidas y proporcionar cursos de idiomas para diplomáticos y sus familias a un costo razonable.

89. Los arreglos contractuales deben tener en cuenta la necesidad de garantizar la independencia y la seguridad en el trabajo de los funcionarios. Los contratos permanentes proporcionan una garantía razonable a esos efectos.

90. La Organización todavía dista mucho de tener una distribución geográfica equitativa. Los concursos nacionales son el mejor medio de contratación, y es lamentable que los puestos de idiomas no estén sujetos a la distribución geográfica equitativa y ni se llenen mediante concursos nacionales. La circular informativa sobre el concurso nacional de 2004 para productores asociados de radio (ST/IC/2004/21) es un buen ejemplo de una práctica que la Secretaría debería corregir. También es lamentable que no se haya nombrado a nacionales sirios desde 2000 y que no haya ningún sirio con categoría de director o superior desde hace varios años. La Secretaría quizá desee también aclarar los procedimientos que se mencionan en el informe del Secretario General sobre las medidas para impedir la discriminación por motivos de nacionalidad, raza, género, religión o idioma en las Naciones Unidas (A/59/211). Es lamentable que la OSSI no haya corregido su error de presentar informes en los que se incluyen los países según grupos geográficos basados en consideraciones políticas, en lugar de presentarlos en orden alfabético.

91. Aunque es aceptable que se contraten jubilados como personal temporario en los servicios de idiomas, la excesiva contratación como consultores o asesores de funcionarios que se han jubilado a los niveles más altos de la Secretaría contraviene claramente las resoluciones de la Asamblea General. Además, el 56% del gasto de contratación de jubilados corresponde a personas de países desarrollados, que representan sólo el 20% de los países que integran la Organización.

92. Muchos aspectos del tema requieren mayor seguimiento. Su delegación espera con interés particular la continuación del debate en el contexto del tema relativo a la administración de justicia.

Se levanta la sesión a las 18.05 horas.