



Asamblea General

Sexagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
21 de febrero de 2007
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 14ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el 1º de noviembre de 2006, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Yousfi (Argelia)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Saha

Sumario

Tema 123 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.

06-59612 (S)



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación) (A/61/201, A/61/228, A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1, A/61/257 y Add.1 a 3, A/61/274, A/61/319 y A/61/537)

1. El Sr. Kisambira (Presidente del Sindicato del Personal de Nueva York) dice que, en respuesta al informe del Secretario General titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692), el Sindicato del Personal de Nueva York ha preparado un informe sobre asuntos de recursos humanos en el que figuran propuestas concretas y una evaluación de la situación de las relaciones entre el personal y la Administración en la Secretaría. La decisión de no participar en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA) fue adoptada por el personal en general en 2003 debido a que el Sindicato del Personal señaló 127 acuerdos de ese Comité que la Administración no había aplicado. Los representantes del personal ante el CCPA se encontraron con decisiones prácticamente definitivas que no dejaban margen a la negociación. De hecho, parecía que su mera presencia en aquel foro era el único requisito que debía satisfacer la Administración para cumplir su obligación de celebrar consultas con el personal, de conformidad con el capítulo VIII del Estatuto del Personal. La labor de los representantes del personal deja de tener sentido porque, al no haber rendición de cuentas, la Administración aplica únicamente los acuerdos que le convienen. Es evidente que las modalidades de negociación entre el personal y la Administración están obsoletas.

2. El personal se toma muy en serio la reiterada afirmación de que el personal es el recurso más valioso de la Organización. La misión de los representantes del personal consiste en trabajar en colaboración con la Administración y los Estados Miembros para revitalizar al personal, en especial en el contexto de las reformas que puedan afectar a los derechos de los funcionarios. El éxito de la reforma de la gestión de los recursos humanos depende en gran medida del respaldo activo de las tres partes interesadas. Lamentablemente, el ambiente que impera en la Secretaría no es un buen punto de partida para alcanzar las ambiciosas metas de la reforma. El Sindicato del Personal coincide con la conclusión relativa a la falta de rendición de cuentas en cuanto a la gestión que se menciona en el párrafo 13

del informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205).

3. El Sindicato del Personal reconoce las ventajas de la movilidad pero, a falta de un sistema eficaz de administración de justicia, las propuestas no ofrecen ninguna garantía contra el uso de la movilidad como castigo, ni protección para los funcionarios con necesidades especiales por razones de familia, de salud o personales. Resultaría precipitado adoptar decisión alguna sobre el asunto antes de la publicación del informe de la Dependencia Común de Inspección, prevista para 2007.

4. En relación con los acuerdos contractuales, el Sindicato del Personal de Nueva York expresa su total desacuerdo con los demás miembros del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA), según los cuales la sustitución del contrato permanente por un contrato continuo es una solución de transacción aceptable. El contrato permanente es vital para mantener la independencia de la administración pública internacional y, a su vez, la seguridad de la carrera profesional es consustancial a la conducta ética y a la consecución de los objetivos de la Organización.

5. Es necesario seguir examinando el sistema de selección y colocación del personal, puesto que el nuevo sistema otorga más autoridad a los directores de programas a expensas de los órganos centrales de examen, lo que, una vez más, priva de sentido a la labor de los representantes del personal. Las decisiones de contratación son demasiado importantes como para dejarlas a criterio de cada supervisor, en especial cuando no existen mecanismos eficaces de rendición de cuentas ni un sistema de justicia sólido. Antes de formular observaciones sobre las propuestas de armonización de las condiciones del servicio del personal sobre el terreno, el Sindicato del Personal esperará a las conclusiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), cuya publicación está prevista para 2007.

6. Varias de las propuestas de reforma del Secretario General son positivas, pero no es posible aplicarlas debidamente sin un sistema independiente de justicia interna. En su 27º período de sesiones, el CCPA recomendó que se convocara una reunión extraordinaria en 2007 a fin de presentar observaciones

conjuntas sobre el informe del grupo de reforma. Sin embargo, el grupo de reforma ya celebró en su momento extensas consultas, de conformidad con el mandato que había recibido de la Asamblea General, y el informe ha merecido el pleno apoyo del CCISUA y la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA).

7. **La Sra. Banks** (Nueva Zelanda), hablando también en nombre de Australia y el Canadá, dice que son loables los esfuerzos del Secretario General por celebrar consultas con los representantes del personal antes de hacer públicas sus propuestas relativas a la reforma de la gestión de los recursos humanos, cuya orientación general acoge con agrado. Los retos crecientes que afrontan las Naciones Unidas subrayan la necesidad de aprovechar lo mejor posible la inversión en personal. El Secretario General debería dar curso a las iniciativas que no requieran la adopción ulterior de decisiones por parte de la Asamblea General.

8. El Secretario General está decidido a que los méritos sean el principio fundamental de la contratación y el perfeccionamiento del personal, pero tiene que aclarar algunas de las medidas concretas con las que se va a fortalecer la aplicación de ese principio, que deben respaldarse con un sistema eficaz de rendición de cuentas y de gestión de la actuación profesional. La visión de la Secretaría como una reserva de personal idóneo unificada, móvil y sin barreras artificiales que impidan el acceso es atrayente; el Secretario General podría suprimir la mayoría de las barreras actuales modificando el sistema de selección del personal. No hay razón para impedir que los funcionarios del cuadro de servicios generales presenten sus candidaturas a puestos que no estén sujetos a distribución geográfica. La propuesta de crear un centro de contratación también es una buena idea, puesto que ese tipo de medidas proactivas facilitaría la búsqueda de candidatos idóneos en todo el mundo. Además, se debe seguir trabajando para alcanzar la paridad de género en la Secretaría. Australia, el Canadá y Nueva Zelanda apoyan plenamente las propuestas relativas a la contratación más proactiva y a la reducción del período de selección de candidatos; en general, las propuestas de reforma serían más firmes si fueran acompañadas de puntos de referencia que permitieran evaluar los progresos. Las delegaciones apoyan también, en principio, la creación de un cuadro compuesto por 2.500 puestos civiles de carrera

destinados a operaciones de mantenimiento de la paz, pero es necesario madurar la idea con cautela; la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) ha señalado algunos de los asuntos que deberán examinarse minuciosamente.

9. Se espera con interés el informe de la CAPI sobre la armonización de las condiciones del servicio sobre el terreno. Ciertamente hay margen para mejorar el sistema actual, pero el costo y las consecuencias administrativas de las propuestas del Secretario General son considerables. Merece apoyo también la idea de racionalizar los arreglos contractuales y pasar al contrato continuo, pero uno de los resultados clave debe ser la racionalización de la administración de los contratos. El Secretario General y la CCAAP destacan con acierto la importancia que tiene la capacitación en la promoción de las perspectivas de carrera y el desarrollo profesional. La Secretaría debería disponer de las más avanzadas tecnologías de la información, pero todo sistema nuevo de gestión de los recursos humanos debe ser compatible con las propuestas más generales relativas a ese asunto. Dado que la reforma del sistema interno de administración de justicia es una parte fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos, Australia, el Canadá y Nueva Zelanda aguardan con interés el examen del informe del Grupo de Reforma en la continuación del período de sesiones.

10. **La Sra. Udo** (Nigeria), hablando en nombre del Grupo de Estados de África, dice que el Grupo está muy orgulloso de los esfuerzos del Secretario General en el ámbito de la reforma de la gestión de los recursos humanos, que podría transformar la Secretaría en una administración pública verdaderamente internacional. El Grupo tiene la esperanza de que las reformas propuestas otorguen a las Naciones Unidas la capacidad necesaria para hacerse cargo de los retos actuales y futuros. El personal es, en efecto, el recurso más valioso de la Organización. La capacitación de ese personal es decisiva y generará dividendos durante mucho tiempo al asegurar el cumplimiento óptimo de los mandatos que los Estados Miembros consideren vitales. Todo el personal debe tener acceso igual a las oportunidades de capacitación; la representante agradecerá que se le presente información sobre la forma en que se proporcionará ese acceso y sobre el enfoque de elementos constitutivos que se aplica a la reforma de la gestión de los recursos humanos. Las reformas no pueden tener éxito sin el empeño

concertado de todos los Estados de ejercer la función supervisora de la Asamblea General y de consolidar las reformas una vez que se hayan implantado.

11. La Comisión debería analizar nuevamente las medidas encaminadas a garantizar que los directores de programas rindan cuentas por los objetivos incumplidos, en particular en lo relativo a la representación geográfica equitativa. Las numerosas vacantes previstas hasta 2010 por eliminación natural de puestos o por jubilación deberían administrarse correctamente con el fin de evitar que continúe deteriorándose la representación de los países de África en la Secretaría. Es necesario ocuparse de la representación particularmente escasa de África en las categorías superiores, pero las propuestas deben tener en cuenta los problemas peculiares de África: la aceleración del proceso de contratación mediante el anuncio de las vacantes en Internet y la reducción del plazo de publicación no deben afectar negativamente a los candidatos de países de África y de otros países en desarrollo, donde el acceso a Internet es limitado. El Grupo de Países de África desea recibir más aclaraciones sobre la propuesta de crear una dependencia especial para la contratación pero subraya que es necesario establecer criterios para evaluar los progresos.

12. Tanto la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas como el Secretario General, en el párrafo 26 de su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/61/228), han señalado que el desempeño general sigue lejos de alcanzar las metas, especialmente en las esferas de la representación geográfica y la paridad de género. Una forma de mejorar la paridad de género sería dar una oportunidad justa a las mujeres africanas de prestar servicios en la Organización, incluso en las categorías superiores. El objetivo de las reformas debería ser el establecimiento de un sistema de contratación y ascensos más justo.

13. El Grupo de Países de África sigue preocupado por las altas tasas de vacantes de las oficinas de las Naciones Unidas en África, problema que podría remediarse si se administraran cuidadosamente los arreglos de movilidad, mediante el empleo, incluso, de incentivos y subsidios apropiados; pero no se debe poner en peligro la integridad de la plantilla ni de la estructura de puestos. Las Naciones Unidas deben hacer todo lo posible por demostrar la tan necesaria capacidad de liderazgo en los ámbitos de la rendición de cuentas y la administración de justicia.

14. **El Sr. Liu Zhenmin** (China) expresa la preocupación de su delegación al observar que está descendiendo el número de funcionarios de las categorías superiores y de adopción de políticas que tienen nacionalidades de países en desarrollo y que el personal procedente de esos países no está distribuido de forma pareja entre los departamentos de la Secretaría. Sin embargo, dado que en los próximos cinco años está previsto que se jubilen 1.759 funcionarios, algunos de ellos de categoría superior, la Secretaría debería aprovechar la oportunidad para mejorar la distribución geográfica a fin de dar cumplimiento a la resolución 57/305 de la Asamblea General sobre la gestión de los recursos humanos. Es lamentable que el 22,4% de los funcionarios contratados mediante el sistema de límites convenientes provenga de Estados Miembros excesivamente representados y que la contratación basada en las listas de los concursos nacionales sea tan lenta.

15. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe encargarse de hacer más transparentes la contratación y la asignación de puestos sujetos a distribución geográfica, supervisar la contratación en todos los departamentos y mantener informados de la situación a los Estados Miembros. Aunque su delegación acoge con agrado el proyecto de contratación acelerada de candidatos provenientes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, considera que, en vista del probable efecto de la eliminación natural de puestos y de la reforma de la escala de cuotas, las modalidades de contratación acelerada deberían hacerse extensivas a los Estados que en la actualidad se encuentren por debajo del punto medio de su límite conveniente y que tengan probabilidades de pasar a estar insuficientemente representados en el futuro. La Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas debería cumplir una función central mediante la formulación de políticas y normas claras, transparentes y factibles.

16. Su delegación no está a favor de la propuesta del Secretario General de reducir de 60 a 30 días el plazo de publicación de vacantes en algunos casos. Teme que, al no haber objetivos bien definidos para mejorar las demás etapas del proceso de contratación, esa reducción no solo no logre acelerar las contrataciones, sino que afecte injustamente a los candidatos procedentes de Estados Miembros cuyas tecnologías de

la información estén menos desarrolladas. Entre otras alternativas, se podría formular una estrategia polifacética de contratación e iniciar con la antelación suficiente el proceso de llenar los puestos vacantes.

17. Dado que la propuesta de racionalizar los arreglos contractuales vigentes mediante el establecimiento de una categoría única de contratos afectaría al régimen común, su delegación desea que la CAPI la examine antes de que se tomen decisiones de carácter normativo. Por el mismo motivo, la CAPI debería examinar también la aplicación de la movilidad planificada, que podría tener consecuencias financieras y exigiría ajustes normativos y una mejora de la administración interna de justicia. Sin embargo, se podría realizar un proyecto experimental de movilidad planificada en los niveles superiores del cuadro directivo a fin de intercambiar experiencias entre organismos y mejorar la capacidad de liderazgo del personal directivo superior.

18. La propuesta de eliminar las restricciones a la presentación de candidatos del cuadro de servicios generales y categorías conexas para determinados puestos del cuadro orgánico debería examinarse desde la perspectiva de la optimización de la calidad profesional y la estructura etaria del personal de la Secretaría. Dado el gran número de personas que figura en la lista de aprobados en los concursos nacionales y que aún esperan un nombramiento, su delegación cree que se deberían mantener las actuales restricciones, así como la práctica de convocar concursos para ascender al cuadro orgánico. Desearía que se presentaran más aclaraciones sobre la propuesta de gratificación excepcional por retiro voluntario, puesto que le preocupan las consecuencias financieras que pueda tener y desea que se le presenten garantías de transparencia y supervisión efectivas.

19. La delegación de China considera que el debate sobre la reforma de las condiciones del servicio del personal de mantenimiento de la paz debería realizarse en el marco del tema relativo al régimen común, dado que la CAPI se propone crear un grupo de trabajo encargado de este asunto. También desea recibir información más detallada sobre la relación que existe entre la propuesta de crear 2.500 puestos permanentes en la esfera del mantenimiento de la paz y otras medidas de reforma, tales como la aplicación de la política de movilidad, la racionalización de los arreglos de contratación y la armonización de las condiciones del servicio. También le preocupa la posibilidad de que

haya desigualdad entre el trato que recibe el personal de mantenimiento de la paz con contrato permanente y el que no tiene este tipo de contrato.

20. **El Sr. Effah-Apenteng** (Ghana) dice que coincide con el Secretario General en que la Organización se ha convertido en una entidad orientada a la labor sobre el terreno, ya que hay más personal sirviendo en misiones sobre el terreno que en la Sede. En vista del aumento progresivo de la complejidad y la dificultad de los mandatos, el personal sobre el terreno debe recibir una remuneración apropiada. Aunque considera interesante la recomendación de implantar un contrato único de las Naciones Unidas bajo un reglamento único, habría que examinar las consecuencias de esa medida para que las delegaciones puedan adoptar una decisión bien fundada. La movilidad será una faceta valiosa de un sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera, dado que es un elemento indispensable para satisfacer las necesidades y los mandatos de la Organización y sus cambios constantes. Debería mejorarse esa política para garantizar que sus efectos sean los previstos.

21. No se registra avance alguno en la mejora de la distribución geográfica mediante el sistema de límites convenientes. Deben proseguir los esfuerzos en esta materia, puesto que las medidas adoptadas, como los concursos especiales, la contratación preferente de candidatos preseleccionados procedentes de países en desarrollo, la propuesta de establecer un coordinador dedicado a la distribución geográfica y las misiones especiales de contratación a países no representados o insuficientemente representados, aún no han dado resultados. Se debería contratar a más mujeres de países en desarrollo para llenar puestos del cuadro orgánico y de categorías superiores.

22. Los indicadores de recursos humanos establecidos deberían brindar una perspectiva de los progresos en esa materia con el fin de mejorar la labor de los administradores y generalizar el uso de modelos de planificación de los recursos humanos en toda la Organización. Considera positivo el cambio de enfoque de los programas de formación y aprendizaje del personal para atender las necesidades funcionales y operativas de la Organización. Aunque reconoce que el sistema Galaxy de dotación de personal es una importante herramienta de gestión de recursos humanos, su delegación desea saber de qué manera ha mejorado ese sistema los procesos de contratación y, más concretamente, cómo ha gestionado la Secretaría

la enorme cantidad de candidaturas recibidas observando, al mismo tiempo, los principios de transparencia y de primacía de los méritos. Su delegación espera que se solventen las deficiencias del sistema para que el proceso de contratación se base en las competencias y sea más rápido.

23. **El Sr. Muhith** (Bangladesh) dice que su delegación comparte la opinión de que las Naciones Unidas ya no se limitan a ofrecer servicios administrativos, de reuniones y conferencias, sino que actúan en muy diversos campos, desde los derechos humanos hasta el desarrollo. Por lo tanto, necesitan un personal internacional versátil, polifacético y con experiencia, cimentado sobre los valores de la profesionalidad, la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia. Desea recordar que la Asamblea General, en su resolución 59/266, expresó su deseo de que el Secretario General hiciera más rigurosa la rendición de cuentas por parte del personal directivo en lo relativo a las decisiones sobre gestión de los recursos humanos, en particular mediante la imposición de sanciones por mala administración o la inobservancia de normas y procedimientos establecidos, salvaguardando al mismo tiempo el derecho de todos los funcionarios al respeto del procedimiento reglamentario.

24. Pese a las reiteradas peticiones de la Asamblea General, la distribución geográfica es aún menos equitativa que antes. Los países no representados han perdido terreno, la situación de los países insuficientemente representados no ha variado y ha aumentado el número de funcionarios procedentes de países excesivamente representados. Entre 2002 y 2006, sólo ha habido seis nombramientos de funcionarios procedentes de países no representados y 114 de países insuficientemente representados, mientras que los de países excesivamente representados han sido 196. Entre julio de 2005 y junio de 2006, 15 de los 21 países excesivamente representados han visto crecer el número de funcionarios contratados. Esa situación no refleja el espíritu del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, ni de las numerosas resoluciones de la Asamblea General a este respecto. La delegación de Bangladesh desea recordar nuevamente la resolución 59/266 de la Asamblea General, que insiste en que los límites geográficos son aplicables a los países y no a regiones o grupos. En vista de la referencia que figura en esa resolución a los mecanismos de rendición de cuentas,

también desea saber qué medidas se van a adoptar para garantizar que haya rendición de cuentas por el descuido intencional en materia de distribución geográfica.

25. En su reunión de julio de 2006, la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas llegó a la conclusión de que el desempeño seguía lejos de alcanzar las metas de distribución geográfica y paridad de género respecto de la representación de los países en desarrollo en las categorías superiores y en los niveles de adopción de decisiones, por lo que su delegación se pregunta si se ha cumplido lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General 41/206 A, 53/221, 55/258, 57/305 y 59/266. Además, recordando que el Secretario General, en su informe titulado "Invertir en el personal" (A/61/255), señaló la práctica constante de contratar funcionarios de categoría superior que han tenido poca o ninguna experiencia de dirección o gestión en un entorno multicultural complejo, la delegación de Bangladesh quisiera que la Secretaría aclarara esa situación.

26. Tomando en consideración la lógica subyacente a las propuestas de reforma del cuadro del Servicio Móvil (A/61/255/Add.1), su delegación pide que se examine seriamente la propuesta de crear 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz. Deben establecerse procedimientos para que los ciudadanos de los países que contribuyen con contingentes militares tengan prioridad para los puestos del Servicio Móvil, en consideración a su experiencia, su compromiso y su sacrificio.

27. **La Sra. Dinić** (Croacia) dice que, con el fin de alcanzar los objetivos de la reforma, los Estados Miembros, el personal y la Administración deben trabajar en colaboración. Hay que tomar medidas para atraer y retener personal cualificado, en particular teniendo en cuenta que más de la mitad del personal presta servicios en misiones sobre el terreno. Durante largo tiempo, su delegación ha abogado por utilizar los concursos nacionales para contratar candidatos jóvenes y bien preparados. La Organización debe poner más empeño en acelerar el proceso de contratación. En su calidad de institución universal, las Naciones Unidas deben asegurarse de que todos los Estados Miembros estén representados en su personal.

28. En los procesos de contratación, colocación y ascensos deben tenerse en cuenta los elementos

cruciales y complementarios de la distribución geográfica, la paridad género y los méritos personales. La representación de la mujer ha aumentado en la categoría subalterna, pero no en los puestos de categoría superior, a pesar de la abundancia de candidatas suficientemente preparadas. Su delegación apoya la opinión del Consejo de Seguridad, expresada en su reciente debate público sobre la mujer, la paz y la seguridad, de que debe haber más mujeres en el personal civil, policial y militar de las operaciones de mantenimiento de la paz, sobre todo en las categorías superiores. Observa que ha habido pocas mujeres entre los enviados o representantes especiales del Secretario General y pide a los Estados Miembros que presenten más candidatas cualificadas.

29. **El Sr. Vijayaraghavan** (India) dice que es vital que las Naciones Unidas tengan una fuerza laboral bien capacitada, adaptable y comprometida, capaz de abordar con éxito los retos cada vez más numerosos y complejos que se le presentan. La Organización necesita un sistema de contratación eficaz, pero también un personal motivado. Para alcanzar el equilibrio entre ambos, es necesario un esfuerzo colectivo fundamentado en la colaboración de la Administración con el personal.

30. Como ha señalado la CCAAP, en los informes que la Comisión tiene a la vista figuran varias ideas innovadoras que se deben seguir desarrollando. Su delegación espera con interés las demás propuestas que presentará el Secretario General en 2007, incluidos los informes pertinentes de la CAPI. Sin embargo, su delegación discrepa de la observación de la CCAAP de que la tendencia del Secretario General a solicitar cada vez más el apoyo de órganos intergubernamentales en iniciativas que caen dentro de su ámbito de competencia esté desdibujando la línea divisoria entre la labor normativa de la Asamblea General y las funciones administrativas del Secretario General. Su delegación cree firmemente que el Secretario General debe seguir celebrando estrechas consultas con la Asamblea General en ese tipo de iniciativas con el fin de promover un mejor entendimiento y un mayor apoyo de los Estados Miembros.

31. Su delegación desea reiterar su exigencia de que se establezca el más alto nivel de rendición de cuentas en la Organización, en particular en el cuadro directivo superior, y subrayar la necesidad de que se establezcan estructuras jerárquicas claras. Por lo tanto, se debe establecer un sistema operacional de incentivos y

sanciones y reformar el sistema interno de administración de justicia. Como se señala en el informe del Secretario General sobre la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (A/61/319), la cabal aplicación de medidas para fortalecer la evaluación del desempeño del personal directivo contribuirá considerablemente a lograr una rendición de cuentas genuina. Si bien acoge con agrado las medidas encaminadas a crear un marco ético y de rendición de cuentas, su delegación desea expresar su preocupación por la creación de un comité interno de supervisión compuesto por tres funcionarios de categoría superior, hecho que contraviene la exigencia de los Estados Miembros de que tal comité fuera externo a la Secretaría e informara directamente a la Asamblea General.

32. Su delegación no acaba de entender por qué la CCAAP ha traído a colación el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas al principio de su observación sobre la contratación y la colocación del personal, dado que todos los Estados Miembros parecen estar perfectamente al tanto de su ámbito de aplicación. Aunque su delegación celebra la insistencia del Secretario General en la planificación estratégica de la fuerza laboral, pide que en las Naciones Unidas haya un proceso de selección justo, transparente, acorde con las normas, fundamentado en la representación geográfica equitativa y con la debida consideración de la paridad de género. Según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/61/257), tan sólo alrededor de un 40% de los puestos de categoría superior y de adopción de decisiones están ocupados por funcionarios procedentes de países en desarrollo, a pesar de que los países en desarrollo constituyen la abrumadora mayoría de los Estados Miembros de la Organización. Quizá haya llegado la hora de racionalizar el proceso de selección, sobre todo en vista de que la fórmula matemática con la que se calculan los límites convenientes de representación otorga una importancia excesiva a las contribuciones presupuestarias de los Estados Miembros y es, por lo tanto, contraria al espíritu de la Carta. El número de puestos sujetos a distribución geográfica debería incrementarse conforme aumentan las dimensiones de la Secretaría y de los demás órganos ejecutivos.

33. En cuanto a la paridad de género, la situación en la Secretaría es lamentable. Sólo se ha alcanzado la paridad en las categorías P-1 y P-2. Por lo tanto, su

delegación acoge con agrado las garantías del Secretario General entrante de que hará todo lo posible por reducir el desequilibrio entre los géneros en la Organización y confía en que la importancia que otorga a los méritos no resultará ser un impedimento para alcanzar el equilibrio entre países en desarrollo y países desarrollados, o para respetar el principio de la distribución geográfica equitativa, que ha contribuido a su elección.

34. La India respalda la propuesta de utilizar listas de candidatos preseleccionados como instrumento primario de contratación, colocación y ascenso y pide una supervisión estricta de los órganos centrales de examen, cuyo funcionamiento ha sido cuestionado por el Sindicato del Personal. Respalda también la administración de los concursos nacionales y otras pruebas previas a la contratación y coincide con las observaciones de la CCAAP respecto de las propuestas del Secretario General en materia de promoción de las perspectivas de carrera y creación de liderazgo y capacidad de gestión. Sin embargo, solicitará más aclaraciones respecto de las propuestas del Secretario General sobre la creación de un centro de contratación y colocación del personal, la movilidad, los arreglos contractuales y el plan de gratificación por retiro voluntario.

35. Su delegación coincide con la CCAAP en que es fundamental analizar más a fondo la propuesta de crear 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Si la Asamblea General aprobara la propuesta, se debería dar cierta preferencia de contratación a los candidatos procedentes de países que aportan contingentes y que han demostrado sistemáticamente su compromiso con la Organización y con sus misiones de mantenimiento de la paz. Por último, su delegación cree firmemente que ni la Administración ni los Estados Miembros deben emprender reformas de la gestión de los recursos humanos de forma aislada. Los administradores y el personal deberían entablar un diálogo constructivo e intercambiar sus experiencias en todas las etapas del proceso.

36. **El Sr. Sul Kyung-hoon** (República de Corea) dice que el informe del Secretario General titulado "Invertir en el personal" (A/61/255) presenta un panorama persuasivo de la futura orientación de la Secretaría y contiene numerosas ideas innovadoras y valiosas. Su delegación comparte la opinión de la CCAAP de que el Secretario General debe usar la autoridad que ya tiene

para cumplir los mandatos que recibe de la Asamblea General y utilizar para ello los métodos que considere más idóneos en cada caso. La función de la Asamblea General debería consistir en disponer los mandatos y hacer responsable al Secretario General de su ejecución. Debe establecerse una estructura jerárquica clara con la correspondiente atribución de responsabilidades. Por lo tanto, es necesario crear un sistema adecuado para la evaluación de la actuación profesional, con incentivos y sanciones significativos, que forme parte del sistema de gestión del personal. Se debe promover la celebración periódica de consultas entre la Administración y el personal y mejorar la cultura y la ética de trabajo de la Secretaría.

37. El actual proceso de contratación resulta demasiado lento y no es lo bastante proactivo. Su delegación está esperanzada por el énfasis con que el Secretario General se ha referido a la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, que debería hacerse de la forma más precisa posible. Con el fin de que esa planificación sea significativa, debe traducirse en un proceso de contratación y colocación relativamente rápido, y habrá que multiplicar los esfuerzos para garantizar que los candidatos seleccionados en los concursos nacionales reciban su colocación con rapidez. Los largos períodos de espera actuales pueden atribuirse al aplazamiento de las decisiones por parte de los administradores, lo cual es inaceptable.

38. La República de Corea atribuye gran importancia al equilibrio geográfico y de género en la Secretaría y, por lo tanto, acoge con agrado la propuesta del Secretario General de garantizar el estricto cumplimiento de las metas de representación geográfica y de género. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería ejercer una función más enérgica y proactiva en la supervisión y el cumplimiento de esos mandatos organizativos, y los directores de categoría superior deberían tomar más medidas en este sentido. Su delegación apoya las iniciativas del Secretario General encaminadas a crear un sistema de incentivos significativos para fomentar la movilidad, pero también comparte las preocupaciones de la CCAAP respecto de las posibles consecuencias administrativas y de gestión que acarrearía un incremento de la movilidad. En el informe que el Secretario General presente a la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones sobre la primera fase de aplicación del plan de movilidad del personal deberían figurar previsiones de productividad

y financiación para las fases siguientes, así como un análisis de los asuntos pertinentes de administración y gestión.

39. Es esencial que haya programas más enérgicos de promoción de las perspectivas de carrera para atraer y retener a los funcionarios dedicados y con talento y promover el liderazgo, la creatividad y la versatilidad que exige la labor de la Organización. En consecuencia, la República de Corea apoya las propuestas encaminadas a fortalecer el liderazgo y la contratación, la capacitación y el perfeccionamiento del personal directivo. Sin embargo, agradecería que la Secretaría expusiera sus opiniones respecto de la recomendación de la CCAAP de no seguir asignando fondos considerables para este fin hasta que el Secretario General haya presentado información sobre las prioridades, los resultados y los calendarios de las actividades de promoción de las perspectivas de carrera. Hay una urgente necesidad de mejorar la tecnología de la información sobre recursos humanos. Se debería crear un nuevo sistema electrónico de dotación de personal pero, para evitar que se repita la experiencia de la Organización con el sistema Galaxy, habría que realizar un análisis extenso del ámbito y la cobertura del sistema.

40. El personal de las Naciones Unidas presta sus servicios de acuerdo con una amplia variedad de arreglos contractuales a los que corresponden muy diversas condiciones de servicio. Se deberían simplificar y racionalizar los arreglos contractuales para garantizar que todos los funcionarios reciban un trato justo. La República de Corea agradecerá que se le presente información detallada sobre la propuesta de contrato único, incluidas sus consecuencias financieras pertinentes más allá de 2007. Sin embargo, dado que la propuesta se relaciona directamente con el asunto de las condiciones de servicio sobre el terreno, debería debatirse en marzo de 2007, junto con el informe del grupo de trabajo de la CAPI sobre la remuneración total del personal que presta servicios en lugares de destino donde no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo y las propuestas de la CAPI para introducir un enfoque armonizado en todo el sistema de las Naciones Unidas.

41. La aplicación de la propuesta de crear 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz aumentaría el grado de profesionalidad de esas operaciones y fortalecería la capacidad de la

Organización para atender rápidamente las necesidades de mantenimiento de la paz. Como se señala en el informe de la CCAAP sobre la gestión de los recursos humanos (A/61/537), se necesita una clara metodología para la distribución de los gastos conexos entre las diversas fuentes de financiación. También pide aclaraciones respecto de la combinación de aptitudes requeridas, la distribución de categorías prevista, el proceso de selección, la pertinencia de las medidas de movilidad del personal y la gestión del aumento de capacidad.

42. **El Sr. Kamkum** (Jamahiriya Árabe Libia) dice que su país apoya la reforma de gestión de los recursos humanos y cree que la distribución geográfica equitativa en la dotación de personal de la Secretaría es un asunto importante. La Jamahiriya Árabe Libia es uno de los nueve Estados que están insuficientemente representados en puestos sujetos a distribución geográfica. Esto es motivo de preocupación, sobre todo a la luz del considerable incremento de las cuotas de la Jamahiriya. La representación de su país en términos de puestos ocupados ha sido persistentemente inferior al punto medio del límite conveniente.

43. El proceso de nombramiento y selección debería garantizar la independencia de la administración pública internacional. Sin embargo, el sistema vigente no cumple las exigencias de transparencia y rendición de cuentas y es necesario reformarlo.

44. El objetivo de la reforma de la gestión de los recursos humanos es implantar un sistema amplio y justo de contratación y lograr una distribución geográfica más equitativa. A tal fin, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería tomar medidas para garantizar la distribución geográfica equitativa de los puestos y para incrementar la representación de los Estados Miembros insuficientemente representados o no representados en la Secretaría. La Oficina también debería establecer arreglos especiales con esos Estados para colocar en puestos de la Secretaría a sus nacionales, e incluso para celebrar concursos de contratación en esos Estados.

45. **El Sr. Emam** (Arabia Saudita) dice que su delegación lamenta que no haya una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría y que el número de Estados insuficientemente representados o no representados haya aumentado en los últimos años. A pesar de los esfuerzos de su país por lograr que se contrate a sus nacionales en puestos

de la Secretaría, la Arabia Saudita sigue siendo uno de los más insuficientemente representados de la Organización. En ese sentido, su país apoya la propuesta del Secretario General de crear y mantener una lista especial de candidatos de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. No apoya, por el contrario, la propuesta de reducir a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de vacantes.

46. La Arabia Saudita cree que la capacitación es importante para el desarrollo profesional y debe ser obligatoria para todas las categorías laborales. El programa de movilidad, en cambio, debería ser voluntario. Si la movilidad ha de ser obligatoria, entonces debería serlo en todas las categorías laborales. La propuesta de que todos los contratos sean bien temporales, bien de plazo fijo, por una parte, o contratos continuos, por la otra, se debe seguir examinando.

47. Debe ofrecerse el retiro voluntario en los casos en que la separación del servicio redunde en beneficio de la Organización y sea aceptable para el funcionario. Esta medida debe aplicarse con transparencia y justicia en conjunción con un sistema eficaz de rendición de cuentas. Su país coincide con la CCAAP en que habría que establecer un sistema de incentivos y en que se deberían mantener listas de contratación. Sin embargo, destaca que esas listas podrían terminar siendo tan largas que resultarían inútiles y pide al Secretario General que establezca los criterios de mantenimiento y actualización de esas listas a fin de evitar que sean objeto de usos indebidos. Aunque su delegación acoge con agrado el sistema propuesto de planificación institucional de los recursos, le sigue preocupando que ese sistema no logre resolver los problemas estratégicos que se plantean en numerosos ámbitos de la gestión de los recursos humanos.

48. **El Sr. Tal** (Jordania) dice que se debería aplicar un enfoque metódico, gradual y bien concebido para asegurar una reforma sustancial de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. Su delegación toma conocimiento de las propuestas que figuran en los diversos informes del Secretario General y desea elogiar a la Secretaría por su minuciosidad, pese a las ocasionales redundancias. Su delegación solicitará aclaraciones sobre aspectos concretos de las propuestas de reforma durante las consultas oficiosas de la Comisión.

49. Jordania valora las iniciativas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos encaminadas a racionalizar normas y procedimientos, aprovechar mejor los sistemas actuales de tecnología de la información, perfeccionar la utilización de los planes de acción, acelerar la contratación y mejorar la retención del personal. Las numerosas propuestas relativas a los diversos ámbitos de la reforma son más bien complejas y su aplicación, si no se lleva a cabo debidamente, podría dar por resultado la consecución de algunos objetivos a expensas de otros. Por lo tanto, Jordania abriga la esperanza de que las propuestas se apliquen de forma complementaria. Al debatir las propuestas que figuran en los informes, la Comisión debería procurar no perder de vista los objetivos de largo plazo. Ninguna de esas propuestas debería convertirse en un fin en sí mismo.

50. Su delegación ha observado que en los informes del Secretario General se hace referencia con frecuencia a la necesidad de cambiar la cultura de trabajo. Si bien ese cambio es necesario para aplicar con éxito las propuestas de reforma, llevará tiempo conseguirlo, y requerirá constante comunicación e intercambios de información entre todas las partes interesadas con el fin de vencer resistencias y asegurar una transición sin problemas. Por otra parte, la necesidad de cambio no se limita al personal. También afecta a la Administración y los órganos de examen y dependerá de la forma en que definan los Estados Miembros la labor de la Organización para el futuro, de las funciones en constante evolución que decidan encargarle para alcanzar sus objetivos y de las directrices que se establezcan en el futuro. Es de prever que habrá resistencia al cambio y debería tenerse sumo cuidado de garantizar que, al aplicar algunas de las reformas propuestas, los Estados Miembros no se limiten a alcanzar un consenso en teoría, sino que haya un progreso real y significativo en materia de gestión general de los recursos humanos. Por último, su delegación ha observado que en ninguno de los informes relativos a la gestión de los recursos humanos se menciona la contratación de personas con necesidades especiales. Su delegación considera ese asunto de la mayor importancia y, por lo tanto, agradecería que se le presentara más información al respecto.

51. **El Sr. Debabeche** (Argelia) dice que la reforma de la gestión de los recursos humanos es un tema particularmente delicado, dado que guarda relación con

personas y culturas. En el informe del Secretario General (A/61/255) se formulan propuestas relativas a un nuevo marco de recursos humanos basado en los principios que se enumeran en el párrafo 24 del informe. De ese enfoque se deduce que la Organización comienza apenas a preocuparse por esos principios y que hasta el momento se han descuidado o incumplido de forma manifiesta. De ser así, ello explicaría los problemas de que adolece la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas.

52. Las propuestas de reforma son obra de la Secretaría y, al parecer, la CAPI no ha participado en su redacción. El mandato de esa Comisión no debería restringirse, sino más bien ampliarse para que, además de la mera supervisión de sueldos y derechos, incluya la creación de un marco jurídico para la administración pública internacional que atraiga a los candidatos mejores y más idóneos. Los actuales procedimientos de gestión de los recursos humanos son complejos y poco sistemáticos y generan desigualdades entre los funcionarios. Por lo tanto, acoge con agrado la propuesta de crear un tipo único de contrato como medio para garantizar un trato igual a todo el personal. Con respecto a los contratos continuos, solicita que se aclaren las circunstancias en que se rescindirían esos contratos “atendiendo a los intereses de la buena administración de la Organización”.

53. En relación con las propuestas de reforma del sistema Galaxy, la reducción del plazo de publicación de vacantes a 30 días y la creación de listas de candidatos preseleccionados, dice que no es posible alcanzar objetivos tales como el aumento de la transparencia y la distribución geográfica equitativa, este último de especial interés para su delegación, si la Asamblea General no asume una función más activa en la supervisión de los procesos de contratación y garantiza que sólo se seleccione a los mejores candidatos y que se desestimen los criterios subjetivos. A este respecto, la experiencia de los Estados Miembros podría resultar instructiva.

54. En un sistema verdaderamente justo, los candidatos que consideren que no han sido tratados con justicia deberían disponer de un mecanismo de apelación. De este modo se ofrecería un medio para remediar errores, fortalecer la rendición de cuentas y poner fin a las peticiones de convertir la contratación en un proceso externo. Su delegación no está a favor de reducir el período de publicación de vacantes a 30 días, puesto que ello pondría en desventaja a los candidatos

de los países en desarrollo, donde la disponibilidad de las tecnologías de la información y las comunicaciones no es tan amplia. La creación de listas de candidatos preseleccionados obligaría a cumplir los plazos de contratación, cosa que no sucede en la actualidad, y a mantener informados a los candidatos que figuren en la lista. Sin embargo, el hecho de figurar en la lista no garantiza que los candidatos preseleccionados puedan o quieran aceptar cualquier puesto que se les ofrezca. Su delegación agradecerá que se le proporcione más información sobre estos asuntos.

55. Su delegación apoya la rotación de los administradores encargados de las adquisiciones. El asunto de la contratación del personal directivo superior en general es importante. El año pasado, su delegación pidió información sobre las modalidades de nombramiento del Jefe de Gabinete del Secretario General, que posteriormente pasó a ser Vicesecretario General; la respuesta fue que esos nombramientos se hacen a discreción del Secretario General. No le consta que exista documento oficial alguno en el que se establezca tal criterio y lamenta que la Asamblea General no haya supervisado esos nombramientos con más atención. Debe ponerse fin a la práctica actual, todos los puestos vacantes deben anunciarse y la Asamblea General debe participar en el nombramiento de candidatos, aunque obviamente el Secretario General debería poder nombrar los asesores en asuntos políticos que necesite.

56. Se debería estudiar también la posibilidad de limitar la duración de los nombramientos de altos funcionarios y aplicarles el principio de rotación geográfica. Con esas medidas se daría cumplimiento a las disposiciones de la resolución 59/266 de la Asamblea General relativas a la representación equitativa de los Estados Miembros en los puestos de categoría superior y de adopción de decisiones de la Secretaría, a la necesidad de asegurar que ningún puesto se considere propiedad exclusiva de un Estado Miembro o de un grupo de Estados y al principio de que un nacional de un Estado Miembro no debe suceder a otro nacional de ese Estado en un puesto de categoría superior.

57. La consecución de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con los deseos de la Asamblea General, no debería ser difícil. Habría que estudiar la posibilidad de crear un mecanismo de la Asamblea General que se encargara de hacer rendir cuentas a los funcionarios superiores y de adoptar las

medidas pertinentes cuando no se hubieran cumplido los deseos de la Asamblea General. Será difícil crear un mecanismo de esas características sin el apoyo de los Estados Miembros que en la actualidad predominan en la Secretaría. El mismo análisis desfavorable que esos Estados hacen del sistema de gestión de los recursos humanos debería hacerlos más propensos a adoptar tal medida.

58. Expresa su preocupación por el hecho de que los países en desarrollo estén insuficientemente representados en los puestos de categoría superior de la Secretaría, pese a que sus cuotas siguen aumentando. Solicita información, desglosada por país, sobre el monto de los sueldos y los derechos que percibe el personal. Esos pagos, junto con los montos destinados al mantenimiento de oficinas y servicios de las Naciones Unidas en un país determinado, debilitan el argumento de que la representación en la Secretaría debe estar vinculada a las cuotas del presupuesto.

59. No es posible hacer reforma alguna si no hay diálogo entre la Administración y los representantes del personal. El hecho de que los representantes del personal de Nueva York no hayan participado en las consultas relativas a la reforma suscita dudas sobre la legitimidad del proceso, por lo que pide a las dos partes que reanuden sus contactos. Por último, celebra el programa de protección de denunciantes de irregularidades y la labor del Ombudsman, a pesar de sus limitados recursos.

60. **El Sr. Vuong Dinh Van** (Viet Nam) dice que su delegación valora el enorme esfuerzo realizado por el Secretario General durante todo su mandato y destaca los logros tangibles, si bien modestos, en materia de reforma. Tiene la esperanza de que la creación de una Secretaría global contribuya a dar continuidad a la armonización del sistema de las Naciones Unidas y de que las reformas ayuden a la Organización a hacer frente a las complejos retos futuros. En particular, la reforma de la gestión de los recursos humanos debe basarse en las más exigentes normas en materia de ética, equidad, transparencia, rendición de cuentas y competencia profesional, tanto del personal como de la Administración, así como en el respeto por la diversidad y el equilibrio geográfico.

61. Es necesario mejorar las condiciones de trabajo y la capacitación del personal. La movilidad podría brindar más oportunidades a todos los funcionarios, pero esos arreglos deben aplicarse por igual a la Sede y

al personal sobre el terreno y no debe permitirse que entorpezcan el normal desarrollo de las actividades.

62. La representación insuficiente es motivo de preocupación para muchos países en desarrollo. En el caso de Viet Nam, por ejemplo, sólo se han llenado cuatro de los ocho puestos que en teoría le corresponden, aunque hay cuatro candidatos vietnamitas que, cuatro o cinco años después de aprobar el concurso nacional, siguen esperando un nombramiento. En ningún caso se debería reducir el plazo de 60 días para el anuncio de vacantes, y el proceso de contratación debería simplificarse más para hacerlo accesible a los candidatos de países en desarrollo. También sería interesante que los funcionarios con categoría de oficial de contratación nacional tuvieran la oportunidad de trabajar en la Sede y en otros lugares de destino con el fin de capacitarse como funcionarios internacionales.

63. **La Sra. Makhumula** (Malawi) dice que el personal de las Naciones Unidas debe ser competente, polifacético y versátil. Por lo tanto, su delegación aplaude el programa del Secretario General para la reforma de la gestión de los recursos humanos, encaminado a crear una Organización productiva, flexible y orientada a la obtención de resultados. Celebra la política de promoción y apoyo de las perspectivas de carrera que se establece en los informes del Secretario General titulados *Invertir en el personal* (A/61/255) e *Informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos* (A/61/228) y dice que se deben aprobar los recursos presupuestarios señalados por el Secretario General. Sin embargo, expresa su preocupación por el hecho de que, pese a ciertos progresos, aún no se hayan alcanzado los objetivos establecidos en materia de paridad de género y distribución geográfica. El cumplimiento de esos objetivos debe ser una prioridad.

64. La movilidad debería contribuir a mejorar la integración y el entendimiento entre la Sede y las misiones sobre el terreno, pero no debería imponerse a expensas de la memoria institucional. La Secretaría debería establecer prácticas de gestión de los conocimientos que preserven la continuidad, la calidad del servicio y la memoria institucional. Apoya la introducción de tres tipos de contratos (de corta duración, de plazo fijo y continuo) como medio para eliminar las actuales desigualdades en materia de arreglos contractuales, pero dice que los Estados Miembros deben estudiar cuidadosamente el nuevo

sistema con el fin de evitar que surjan nuevas desigualdades.

65. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que su delegación considera de la mayor importancia la aplicación de un marco normativo eficaz y flexible en materia de recursos humanos para que el personal de la Organización alcance su máximo grado de eficacia. La reforma de la gestión de los recursos humanos debe aumentar la eficacia, utilizar racionalmente los escasos recursos, atender la demanda de personal cualificado y mejorar el desempeño de la Secretaría.

66. Las propuestas del Secretario General se orientan en su mayoría a fortalecer el sistema de servicio de carrera en la Organización, en particular haciéndolo extensivo al personal de mantenimiento de la paz mediante contratos de la serie 100. Se pregunta si ese enfoque está justificado y si el invertir en la capacitación de un personal polifacético, incluso mediante la movilidad obligatoria, a expensas de traer “sangre nueva” a la Organización mediante la contratación de especialistas de la más alta cualificación de fuera de la Organización, es el método mejor y más económico para conseguir que las Naciones Unidas estén preparadas para los retos de la época actual. Ese enfoque no es coherente con las prácticas modernas en materia de gestión de los recursos humanos ni con las exigencias que la Organización debe atender y que cambian con rapidez, en particular en el ámbito del mantenimiento de la paz. En opinión de su delegación, las reformas propuestas suponen una costosísima empresa de dudosa utilidad para los Estados Miembros.

67. Al examinar la propuesta de crear una determinada cantidad de puestos de carrera para misiones de mantenimiento de la paz, la Asamblea General debería tener en cuenta la labor de la CAPI en materia de armonización de las condiciones del servicio sobre el terreno.

68. Aunque su delegación coincide en que las condiciones de contratación del personal de las Naciones Unidas deben incluir un compromiso de movilidad y en que el Secretario General tiene el derecho de trasladar al personal atendiendo a las necesidades de la Organización, le sigue preocupando la introducción de la movilidad obligatoria, y por tanto desorganizada, en la que se contempla incluso la movilidad entre grupos ocupacionales. Esta fuente de preocupación, junto con la ausencia de un concepto

claro de la forma en que se debe definir y aplicar la movilidad, no augura nada bueno para la eficacia de la Organización y, sin duda, generará gastos sustanciales e injustificados.

69. Aunque ve cierta lógica en la propuesta de eliminar las restricciones de movimiento entre cuadros y entre la Sede y las misiones sobre el terreno, la delegación rusa no la aprueba. En primer lugar, ello implicaría que ciertos puestos internacionales se llenarían de forma injustificada con personal de contratación local seleccionado atendiendo a criterios completamente distintos y dotado de conocimientos y aptitudes diferentes. En segundo lugar, generaría gastos sustanciales y no siempre justificables. En general, las propuestas de la Secretaría parecen estar motivadas más por un deseo de reforzar las garantías de empleo y elevar el costo de la retención del personal que por una preocupación de incrementar la flexibilidad, la productividad y el rendimiento. Debería analizarse cuidadosamente la eficacia del sistema de selección y colocación del personal que se implantó en 2002. El sistema no ha conseguido traer “sangre nueva” y se ha concentrado en consolidar el servicio de carrera. Habría que realizar un examen de estos cinco años, con la participación de los administradores.

70. La delegación de la Federación de Rusia también es reacia a apoyar las propuestas encaminadas a cumplir de forma más estricta los criterios de distribución geográfica, dado que la Secretaría parece haber olvidado que el sistema se basa en límites “convenientes”, que ya se aplican en la Secretaría de forma más estricta que en cualquier otro lugar del sistema de las Naciones Unidas. La insistencia excesiva en los criterios geográficos, sin tener en cuenta las pautas de representación de los países a determinados niveles o en departamentos concretos, es incompatible con las necesidades de selección de personal. Como ha señalado la propia Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la exigencia de llenar las vacantes de categoría P-2 y P-3 de su Oficina exclusivamente con candidatos de las listas de los concursos nacionales es un obstáculo para lograr la distribución geográfica equilibrada y, por paradójico que parezca, para la contratación de ciudadanos de países en desarrollo.

71. Aunque su delegación apoya la idea de racionalizar el sistema de contratos de la Organización, desea que se le presenten garantías de que los nuevos contratos continuos no se convertirán en una especie de

contrato “cuasipermanente” que sucedería a los contratos de plazo fijo; en su opinión, estos últimos son el instrumento más adecuado para gestionar los recursos humanos. También espera recibir información más detallada sobre el uso de listas para la contratación, el incremento propuesto de los gastos en capacitación del personal y la propuesta de retiro voluntario.

72. **El Sr. Kodera** (Japón) dice que la buena gestión de los recursos humanos es el fundamento de toda organización. Aunque el actual sistema de gestión de los recursos humanos tiene que hacer frente a numerosos retos nuevos, en general está funcionando bien y se ha ido modificando de tanto en tanto conforme a las necesidades. La política de gestión de los recursos humanos afecta directamente al rendimiento del personal y, una vez que, se tome la decisión de instituir las reformas, no será posible dar marcha atrás. Por lo tanto, se debería examinar cuidadosamente el sistema actual antes de adoptar decisión alguna respecto de las propuestas del Secretario General.

73. Su delegación aprecia los esfuerzos de la Secretaría por celebrar consultas con el personal y sus representantes durante la elaboración de las reformas propuestas. Al introducir cambios, se deben reducir al mínimo los contratietempos. Por lo tanto, lamenta que el Sindicato del Personal de Nueva York, que debería estar en el centro de las consultas, no haya participado en ese proceso. Deben renovarse los contactos de los grupos del personal con la Administración a fin de alcanzar un resultado constructivo.

74. Pasando al informe del Secretario General titulado *Invertir en el personal* (A/61/255), dice que las medidas para acelerar el proceso de contratación y selección son importantes, pero deben ser compatibles con los principios de buena administración. Solicita aclaraciones sobre el modo en que haya correspondencia entre los candidatos preseleccionados y los requisitos específicos de cada puesto. Los requisitos de idoneidad del actual sistema de selección de personal, incluidos los criterios geográficos, obedecen a un propósito genuino y su delegación expresaría serias reservas si el Secretario General tuviera la intención de eliminar los criterios geográficos de ese sistema.

75. Respecto de la propuesta del nuevo arreglo contractual propuesto basado en un solo contrato y un

solo reglamento, se pregunta cómo afectaría ese método al cálculo de los límites convenientes de la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que establece la resolución 42/220 A de la Asamblea General. Ese enfoque para mejorar las condiciones del servicio sobre el terreno no ha sido analizado por la CAPI. Por lo tanto, el nuevo arreglo propuesto debe analizarse con detalle a fin de garantizar el debido equilibrio de las remuneraciones en los organismos del régimen común.

76. También es necesario seguir estudiando la propuesta de armonización de las condiciones del servicio sobre el terreno. Hay una enorme diferencia entre el número de funcionarios que trabajan en operaciones de mantenimiento de la paz y el número de funcionarios que trabajan en otras organizaciones del régimen común. Se pregunta cuántos funcionarios internacionales empleados en misiones de mantenimiento de la paz pueden acomodarse, junto con sus familias, en sus lugares propuestos de asignación administrativa sin dotar a esos lugares de una considerable capacidad de gestión. La Comisión debería esperar a que la CAPI presente su informe durante el segundo trimestre del año para abordar este importante asunto.

77. En opinión de su delegación no resulta evidente la necesidad de crear 2.500 puestos civiles de carrera para misiones de mantenimiento de la paz. Pregunta qué ventajas tendría un sistema como ese para la Organización o para los funcionarios afectados, y cómo se ha llegado a la cifra de 2.500. Una iniciativa de esa naturaleza debería evaluarse de forma integrada, teniendo en cuenta el hecho de que la dotación de las actuales misiones sobre el terreno es una combinación de personal de contratación nacional e internacional.

78. Los Estados Miembros y la Secretaría deben redoblar sus esfuerzos para mejorar la distribución geográfica. Los administradores deben comprometerse a cumplir los objetivos de distribución geográfica y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe desempeñar una función más enérgica para garantizar que las decisiones de contratación y ascenso se adopten teniendo en cuenta el principio de distribución geográfica. Por lo tanto, acoge con agrado las propuestas de incorporar el procedimiento de contratación acelerada y fortalecer la autoridad de la Oficina a ese respecto.

79. La movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera son aspectos importantes de la gestión de los recursos humanos. El elevado número de jubilaciones en los próximos años debería inducir a la Secretaría a acelerar la formulación de una política para mejorar esa gestión. Sin embargo, advierte que la idea de hacer una fuerte inversión en el desarrollo profesional, que hasta el momento se había dejado a criterio de los funcionarios, supone un cambio radical de política. La movilidad y el desarrollo profesional deben ir estrechamente coordinados y es necesario organizar con mucha anticipación los objetivos y los planes de trabajo para evitar problemas.

80. **El Sr. Sadouk** (Marruecos) acoge con agrado los esfuerzos del Secretario General por mejorar la gestión de los recursos humanos con el fin de abordar de mejor manera los retos del futuro. Uno de los campos donde hacen falta reformas es el proceso de contratación, que resulta demasiado complejo. Se debe simplificar ese proceso y lograr que la contratación, tanto interna como externa, sea más transparente. El personal de la Organización es su recurso más valioso; a fin de conseguir un rendimiento óptimo, debe haber una mayor inversión en capacitación y hacerse mayor hincapié en la ética, la justicia, la transparencia y la rendición de cuentas. Aunque apoya el principio de movilidad entre la Sede y las misiones sobre el terreno como método para promover la flexibilidad, la movilidad debe ser voluntaria y no obligatoria. Debería recurrirse a incentivos para fomentar la movilidad y aplicarlos a todo el personal sin excepción.

81. Expresa su preocupación por la insuficiente representación de los países en desarrollo y en transición en la Secretaría; hay que adoptar medidas innovadoras para garantizar una distribución geográfica justa. También se deben hacer más esfuerzos para lograr la paridad de género, incluso en las categorías superiores, y se debe contratar a más mujeres procedentes de los países en desarrollo. Por último, reafirma la necesidad de hacer más hincapié en la rendición de cuentas en la Organización y en sus programas.

82. **El Sr. Safaei** (República Islámica del Irán) dice que el personal de la Organización es su recurso más importante; por lo tanto, la reforma de la gestión de los recursos humanos debe ser un proceso continuo encaminado a definir estructuras claras de responsabilidad y rendición de cuentas y a cumplir las más exigentes normas en materia de ética, excelencia

administrativa, rendimiento, justicia y diversidad. Apoya los esfuerzos del Secretario General por rejuvenecer la Secretaría en preparación para afrontar los retos del futuro.

83. Sin embargo, le preocupa que la Secretaría no haya logrado alcanzar el equilibrio geográfico y la paridad de género, en especial en las categorías superiores. El servicio de contratación propuesto debería rendir cuentas ante los Estados Miembros respecto del logro de esos objetivos. Asimismo, la celebración de consultas periódicas de ese servicio con los Estados Miembros mejoraría la rendición de cuentas y la transparencia del proceso de contratación. Aunque coincide en que el proceso actual es demasiado largo, le preocupa que una reducción del plazo de publicación de las vacantes impida a los candidatos de los países en desarrollo competir en igualdad de condiciones. Se podría ahorrar tiempo, en cambio, mejorando la coordinación y la planificación en otras fases del proceso. Por último, acoge con agrado el programa de movilidad como método apropiado para transferir conocimientos al personal nuevo; sin embargo, el principio de movilidad debería aplicarse al personal de todas las categorías sin discriminación.

84. **La Sra. Pataca** (Angola) dice que su delegación considera muy importante la reforma de la gestión de los recursos humanos, en particular en lo relativo al asunto de la representación geográfica equitativa. Valora la introducción de un nuevo marco de recursos humanos en el que los administradores y el personal rendirán cuentas respecto de la aplicación de los principios de contratación en función de los méritos y del desarrollo profesional, y del cumplimiento de los mandatos de distribución geográfica, paridad de género y criterios éticos.

85. La rendición de cuentas y la transparencia son factores relevantes en el proceso de contratación y selección, como también lo es la definición de responsabilidades de los órganos centrales de examen en ese proceso, que deben seguir bajo supervisión. Los candidatos que figuren en las listas no deberían experimentar largos períodos de espera cuando ya se hayan localizado puestos. Aunque el sistema Galaxy tiene sus méritos, aún es necesario hacer mejoras para gestionar con eficacia el elevado número de candidaturas. El problema de los países no representados e insuficientemente representados persiste, a pesar de los esfuerzos de la Organización por solucionarlo. Las medidas de reforma deberían

garantizar que no haya posibilidad de dar un trato preferente a ciertos candidatos. El elevado número de jubilaciones previstas en los próximos tres años debería incrementar las oportunidades de los candidatos procedentes de países no representados e insuficientemente representados.

86. La planificación y la coordinación son esenciales para mejorar la contratación. Dadas las desventajas de los países no representados e insuficientemente representados en materia de tecnología y de divulgación oportuna de la información, en una buena planificación se debería tener debidamente en cuenta la duración del plazo de publicación de vacantes. Por lo tanto, su delegación no apoya la propuesta de reducir ese plazo.

87. Angola apoya la propuesta del Secretario General de elaborar programas de incorporación de la perspectiva de género para el personal directivo de categoría intermedia y superior, así como sus propuestas encaminadas a promover sensibilidad respecto del género, conciencia de la diversidad y sensibilidad intercultural entre el personal del cuadro de servicios generales. En varias de sus resoluciones, la Asamblea General ha expresado su preocupación por la ausencia de un marco de rendición de cuentas bien definido en las Naciones Unidas. El actual sistema fragmentario es difícil de entender y se ha aplicado sólo en parte. Por lo tanto, es de crucial importancia mejorar la rendición de cuentas antes de delegar más autoridad a los administradores.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.