



Asamblea General

Sexagésimo segundo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
28 de mayo de 2008
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 28ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 4 de marzo de 2008, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Ali (Malasia)
*Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos
Administrativos y de Presupuesto:* Sra. McLurg

Sumario

Tema 133 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Otros asuntos

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

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



Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

Tema 133 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación) (A/61/30/Add.1, A/61/732 y A/61/861; A/62/7/Add.14 (cap. II) y A/62/274)

1. **La Sra. Bárcena** (Secretaria General Adjunta de Gestión), al presentar los informes del Secretario General relativos a la simplificación de los arreglos contractuales (A/61/732 y A/62/274) y la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861), recuerda que en la Cumbre Mundial 2005 se pidió al Secretario General que hiciera propuestas a la Asamblea General sobre las condiciones y las medidas que necesitaba para poder desempeñar con eficacia sus funciones de gestión, entre otros ámbitos, en el de los recursos humanos. Esas propuestas tienen por objeto reforzar el capital humano actual y futuro y armonizar mejor el marco de recursos humanos con las necesidades de la Organización, y ofrecen un planteamiento integrado de la gestión de los recursos humanos a fin de satisfacer las necesidades operacionales y preservar los valores esenciales, al tiempo que aseguran la aplicación coherente de las normas, las políticas y los procedimientos de la Organización. El resultado final que se pretende obtener es crear un funcionariado internacional con el más alto nivel de desempeño y rendición de cuentas, una plantilla que tenga múltiples aptitudes y sea versátil y móvil, y una cultura de aprendizaje permanente, excelencia en la gestión y respeto de la diversidad.

2. La Secretaría debe hacer frente a las nuevas realidades actuales. Debido a la demanda creciente de operaciones de mantenimiento de la paz y de otro tipo sobre el terreno, hay que adaptar las estructuras de recursos humanos para atraer y retener a personal de gran calidad, y ofrecer un desarrollo profesional previsible y un nivel de compensación suficiente a los funcionarios que prestan servicios en condiciones difíciles.

3. La idea de simplificar los arreglos contractuales ha sido objeto de debate durante varios años y forma parte integrante de la propuesta que figura en el informe titulado "Invertir en el personal" (A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1). Las actuales propuestas contenidas en los informes del Secretario General sobre la dotación de personal para las misiones sobre el terreno (A/61/732) y la simplificación de los arreglos contractuales (A/62/274) tienen como objetivo introducir un único Reglamento del Personal con tres

tipos de contratos en función de su duración: provisional, de plazo fijo y continuo. Tal como pidió la Asamblea General en su resolución 61/244, el Secretario General se ha ocupado de las cuestiones planteadas por la Comisión Consultiva en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/61/537) y ha presentado una guía detallada para aplicar la propuesta relativa a los arreglos contractuales.

4. En su período de sesiones de marzo de 2007, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) apoyó en general las propuestas del Secretario General encaminadas a crear un contrato para el personal de las Naciones Unidas y un cuadro básico de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz. Como las observaciones formuladas por la Comisión exigieron la celebración de nuevas consultas con el personal, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración las examinó en 2007 y formuló recomendaciones, que el Secretario General aceptó y quedaron reflejadas en su informe sobre los arreglos contractuales (A/62/274). La Comisión Consultiva, tras examinar ese informe en el cuarto trimestre de 2007, apoyó la simplificación de los arreglos contractuales en su propio informe (A/62/7/Add.14) y, además, destacó que la simplificación era fundamental para consolidar una Secretaría integrada que respondiera a las necesidades operacionales, promover la equidad y la transparencia, hacer los arreglos contractuales más transparentes y fáciles de gestionar, e intensificar la capacidad de contratar y retener al personal, en particular sobre el terreno.

5. La armonización de las condiciones de servicio es un elemento clave conexas de la reforma de los recursos humanos concebida por el Secretario General. Su informe sobre ese tema (A/61/861) responde a la petición de la Asamblea General de que informe ampliamente acerca de su propuesta de mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno y toma en cuenta las observaciones formuladas al respecto por la CAPI. Entre las propuestas para armonizar las condiciones de servicio figuran las siguientes: designar las misiones como lugares de destino aptos o no aptos para familias en función de la fase de seguridad establecida; introducir, cuando proceda, el régimen de operaciones especiales en los lugares de destino no aptos para familias a fin de sustituir la designación actual de misión "especial" o "establecida"; y revisar el régimen de licencias de descanso. Las propuestas se ajustan a las recomendaciones de la CAPI y tienen por

objeto solucionar las considerables diferencias existentes entre las condiciones de servicio del personal de la Secretaría sobre el terreno y las del personal de los fondos y programas que trabaja en los mismos lugares. En su informe (A/62/7/Add.14), la Comisión Consultiva apoyó las propuestas de designar las misiones como lugares de destino aptos o no aptos para familias y sustituir la licencia de recuperación ocasional por el viaje con fines de descanso y recuperación. También recomendó la eliminación de los nombramientos específicos para misiones.

6. Asimismo, la oradora proporciona una perspectiva general de las propuestas del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. En lo que respecta a las propuestas del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales, recuerda que resulta necesario un único Reglamento del Personal porque los tipos de nombramientos disponibles actualmente son difíciles de gestionar, limitan la flexibilidad de los traslados del personal, y contribuyen a crear riesgos operacionales, financieros y administrativos en el ámbito del mantenimiento de la paz que pueden ser elevados. Por lo tanto, dichos arreglos simplificados son fundamentales para aumentar la eficacia organizacional; integrar al personal sobre el terreno en una plantilla mundial, versátil y móvil que pueda cumplir mandatos complejos y diversos; eliminar las barreras y desigualdades en el trato y los traslados del personal; simplificar los procesos administrativos; facilitar la elaboración y aplicación de la planificación de los recursos institucionales; y aumentar la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas. Se calcula que el costo anual de las propuestas del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales será de 23,7 millones de dólares.

7. Además, en un plazo de seis meses tras la aprobación por la Asamblea General de las propuestas del Secretario General sobre las condiciones de servicio, se introducirá el Estatuto del Personal modificado; se promulgará provisionalmente el nuevo Reglamento del Personal y se informará a la Asamblea General al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones; se revisarán los nombramientos del personal de las series 100, 200 y 300 y se sustituirán por otros nuevos; se armonizarán las designaciones de misiones aptas para familias; y se introducirá en todos los lugares de destino que reúnan los requisitos necesarios el viaje con fines de descanso y recuperación. Por otro

lado, en los 12 meses siguientes a la adopción de dicha decisión, se promulgará el nuevo Reglamento del Personal, conjuntamente con cualquier modificación o supresión que haya introducido la Asamblea General; se iniciará un examen para estudiar qué funcionarios reúnen los requisitos para recibir nombramientos permanentes; se introducirán las designaciones de misiones no aptas para familias; y se aplicará el régimen de operaciones especiales. Se calcula que el costo anual de las propuestas del Secretario General sobre las condiciones de servicio ascenderá a 199 millones de dólares: 88,7 millones de dólares para la designación de lugares de destino aptos y no aptos para familias, 13,6 millones de dólares para la introducción del viaje con fines de descanso y recuperación y 96,7 millones de dólares para el régimen de operaciones especiales.

8. **La Sra. Lute** (Subsecretaria General de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno), en su calidad de Oficial Encargada del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, destaca que es importante tener en cuenta el contexto especial del mantenimiento de la paz y las operaciones sobre el terreno. La gran variedad de dichas operaciones exige un alto grado de profesionalidad, movilidad y flexibilidad, especialmente en lo que respecta a los asuntos de personal. Las operaciones de mantenimiento de la paz están evolucionando rápidamente en entornos cada vez más peligrosos, complejos y austeros. Hay que dejar de considerar esas operaciones como un fenómeno provisional y reconocerlas como actividades esenciales, las cuales dependen de funcionarios profesionales que pueden trasladarse rápidamente y funcionar con eficacia en una gran variedad de ámbitos profesionales. Los cambios en el carácter de las operaciones sobre el terreno exigen también un cambio en las necesidades de recursos humanos. En consecuencia, las Naciones Unidas deben realizar ajustes en sus arreglos contractuales relativos a la contratación del personal y sus condiciones de servicio.

9. La necesidad de aplicar las reformas propuestas se hace patente por el elevado número de vacantes y la elevada tasa de movimiento de personal que hay continuamente, sobre todo entre el personal del cuadro orgánico. Ello da lugar a que las operaciones de mantenimiento de la paz sigan dependiendo de personal falto de experiencia: casi el 60% de los funcionarios del cuadro orgánico en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno tiene

menos de dos años de experiencia fuera de la sede y el 44%, menos de un año.

10. También hay cada vez mayor competencia en el mercado internacional por los mejores funcionarios. En muchos casos, el Departamento compite por ese personal con otras oficinas de las Naciones Unidas, especialmente en áreas críticas. El Departamento tampoco puede hacer un uso óptimo del personal de contratación nacional, que representa aproximadamente dos terceras partes de sus 25.000 puestos sobre el terreno.

11. Las reformas de la gestión de los recursos humanos figuran en el programa de la Comisión desde hace varios años: la ronda de debates más reciente sobre las reformas contractuales empezó en 2004 y la reforma del Servicio Móvil se examinó por primera vez en el informe que presentó el año 2000 el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809). Desde 2006 el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno está trabajando en un conjunto amplio de medidas para combinar los contratos y las condiciones de servicio en una propuesta coherente y racional que satisfaga sus necesidades operacionales sobre el terreno.

12. Es importante llevar a cabo las reformas de los recursos humanos propuestas para hacer saber a los funcionarios de mantenimiento de la paz sobre el terreno que las Naciones Unidas los valoran como su activo más importante para el éxito de las operaciones de mantenimiento de la paz. En ese contexto, hay que intentar solucionar los siguientes problemas relativos al personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas: de los 25.000 funcionarios del Servicio Móvil, sólo 288 tienen nombramientos de carrera en el mantenimiento de la paz; sólo el 30% del personal de mantenimiento de la paz son mujeres; el 90% de los funcionarios de mantenimiento de la paz sobre el terreno presta servicios en lugares de destino no aptos para familias, mientras que casi el 55% de ellos tienen familia; el 88% del personal de mantenimiento de la paz tiene contratos de una duración máxima de sólo un año; y los funcionarios de mantenimiento de la paz pasan un promedio de 4,8 años en actividades de mantenimiento de la paz, a menudo con un mínimo de cinco contratos de corta duración. Las Naciones Unidas deben hacer mejor las cosas. Para lograrlo, hay que modificar las condiciones de servicio del personal de mantenimiento de la paz y trabajar con más ahínco

para atraer a los mejores profesionales al reto especial que supone el mantenimiento de la paz.

13. Por su parte, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno tiene una idea clara de lo que necesita para las operaciones sobre el terreno: el 50% del personal de mantenimiento de la paz que necesita debe realizar actividades de apoyo logístico y operacional; el 25% debe dedicarse a cuestiones políticas, jurídicas y conexas; y el 25% debe trabajar en la administración. Por otro lado, el Departamento necesita especialmente sobre el terreno, además de un mayor número de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, más funcionarios del cuadro orgánico con suficiente experiencia en materia de gestión. Al mismo tiempo, reconoce también que debe mejorar en ámbitos como la planificación de la fuerza de trabajo y la descripción de las funciones.

14. **El Sr. Rhodes** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), al presentar la adición al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006 (A/61/30/Add.1), dice que la Comisión ha tomado nota de las propuestas revisadas del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales en la Secretaría de las Naciones Unidas. En esas propuestas, que figuran en el informe del Secretario General sobre los arreglos contractuales (A/62/274), se ha tenido en cuenta la mayoría de las observaciones formuladas por la Comisión sobre la propuesta anterior (A/61/857). La Comisión, junto con los representantes y el personal del régimen común de las Naciones Unidas, ha dedicado una gran cantidad de tiempo y esfuerzo a elaborar el marco acordado para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (A/60/30, anexo IV). Por lo tanto, le complace señalar que se han recogido en gran medida sus observaciones en los informes del Secretario General y que las propuestas revisadas de éste se ajustan en general a ese marco.

15. No obstante, la Comisión desea señalar tres diferencias fundamentales. En primer lugar, en el informe del Secretario General se propone que los nombramientos temporales puedan renovarse por un nuevo año sobre el terreno, si lo justifican las necesidades operacionales. Sin embargo, en opinión de la CAPI, los nombramientos de plazo fijo son el instrumento contractual más adecuado cuando se sepa por adelantado que las necesidades de los servicios continuarán durante más de un año. Por lo tanto, la

prórroga de un nombramiento temporal por un segundo año, que se opondría al espíritu y el propósito del marco, debería utilizarse sólo cuando se especifique claramente en la regla pertinente del Reglamento del Personal que todavía es necesario utilizarla para adaptarse al nuevo marco.

16. En segundo lugar, en el informe del Secretario General se propone mantener la disposición por la que los nombramientos de plazo fijo pueden ser renovados o prorrogados por un período máximo de cinco años. Sin embargo, la Comisión opina que no puede haber un período máximo y que los nombramientos de plazo fijo pueden concederse o renovarse por períodos que oscilen entre uno y cinco años cada vez, sin limitar el número de años que una persona puede estar contratada con nombramientos de plazo fijo. Esa cuestión también ha llevado al Secretario General a concluir que, cuando un funcionario haya completado un nombramiento de plazo fijo de cinco años, debería considerarse la posibilidad de convertir el nombramiento en continuo. No obstante, la Comisión considera que la Asamblea General y otros órganos rectores deberían determinar la proporción de nombramientos continuos con respecto a los nombramientos de plazo fijo en función de los mandatos y la financiación de las necesidades de los programas de una organización. La Comisión no ha recomendado ninguna conversión automática de nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos. Cualquiera que sea la decisión que adopte la Asamblea General con respecto a la propuesta del Secretario General, será examinada detenidamente por las otras organizaciones, los fondos y los programas cuyos representantes han participado con la CAPI en la elaboración del marco contractual.

17. En tercer lugar, se ha afirmado que los candidatos que aprueben un concurso nacional deberían tener derecho a un nombramiento continuo después de cinco años de servicio satisfactorio, al igual que todos los demás funcionarios de las Naciones Unidas. Sin embargo, la Comisión opina que dichos candidatos deberían tener derecho a esa posibilidad tras un período de sólo dos años, de conformidad con la práctica actual de los nombramientos de prueba de esa duración. Debido a sus efectos positivos en el equilibrio con respecto al género y la distribución geográfica, los concursos nacionales son un instrumento útil para seleccionar a los candidatos mejor cualificados de los Estados Miembros a fin de

que desempeñen cargos de carrera básicos de las categorías P-2 y P-3.

18. En lo que concierne a los arreglos contractuales, la Comisión reitera su posición de que el marco contractual refleja las mejores prácticas actuales y proporciona el grado necesario de flexibilidad operacional y administrativa para satisfacer las necesidades de un funcionariado internacional moderno y global. A ese respecto, recuerda que, en virtud de su estatuto, la Comisión existe para regular y coordinar las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas.

19. En relación con los criterios para designar los lugares de destino no aptos para familias, que por definición son los que presentan mayores dificultades para prestar servicios, la Comisión propuso que las Naciones Unidas armonizaran sus prácticas con las de otras organizaciones. El descanso y la recuperación del personal también deben armonizarse con las principales organizaciones de las Naciones Unidas que trabajan sobre el terreno. Además, las Naciones Unidas deberían adoptar el régimen de operaciones especiales, que ha funcionado bien en otras organizaciones. En consecuencia, no se enviaría a los funcionarios a lugares de destino no aptos para familias sino a un lugar próximo con la infraestructura y las condiciones de seguridad básicas necesarias que permitan la instalación de sus familias. Los funcionarios partirían entonces en misión desde ese lugar próximo al no apto para familias donde se requieran sus servicios.

20. Por último, la Comisión propuso que se dejaran de utilizar en los lugares de destino no aptos para familias los contratos de corta duración de la serie 300 del Reglamento del Personal. Si bien esa recomendación tiene valor por sí misma, debería considerarse conjuntamente con la propuesta del Secretario General de introducir una única serie en el Reglamento del Personal para sustituir las series actuales 100, 200 y 300. Si se aprueba la propuesta del Secretario General, la recomendación de la Comisión será discutible. Ahora bien, en caso de no ser así, la recomendación debería mantenerse.

21. Al formular esas recomendaciones, la CAPI adoptó las conclusiones de un grupo de trabajo, constituido por miembros de la Comisión, representantes de organizaciones y federaciones del personal de las Naciones Unidas y funcionarios de la secretaría de la CAPI. Las recomendaciones tenían por

objeto, en primer lugar, preservar y salvaguardar el régimen común del modo más eficaz en función del costo; armonizar el tratamiento que se dispensa al personal en los lugares de destino difíciles; solucionar problemas de contratación, reasignación y retención del personal; y favorecer, mediante la adopción de las mejores prácticas, la movilidad entre los organismos del personal esencial que se encuentra en lugares de destino especialmente difíciles. La adopción de esas recomendaciones facilitaría la redistribución del personal civil de mantenimiento de la paz en un determinado teatro de operaciones, en función de las necesidades, para superar los obstáculos a los que se enfrentan las Naciones Unidas.

22. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/62/7/Add.14), dice que la Comisión Consultiva y la Asamblea General están estudiando importantes propuestas en materia de personal al margen del examen general habitual de las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos que se lleva a cabo en los períodos de sesiones en que no se aprueba el presupuesto. Por lo tanto, la Comisión Consultiva ha recomendado que las decisiones sobre varias cuestiones se aplazaran al sexagésimo tercer período de sesiones, cuando puedan estudiarse en el contexto del examen general.

23. En su examen de las propuestas interrelacionadas sobre la simplificación de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y el cuadro de funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, la Comisión Consultiva ha procurado adoptar un enfoque integral y tener en cuenta los problemas que el Secretario General intenta resolver mediante sus propuestas de reforma. Entre ellos figuran problemas para retener al personal en las operaciones de mantenimiento de la paz; las diferentes condiciones de servicio del personal; la imposibilidad, en el marco de las disposiciones actuales, de trasladar al personal de una misión a otra en función de las necesidades operacionales; la complejidad de la administración del marco contractual actual; y la necesidad de ofrecer perspectivas de carrera al personal de las operaciones de mantenimiento de la paz.

24. La Comisión Consultiva considera que la propuesta del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales representa un cambio fundamental que resuelve muchos de los problemas

mencionados. Por tanto, con sujeción a las recomendaciones y observaciones específicas sobre los nombramientos de plazo fijo y continuos, la Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta de simplificar los acuerdos contractuales en un Reglamento del Personal único. Esa medida, sumada a la eliminación de los nombramientos específicos para misiones, el otorgamiento de nombramientos continuos para el personal que trabaja en operaciones de mantenimiento de la paz y en proyectos, y la aplicación de las recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre las condiciones de servicio, contribuirá en gran medida a facilitar la movilidad del personal, promover las perspectivas de carrera de todos los funcionarios y fomentar el desarrollo de una plantilla realmente mundial que pueda administrarse de manera flexible para satisfacer las necesidades operacionales e institucionales.

25. La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la armonización de la designación de los lugares de destino como aptos o no aptos para familias de conformidad con la fase de seguridad que fije el Departamento de Seguridad, así como la propuesta de sustituir la licencia de recuperación por viajes con fines de descanso y recuperación, y pide que se presenten a la Asamblea General las provisiones actualizadas de las consecuencias financieras. No obstante, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General postergue el examen de la aplicación de un régimen de operaciones especiales a las misiones no aptas para familias, a fin de contar con tiempo suficiente para que se hagan efectivas las mejoras relacionadas con la aplicación de arreglos contractuales simplificados.

26. La Comisión Consultiva no recomienda que se cree el cuadro propuesto de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz. Con la adopción de un contrato único en las Naciones Unidas y la eliminación de los nombramientos específicos para misiones, así como la posibilidad de acceder a contratos continuos, el personal de contratación internacional de operaciones de mantenimiento de la paz pasará a formar parte de la plantilla general, con las mismas exigencias de movilidad y perspectivas de carrera que el resto de la Secretaría.

27. **El Sr. Hunte** (Antigua y Barbuda), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo apoya las iniciativas del Secretario General por continuar transformando la gestión de los recursos

humanos, a fin de seguir preparando al personal y equiparlo mejor para que haga frente a las dificultades actuales, que son más complejas que las que había en el pasado.

28. La aplicación eficiente y efectiva de los mandatos de las Naciones Unidas depende de la calidad de su personal y la disponibilidad de recursos. Asegurar el bienestar de todos los funcionarios internacionales reviste una importancia primordial, y el Grupo de los 77 y China apoya, por tanto, todas las medidas de reforma destinadas a establecer una fuerza de trabajo satisfecha, animada y dinámica para la Organización.

29. La reforma de la gestión de los recursos humanos debe realizarse mediante la labor conjunta y constructiva de la administración, el personal y los Estados Miembros. Es sumamente importante que participen los representantes del personal mediante la celebración de consultas sobre la totalidad de las cuestiones.

30. El Secretario General presentó a los Estados Miembros elementos para un nuevo marco de recursos humanos tras la publicación de su informe titulado "Invertir en el personal" (A/61/255) y formuló propuestas detalladas sobre la simplificación de los arreglos contractuales. El Grupo acoge con satisfacción la labor realizada por la CAPI en relación con el régimen común. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración ya ha prestado su apoyo a las propuestas.

31. La propuesta para simplificar los contratos ofrecerá mayor seguridad en el empleo e igualdad en el trato dispensado al personal y, por tanto, el Grupo apoya la recomendación del Secretario General de tener un único Reglamento del Personal para todas las categorías de funcionarios, incluido el personal de contratación local de las misiones.

32. El Grupo apoya desde hace tiempo la armonización de las condiciones de servicio que se pidió en la resolución 59/266 de la Asamblea General y los Estados Miembros están dispuestos a adoptar medidas.

33. Asimismo, apoya las recomendaciones de la CAPI de adoptar un régimen en el que todo el personal de contratación internacional se encuentre en igualdad de condiciones y que mejore las condiciones de servicio sobre el terreno para que el trabajo en la Organización resulte más atractivo y gratificante.

34. Toda reforma es una labor que evoluciona y se beneficia tanto de la experiencia adquirida como de un liderazgo claro y responsable. En ese sentido, el Grupo desearía recibir información sobre la situación en que se encuentra el nombramiento del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y solicitar que se dé prioridad a llenar la vacante.

35. Es imperativo disponer de un marco adecuado para celebrar consultas con los representantes del personal sobre todas las reformas de la gestión de los recursos humanos. El Grupo también espera con interés escuchar las opiniones de los representantes del personal sobre las distintas propuestas que tiene actualmente ante sí la Comisión.

36. **La Sra. Simkić** (Eslovenia), hablando en nombre de la Unión Europea; los países candidatos Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía; los países del proceso de estabilización y asociación Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia; y, además, Armenia, Georgia, Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea apoya plenamente la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. Una plantilla bien dirigida y con buen ánimo hará que las Naciones Unidas sean más eficaces y representará una optimización del uso de los recursos.

37. La Asamblea General, en su resolución 61/244, destacó la necesidad de racionalizar el sistema actual de tipos de contratos, que han aumentado a lo largo de los años sin una visión clara de la gestión de la nueva realidad de una Secretaría moderna, ampliada y más orientada a las actividades sobre el terreno. La propuesta de simplificar la gran cantidad de tipos diferentes de contratos en las Naciones Unidas responde a la necesidad de que el sistema sea más transparente y fácil de administrar, y de levantar la moral del personal. La Unión Europea acoge con beneplácito ese objetivo general y está dispuesta a seguir participando de manera constructiva para asegurar que cualquier nuevo sistema responda a las necesidades de la Organización y de su personal.

38. Retener al personal contribuye en gran medida al buen funcionamiento de la Organización, en particular sobre el terreno, ya que las elevadas tasas de vacantes y de movimiento del personal alteran la administración correcta de las misiones sobre el terreno. La oradora espera con interés examinar las ventajas que puede aportar la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno. Dado el elevado costo que conlleva,

deberían presentarse cifras actualizadas lo antes posibles.

39. **La Sra. Banks** (Nueva Zelanda), hablando en nombre de las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelanda, dice que hace mucho tiempo que sus países apoyan la reforma de la gestión de los recursos humanos, que debe ser práctica y significativa, y estar concebida para beneficiar tanto a la Organización en general como a cada funcionario. La reforma es un proceso en curso y a largo plazo, que pone de manifiesto el carácter cambiante de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros pidieron al Secretario General en la Cumbre Mundial 2005 que formulara propuestas sobre las medidas que necesitaba para desempeñar con eficacia sus funciones de gestión, entre otros ámbitos, en el de los recursos humanos. La Comisión tiene ahora ante sí propuestas detalladas y el informe de la Comisión Consultiva constituye un buen fundamento para el debate.

40. La oradora apoya el concepto de un sistema de contratos simplificado, con un único Reglamento del Personal. La propuesta está lista para su aplicación, en espera de que se aporte información más detallada, como las consecuencias presupuestarias. El establecimiento de un sistema contractual simplificado y más transparente y eficaz, que requiera menos labor administrativa, aportará ventajas considerables a la Organización y mejorará la capacidad de las Naciones Unidas de contratar y retener al personal. El reciente acuerdo de la Asamblea General sobre un nuevo sistema de justicia interna, que mejora las oportunidades de reparación para los funcionarios, constituye un requisito previo importante para la reforma.

41. La CAPI y la Comisión Consultiva han aportado una orientación valiosa en relación con los contratos. Los progresos que se logren en los nombramientos temporales y de plazo fijo representarán un avance importante y muy válido. Quedan por aclarar algunos aspectos, como el proceso de conversión en nombramientos continuos, la cuestión relativa al límite en el número de nombramientos continuos, y el examen en curso de las funciones y del proceso de rescisión de contratos. Hay que estar seguros de que los planes son viables, eficaces y justos. Esas cuestiones pueden solucionarse en la presente continuación del período de sesiones mediante una labor concertada.

42. Asimismo, hay que mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno para satisfacer las necesidades de una Organización que se basa cada vez más en las actividades realizadas fuera de la Sede. Si bien es una cuestión compleja, la Comisión Consultiva ha proporcionado un buen punto de partida para el examen.

43. Las delegaciones de Australia, el Canadá y Nueva Zelanda apoyan el principio de un núcleo de personal básico para satisfacer las necesidades de las operaciones de paz de las Naciones Unidas; la simplificación de los contratos solucionaría esa necesidad. Apoyan también un planteamiento de la gestión de los recursos humanos centrado y práctico, y el establecimiento de una dirección clara para la labor futura.

44. Las delegaciones de Australia, el Canadá y Nueva Zelanda valoran el compromiso firme y permanente del Secretario General con la reforma de la gestión de los recursos humanos y lo alientan a que prosiga con su labor de mejorar la gestión que hace la Organización de sus recursos humanos.

45. **El Sr. Gürber** (Suiza) dice que la reforma de la gestión de los recursos humanos es un avance importante para mejorar la capacidad de las Naciones Unidas de cumplir sus diversos mandatos con eficacia y eficiencia. Espera que la Comisión adopte en breve una decisión sobre los arreglos contractuales. Hay que estudiar objetivamente las otras cuestiones pendientes, especialmente la armonización de las condiciones de servicio y el cuadro propuesto de 2.500 funcionarios civiles de mantenimiento de la paz.

46. La propuesta del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales representa un cambio fundamental y establecerá unas condiciones de servicio que ofrezcan una mayor seguridad en el empleo y la igualdad en el trato que se dispensa al personal. La introducción propuesta de un único Reglamento del Personal es un modo razonable de simplificar el marco contractual, reducir la carga administrativa e incrementar la transparencia para los funcionarios, a fin de promover una plantilla más flexible y con aptitudes múltiples.

47. Su delegación conviene con la Comisión Consultiva y la CAPI en que la conversión de los nombramientos continuos no debería ser automática. El número de contratos que se convierten debería ser limitado para mejorar la selección del personal. Hay

que definir criterios claros para dicha conversión con una evaluación objetiva de la actuación profesional y procedimientos de selección justos. La sencillez, la transparencia y la seguridad jurídica son importantes para el personal, tanto en la Sede como sobre el terreno.

48. Tal como recomienda la Comisión Consultiva, deberían simplificarse los arreglos contractuales. No obstante, para asegurar la disciplina presupuestaria y la eficacia en función de los costos, debería aplazarse la introducción de las otras medidas propuestas hasta que se materialicen las mejoras que debe aportar la simplificación de los arreglos contractuales.

49. Los nuevos arreglos contractuales, sumados a otras iniciativas de reforma de los recursos humanos, incrementarán considerablemente la capacidad de la Organización de contratar y retener a personal con un alto nivel moral y profesional y, por lo tanto, de satisfacer la demanda existente de recursos humanos, que está sujeta a cambios.

50. **El Sr. Scanlon** (Estados Unidos de América) dice que en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 se estableció un marco para reformar la gestión de los recursos humanos. Posteriormente, el Secretario General publicó una serie de informes en los que proponía cambios en una gran variedad de prácticas de gestión de los recursos humanos. Su delegación apoya sin reservas el intento de mejorar el modo en que las Naciones Unidas gestionan su recurso más importante, el personal.

51. Las medidas de reforma merecen que se les preste gran atención. El orador espera con interés colaborar con otras delegaciones para introducir mejoras significativas en el modo en que las Naciones Unidas gestionan su plantilla.

52. Las propuestas para simplificar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas incluyen la reducción del número de mecanismos por los que se contrata al personal y la revisión del Reglamento del Personal correspondiente. El nuevo sistema tendría sólo tres tipos de nombramientos: temporal, de plazo fijo y continuo. Esto es factible, pero en cualquier decisión que se adopte para aplicar el acuerdo simplificado se deben tener en cuenta la eficacia de dichas medidas para lograr los objetivos de la reforma y los costos que éstas conlleven.

53. En lo que concierne a los nombramientos temporales, el orador apoya la recomendación de la Comisión Consultiva de que se aprueben las propuestas que figuran en el informe del Secretario General sobre los arreglos contractuales (A/62/274), aunque convendría someter dichos nombramientos temporales a un período de prueba.

54. Por lo que respecta a los nombramientos de plazo fijo, apoya la propuesta del Secretario General de que los contratos de los funcionarios de contratación internacional que prestan sus servicios en operaciones de mantenimiento de la paz deberían dejar de limitarse a misiones concretas. En cuanto a las prórrogas de los contratos de plazo fijo de los funcionarios de contratación internacional, apoya la recomendación de la Comisión Consultiva (A/62/7/Add.14, párr. 9) de que el personal de contratación internacional que preste servicios en operaciones de mantenimiento de la paz con nombramientos de plazo fijo y demuestren los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad reciba prórrogas si se justifica la necesidad de continuación de sus servicios.

55. El orador disiente de la propuesta del Secretario General de establecer un cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz. La necesidad de dicho personal se puede satisfacer mediante la aplicación del nuevo marco contractual y otras medidas, como la eliminación de los nombramientos para misiones específicas.

56. La propuesta de los nombramiento continuos suscita distintas cuestiones, entre otras, para qué puestos se utilizarían esos nombramientos y si debería haber un tope en el número de conversiones. A su delegación le preocupa seriamente la propuesta de ofrecer automáticamente nombramientos continuos tras cinco años de servicios con una evaluación satisfactoria de la actuación profesional.

57. El Secretario General ha informado sobre otras varias cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, como la armonización de las condiciones de servicio. No obstante, como señala en su informe la Comisión Consultiva, los elementos de armonización son complejos y necesitan una mayor elaboración.

58. Su delegación aguarda con interés que se avance realmente en la reforma de la gestión de los recursos humanos. La continuación del período de sesiones es el momento adecuado para tratar esas cuestiones. Espera que se proporcione información adicional sobre las

cuestiones más complejas antes del sexagésimo tercer período de sesiones y aumenten así las posibilidades de progresar antes de finales de año.

59. **El Sr. Shen Yanjie** (China) manifiesta su inquietud por el hecho de que disminuya cada año el número de personas procedentes de países en desarrollo que ocupa cargos de alto nivel y puestos decisorios en la Secretaría y de que la distribución general en ella no esté equilibrada. No obstante, la gran cantidad de jubilaciones que se producirán durante los próximos cinco años, unos 1.900 funcionarios, que representan alrededor del 15,8% de la plantilla actual, brinda una oportunidad excelente de mejorar la situación. El año pasado el número de Estados Miembros insuficientemente representados aumentó de 11 a 19. Al mismo tiempo, los candidatos que están en la lista tras haber aprobado concursos nacionales tienen que esperar mucho tiempo para ser contratados. El orador insta a la Secretaría a que estudie la adopción de medidas adecuadas para solucionar esos problemas.

60. Un elemento importante de la reforma de la gestión de los recursos humanos es promover y mantener una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas. Durante su primer año completo de funcionamiento, la Oficina de Ética ha prestado distintos servicios, entre otros, el establecimiento de normas y la provisión de capacitación, educación, divulgación, asesoramiento y orientación, así como la administración del programa de divulgación de información financiera de la Organización. Ha satisfecho la creciente demanda de servicios en el ámbito de la ética, y ha recibido peticiones de una gran variedad de lugares de destino y oficinas y de funcionarios de distintas categorías. Es importante reforzar el programa de capacitación en materia de integridad y la cooperación de la Oficina de Ética con otras oficinas y con los organismos de las Naciones Unidas, especialmente su relación con la Oficina del Ombudsman. Por lo que se refiere a la propuesta de ampliar la jurisdicción de la Oficina de Ética para abarcar todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, el orador desearía escuchar las opiniones de la CAPI y recibir información sobre las consecuencias presupuestarias y programáticas.

61. La movilidad es un elemento importante para que la Secretaría pueda realizar sus actividades con un marco de funcionarios internacionales experimentados y dotados de múltiples capacidades. Al aplicar los requisitos de la movilidad, es fundamental acatar los

principios de equidad, justicia y transparencia, y habría que dotar a los interesados de los medios adecuados para manifestar sus inquietudes. También es esencial crear un mecanismo para proteger los derechos y los intereses del personal. Como principio básico, la movilidad debería mejorar la eficiencia.

62. El orador toma nota de los informes del Secretario General sobre la simplificación de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio. Simplificar los contratos aumentará la movilidad y mejorará la eficiencia, de conformidad con el eje central de la reforma de los recursos humanos. No obstante, es bastante probable que surjan problemas relacionados con la transición, por lo que los Estados Miembros deberían adoptar un planteamiento prudente y progresivo.

63. Es muy importante que el nuevo marco de recursos humanos armonice las condiciones de servicio del personal sobre el terreno con las del personal de los fondos y programas, y mejore las condiciones de servicio de todos los funcionarios sobre el terreno. Dicha armonización contribuirá a atraer y retener a profesionales con aptitudes al régimen común de las Naciones Unidas.

64. En lo que respecta a las misiones sobre el terreno, es esencial una estrategia de recursos humanos estable para las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El orador felicita a la Secretaría por su labor para llevar a cabo la reforma. El establecimiento de 2.500 puestos para funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz contribuirá a satisfacer las necesidades de recursos humanos en las operaciones de mantenimiento de la paz en el siglo XXI. Evidentemente, hay que tener en cuenta las consecuencias presupuestarias. En el proceso de contratación hay que respetar los principios de apertura, justicia, igualdad y transparencia por lo que se refiere a las categorías, la representación geográfica, el género y los procedimientos de contratación.

65. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que su delegación juzgará el valor de todas las propuestas actuales y futuras del Secretario General relativas a los recursos humanos en función de su capacidad de mejorar la eficiencia, satisfacer la necesidad de personal cualificado de la Organización, asegurar que la Secretaría funcione con eficacia y acomodarse a los medios financieros de los Estados Miembros. En

general, le decepciona que se debatan las propuestas en cuestión de manera aislada, fuera del contexto general de la política de gestión de los recursos humanos, incluidos el concepto de administración pública internacional y el sistema de selección del personal.

66. Más concretamente le preocupan algunas de las propuestas relativas a las condiciones de servicio, como la perspectiva de aumentar considerablemente la remuneración total del personal civil de mantenimiento de la paz para armonizarla con la de los funcionarios de los fondos y programas de las Naciones Unidas. Las razones citadas para establecer puestos de carrera de mantenimiento de la paz son de dudosa validez, y tienen poco sentido desde el punto de vista financiero o desde la perspectiva de una gestión de los recursos humanos eficiente y eficaz. Además, la introducción de un contrato para el personal de las Naciones Unidas daría lugar probablemente a contratos seudopermanentes y casi universales, como los nuevos contratos continuos, y la eliminación de facto de los contratos de plazo fijo, que se sustituirían por largos períodos de prueba que terminarían en contratos continuos. Dichas políticas contradicen la idea de establecer una política de recursos humanos flexible y eficiente, adaptada a los rápidos e importantes cambios que experimentan los mandatos y las necesidades de personal de la Organización.

67. Debido a las serias dudas que alberga respecto de la necesidad de contratos continuos o casi permanentes, su delegación también ve importantes desventajas en el planteamiento alternativo de poner simplemente un límite a dichos contratos. En la práctica, la consecuencia sería la desigualdad entre funcionarios que realizan funciones idénticas pero que, como unos tendrían contratos de plazo fijo y otros contratos continuos, gozarían de un nivel diferente de seguridad en el empleo. Además, los contratos continuos, que por definición son más seguros, no promoverían la mejora de la actuación profesional o de la realización personal, ya que los funcionarios no tendrían que demostrar constantemente su aptitud profesional y su utilidad para la Organización. Otro planteamiento alternativo, que ofrece la opción de rescindir los contratos continuos “en interés de la buena administración de la Organización”, está mal definido y daría lugar a la comisión por los jefes de posibles abusos, así como a múltiples denuncias y causas judiciales. Su delegación insta a la Comisión a que considere seriamente las ventajas de establecer

sólo dos tipos de contratos: temporal y de plazo fijo. El personal dejaría de estar sometido a una situación de desigualdad, se simplificarían los arreglos contractuales y serían más fáciles de entender, y se mantendría al personal ágil, productivo y responsable, porque sabría que el buen desempeño redundaría en la renovación del contrato. Los desequilibrios que existen en el sistema se podrían compensar con pagos por separación del servicio.

68. La propuesta de armonizar el conjunto integral de la remuneración en los lugares de destino no aptos para familias es costosa y no está bien fundamentada, ya que no se ha tenido en cuenta cuántos funcionarios del total que trabaja sobre el terreno pertenecen a cada una de las distintas organizaciones. Como lamentablemente la CAPI no ha sugerido ningún modo de regular la remuneración total en los lugares de destino no aptos para familias a nivel del régimen común, no hay ninguna base oficial para armonizar las condiciones de servicio del personal de mantenimiento de la paz con las de los funcionarios de los fondos y programas. Al parecer, la “armonización” se limita a igualar la remuneración total de las Naciones Unidas con la de los fondos y programas, ya que no se ha intentado limitar o restringir la introducción de futuras mejoras en las condiciones de servicio sobre el terreno para esas entidades, que quizás decidan no seguir las recomendaciones de la CAPI. El riesgo es que, si las Naciones Unidas insisten en la lógica de la armonización, se darán una escalada y una inflación constantes de los costos del personal.

69. Su delegación ha examinado la propuesta de introducir el régimen de operaciones especiales y se muestra muy reticente al respecto, ya que considera que conllevaría una duplicación de la compensación que carece de fundamento. A menos que la remuneración total en los lugares de destino no aptos para familias forme parte de los arreglos del régimen común, y las decisiones de la Asamblea General sean vinculantes para todos los miembros del sistema, será imposible hablar de una auténtica armonización de las condiciones de servicio.

70. **El Sr. Kishimoto** (Japón) dice que, como afirmó la Asamblea General en su resolución 61/244 sobre la gestión de los recursos humanos, la reforma es necesaria para que la Organización pueda responder con mayor eficacia a los nuevos mandatos cada vez más complejos, apoyar las actividades basadas cada vez más en el terreno y asegurar la coherencia entre las

entidades de las Naciones Unidas. Un cambio estructural en el ámbito de los recursos humanos afectaría directamente al personal y a la forma en que éste trabaja. Los cambios en la distribución por categorías de los funcionarios ocasionados por las modificaciones de los arreglos contractuales tendrían consecuencias administrativas y presupuestarias considerables y de larga duración para todo el sistema de las Naciones Unidas. Como será difícil revisar o revertir cualquier cambio que se introduzca, su delegación considera que hay que actuar con prudencia, y determinar las cuestiones que conviene abordar y las medidas específicas para solucionarlas.

71. En lo que concierne a la armonización de las condiciones de servicio propuesta, dice que ya no se puede considerar que los contratos permanentes sean los principales instrumentos de las entidades de las Naciones Unidas para cumplir mandatos dinámicos y cambiantes. A fin de promover la igualdad en el trato que se dispensa a todo el personal de la Secretaría, se necesita un marco que tenga en cuenta las necesidades de la totalidad de los órganos de las Naciones Unidas, sirva de modelo para todos ellos, y ofrezca coherencia y movilidad entre los organismos de todo el régimen común. Es fundamental definir el grupo de personal básico que recibirá nombramientos continuos sobre la base de procedimientos rigurosos gestionados de manera central, que permitan examinar la actuación profesional de los funcionarios y la necesidad de una función determinada. De conformidad con las recomendaciones de la CAPI, la Asamblea General debería estudiar la posibilidad de establecer un límite a dichos nombramientos, teniendo en cuenta sus consecuencias financieras y a largo plazo. La autoridad de otorgar nombramientos continuos no debería otorgarse a los directores de los programas, que no están en condiciones de valorar los intereses de la Organización a largo plazo. La propuesta de establecer funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz mediante un proceso competitivo es una forma posible de definir el grupo de personal básico.

72. En el caso de los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, el concurso nacional es el medio establecido de contratar a un grupo de personal básico cualificado para puestos de carrera de largo plazo en la Organización. Los arreglos contractuales propuestos no deben comprometer los actuales concursos nacionales y su proceso de selección riguroso, objetivo, justo y competitivo, y el Japón no aceptará que se elimine la

situación contractual adquirida por los candidatos que han superado las pruebas del sistema actual. Las necesidades variadas y precisas de las misiones de mantenimiento de la paz se satisfacen con los contratos específicos para misiones, que facilitan la tarea de liquidar las operaciones sobre el terreno, proporcionan un método útil de seleccionar a personal cualificado para nuevas oportunidades de empleo en otras operaciones de mantenimiento de la paz y evitan la creación de expectativas infundadas de empleo a largo plazo, especialmente en el caso de mandatos claramente finitos.

73. Las propuestas presentadas en la adición al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente al año 2006 (A/61/30/Add.1) se refieren claramente a la simplificación de los arreglos contractuales, pero no describen qué cambios habría que introducir en las condiciones de servicio. Si los lugares de destino de las operaciones de paz se clasifican según la fase de seguridad, la Secretaría debería aclarar los derechos inherentes a los nombramientos temporales, los de plazo fijo y los continuos, y qué subsidios recibiría el personal en los lugares de destino aptos y no aptos para familias. Su delegación conviene con las recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre la aplicación del régimen de operaciones especiales a las operaciones de paz y hace hincapié en que el personal de dichas operaciones no es comparable con el de los fondos y programas de las Naciones Unidas. Si bien el personal de contratación internacional de los fondos y programas está sujeto a una política de rotación que forma parte de una estrategia de largo plazo, el personal de las operaciones de paz está contratado para cumplir mandatos de duración limitada en épocas y lugares determinados.

74. A fin de lograr los mejores resultados posibles en un plazo muy reducido, hay que intentar establecer una base común en la continuación del período de sesiones para poder avanzar antes de la parte principal del sexagésimo tercer período de sesiones, cuando la Comisión debatirá intensivamente sobre asuntos relativos a la gestión de los recursos humanos.

75. **El Sr. Fermín** (República Dominicana), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que su grupo apoya la orientación general de la propuesta del Secretario General.

Otros asuntos

76. **El Presidente** dice que, en respuesta a la solicitud formulada por distintas delegaciones en la 27ª sesión de la Comisión, el Jefe de Gabinete del Secretario General explicará oralmente y por escrito el nombramiento del Sr. Edward Luck como Asesor Especial del Secretario General.

77. **El Sr. Nambiar** (Jefe de Gabinete de la Oficina Ejecutiva del Secretario General) dice que los oficiales superiores de la Oficina Ejecutiva del Secretario General examinaron con varios representantes del Movimiento de los Países No Alineados y otros representantes permanentes el nombramiento del Sr. Edward Luck como Asesor Especial. En esas reuniones los funcionarios superiores expusieron los antecedentes de la intención del Secretario General de realizar el nombramiento.

78. En función de las explicaciones recibidas durante los debates, incluida la reunión a la que asistió el Presidente del Buró de Coordinación del Movimiento de los Países No Alineados, los funcionarios superiores entendieron que la Asamblea General no había rechazado específicamente ninguna propuesta del Secretario General para nombrar al Sr. Luck. Los representantes permanentes se mostraron reticentes al “concepto” de la “responsabilidad de proteger”, aduciendo que no había consenso al respecto. No obstante, opinaron que no habría dificultades en la medida en que el Secretario General nombrara al Sr. Luck “Asesor Especial”, ya que está perfectamente en su derecho de realizar dicho nombramiento de manera independiente. Si el nombramiento es a título gratuito o por 1 dólar anual no se necesita una aprobación presupuestaria. El nombramiento será temporal, en virtud de un acuerdo provisional. Los gastos que conlleve se sufragarán con cargo a contribuciones voluntarias.

79. Respecto de la cuestión de los mandatos, los representantes permanentes consultados estuvieron dispuestos a acordar que la labor del Asesor Especial podría incluir el examen del modo de promover las ideas que figuran en los párrafos 138 y 139 del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, aprobado por la Asamblea General en su resolución 60/1. Una vez que se haya materializado y concretado, esa labor de llevar a la práctica las ideas expresadas en los párrafos mencionados debería estudiarse con todos los Estados Miembros y, finalmente, examinarse en el

marco de la Asamblea General, ya que es la mejor manera de evitar cualquier inquietud entre los Estados Miembros y de afrontar sus principales preocupaciones con respecto al ámbito conceptual y la aplicación de esas ideas, así como sus consecuencias prácticas.

80. Antes de hacer público el nombramiento, la Oficina Ejecutiva del Secretario General se ocupó de consultar a los representantes permanentes interesados del Movimiento de los Países No Alineados y de otros Estados Miembros. La consulta abarcó el tipo de anuncio público y los detalles de éste, incluida su redacción, y el portavoz oficial lo realizó solo tras haber recibido el consentimiento de la Oficina Ejecutiva del Secretario General. No obstante, es cierto que hay un error en el título del cargo en el material publicitario relativo al nombramiento, por lo que se formuló una disculpa y se corrigió el error.

81. El Secretario General realiza nombramientos a título gratuito o por 1 dólar anual en casos excepcionales. El nombramiento del Sr. Luck es uno de ellos. A ese respecto, cabe recordar el párrafo 5 de la sección II de la resolución 51/226 de la Asamblea General, en él la Asamblea General:

“*Pide* al Secretario General que anuncie todas las vacantes a fin de dar igual oportunidad a todos los funcionarios que reúnan las condiciones requeridas y fomentar la movilidad en la inteligencia de que la facultad discrecional del Secretario General de efectuar nombramientos y conceder ascensos al margen de los procedimientos establecidos estará limitada a su Oficina Ejecutiva y a las categorías de secretario general adjunto y subsecretario general, así como a todas las categorías de enviados especiales.”

82. La Oficina Ejecutiva del Secretario General entiende que los anteriores Secretarios Generales y el Secretario General actual han realizado numerosos nombramientos de ese tipo y, en muchos de los casos, no se ha necesitado ni solicitado la aprobación de la Asamblea General.

83. **El Sr. Berti Oliva** (Cuba) desea repetir la afirmación hecha por su delegación en la sesión anterior en el sentido de que la Asamblea General no ha adoptado una decisión sobre el concepto de la responsabilidad de proteger. El asunto sigue pendiente de aclaración en el contexto de los párrafos 138 y 139 del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 cuando lo determine la Asamblea General.

84. Su delegación examinará la información proporcionada por el Jefe de Gabinete del Secretario General, consciente de que el Representante Permanente de Cuba asistió a las reuniones mencionadas, en su calidad de actual Presidente del Buró de Coordinación del Movimiento de los Países No Alineados, y teniendo presentes también los acuerdos alcanzados en esas reuniones.

85. El orador acoge con satisfacción el reconocimiento de los errores cometidos en la presentación del puesto de Asesor Especial. Si bien en el comunicado de prensa se describieron claramente las funciones del Sr. Luck y se indicó expresamente que sería un asesor especial cuya labor se “centraría” en “la responsabilidad de proteger”, el título hecho público en la sesión de información del mediodía del Portavoz que había tenido lugar la víspera, 11 de diciembre de 2007, era de “Asesor Especial sobre la responsabilidad de proteger”.

86. En su opinión, no sólo se debería corregir la versión del título proporcionada en la sesión de información, sino que se debería informar al propio Sr. Luck de la versión correcta de su título para que no utilizara la frase “sobre la responsabilidad de proteger”, que utilizó incluso antes de su nombramiento para anunciar sus intervenciones en una conferencia celebrada en Bangkok en febrero de 2008 y en una institución académica de Nueva York en marzo de 2008.

87. Su delegación prestará la máxima atención posible a la información proporcionada, a sus consecuencias administrativas y presupuestarias, y a la resolución 51/226 de la Asamblea General. Le complace que se consultara a los representantes del Movimiento de los Países No Alineados sobre el nombramiento, pero hay un procedimiento establecido para nombrar a representantes especiales.

88. **El Sr. Rosales Díaz** (Nicaragua) dice que la información que acaba de proporcionar el Jefe de Gabinete del Secretario General indica claramente que no se ha respetado el reglamento de la Asamblea General. Independientemente de la capacidad de representación que tuvieran las personas consultadas por la Secretaría y del papel desempeñado por la delegación que preside actualmente el Buró de Coordinación del Movimiento de los Países No Alineados en señalar el nombramiento del Sr. Luck a la atención de los participantes en la sesión anterior de la

Comisión, la consulta a un grupo de representantes de Estados Miembros no sustituye la consulta a todos los Estados Miembros y no puede suplantar la función y las responsabilidades de la Quinta Comisión de la Asamblea General.

89. Si bien la Asamblea General, en su resolución 51/226, estableció la facultad de realizar nombramientos en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, no confirió atribuciones a la Secretaría ni a ninguna persona de ese órgano para crear puestos, que siguió siendo prerrogativa exclusiva de la Asamblea General. Nadie discute la facultad discrecional del Secretario General de realizar nombramientos, tras celebrar consultas, en las categorías mencionadas. El problema en el presente caso es la creación de un puesto que la Quinta Comisión decidió no establecer cuando examinó el presupuesto por programas para el bienio.

90. A su delegación no le satisface la explicación de que no se pidió la aprobación de la Asamblea General en el presente caso porque no se había hecho en el pasado. Si no se solicitó la aprobación, desea saber por qué la Comisión tuvo ante sí un informe del Secretario General pidiendo el establecimiento del puesto mencionado a nivel de Subsecretario General y pasó muchas horas debatiendo el tema.

91. El representante de Nicaragua desea reiterar que los representantes de los Estados Miembros en la Asamblea General constituyen el órgano legislativo intergubernamental de la Organización y que la Secretaría no tiene esa función. No puede entender por qué la Secretaría consideró adecuado nombrar a una persona para un puesto fantasma que no existía y, sin embargo, durante diez meses no ha podido cubrir el puesto de Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, que había calificado de fundamental para mantener la unidad de mando en las operaciones de mantenimiento de la paz. Asimismo, le desconcierta el hecho de que la Quinta Comisión tenga que debatir la reforma de la gestión de los recursos humanos, que afecta al personal que se encuentra en el verdadero núcleo de la Organización, cuando sigue vacante el puesto de Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

92. **El Sr. Alouan Kanafani** (República Bolivariana de Venezuela) dice que la Asamblea General es el único órgano con el mandato legislativo de autorizar la creación de un puesto de ese alto nivel. Si bien se

consultó con algunas delegaciones el nombramiento del Asesor Especial, otras tienen derecho a recibir información sobre el establecimiento de dichos puestos. En el futuro, su delegación procurará velar por que se cumpla el mandato de la Asamblea e impedir que se sigan de nuevo procedimientos similares para nombrar funcionarios de alto nivel.

93. **El Sr. Afifi** (Egipto) dice que el primer tema de debate es el nombramiento del Asesor Especial. Su delegación agradece los esfuerzos del Secretario General por nombrar a personas calificadas como el Asesor Especial. La otra cuestión se refiere a la responsabilidad de proteger en sí misma, que la Asamblea General no acepta como concepto o principio. La función del Asesor Especial es ayudar a la Asamblea General en su examen del tema y no promover la idea de la responsabilidad de proteger.

94. **El Sr. Sadouk** (Marruecos) dice que a su delegación le asombra el procedimiento utilizado para nombrar al Asesor Especial, para lo que la Secretaría carece de mandato legislativo, ya que la Asamblea General no aprobó la creación del puesto. Las consultas sobre nombramientos de ese tipo deben ser incluyentes y transparentes y deben estar enmarcadas en un mandato legislativo. La Asamblea General es la única responsable de organizar la labor de la Secretaría pero, en realidad, todavía no ha adoptado una definición de la responsabilidad de proteger. Se necesita un nuevo examen para definir claramente el concepto, especialmente en vista de la importancia y el carácter delicado de las funciones del Asesor Especial. El diálogo y las consultas entre todos los Estados Miembros son fundamentales para alcanzar un consenso en asuntos polémicos.

95. **El Sr. Abdelmannan** (Sudán) dice que la declaración del Jefe de Gabinete suscita muchas cuestiones graves. No está de acuerdo con la afirmación de que la Asamblea General no rechazó específicamente ninguna propuesta del Secretario General de nombrar al Sr. Luck, ya que el Secretario General no presentó en realidad ninguna propuesta de ese tipo a la Asamblea. La Asamblea examinó la intención del Secretario General de crear el puesto de Asesor Especial, no una propuesta de nombrar al Sr. Luck. Además, la Asamblea no alcanzó ningún acuerdo sobre la creación del puesto. De haberlo hecho, habría estado dentro de las atribuciones del Secretario General el nombrar al actual Asesor

Especial, con respecto al cual su delegación no tiene ninguna objeción concreta.

96. No obstante, incumbe a la Asamblea General crear el puesto y es inaceptable que la Secretaría consultara sólo a algunos Estados Miembros. Dichas consultas, fuera del ámbito de la Asamblea, no tienen carácter oficial. Además, como demostraron dichas consultas, no había acuerdo, ni mucho menos unanimidad, sobre el concepto de la responsabilidad de proteger, la creación del puesto ni el nombramiento de un Asesor Especial. Sin embargo, el Secretario General decidió nombrar a un Asesor Especial.

97. Su delegación desearía una aclaración sobre la afirmación del Jefe de Gabinete de que el nombramiento del Asesor Especial será temporal en virtud de un acuerdo provisional. Es necesario que se aporten detalles sobre la duración del nombramiento. Además, no está claro el modo en que la Secretaría corregirá el error cometido en el título del comunicado de prensa al que se ha referido el Jefe de Gabinete. Ello debe hacerse antes de que se aborden los otros errores relativos al nombramiento en sí.

98. **El Sr. Muhith** (Bangladesh) recuerda que la Comisión mantuvo un amplio debate sobre la propuesta del Secretario General de reclasificar el puesto de Asesor Especial para la Prevención del Genocidio a la categoría de Secretario General Adjunto y sobre el cambio de su título a Asesor Especial para la Prevención del Genocidio y las Atrocidades Masivas. Examinó también largamente su propuesta de nombrar a un Asesor Especial sobre la responsabilidad de proteger. Después de mantener intensas negociaciones, sólo se decidió reclasificar el puesto de Asesor Especial para la Prevención del Genocidio a la categoría de Secretario General Adjunto. Esas negociaciones demostraron claramente la importancia que concedían los Estados Miembros al proceso legislativo establecido por la Asamblea General. Las consultas con Estados Miembros no deberían sustituir las exigencias legislativas relativas al nombramiento de funcionarios de alto nivel.

99. **El Sr. Farooq** (Pakistán) dice que la Asamblea General es la responsable de crear mandatos y puestos, tras lo cual es prerrogativa del Secretario General realizar nombramientos para esos puestos. Ningún proceso oficioso puede sustituir el examen de la Asamblea General. La Asamblea no alcanzó un acuerdo sobre el establecimiento del puesto de Asesor

Especial sobre la responsabilidad de proteger y todavía no ha decidido sobre la propia cuestión de la responsabilidad de proteger, que tiene un carácter políticamente delicado y conlleva intensas negociaciones. Su delegación concede gran importancia a la transparencia y la eficiencia en relación con los nombramientos para puestos de alto nivel.

100. **El Sr. Safaei** (República Islámica del Irán) dice que las cuestiones de procedimiento que han surgido en relación con las prerrogativas respectivas del Secretario General y la Asamblea General constituyen una cuestión de principios para su delegación, a la que asombra que el Secretario General no consultara con la Asamblea General sobre el puesto y, en su lugar, eligiera estudiarlo con determinados representantes, así como que el Jefe de Gabinete defiende ese proceder en su declaración escrita.

101. **El Sr. Nambiar** (Jefe de Gabinete de la Oficina Ejecutiva del Secretario General) dice que ha tomado nota debidamente de las cuestiones planteadas. La idea de la responsabilidad de proteger a las poblaciones del genocidio, los crímenes de guerra, la depuración étnica y los crímenes de lesa humanidad procede del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, aprobado por la Asamblea General en su resolución 60/1 (párrs. 138 y 139). Por lo tanto, se aceptó la idea, aunque admite que no hay un amplio consenso sobre los detalles del concepto. Desde esa perspectiva, el Secretario General intentó lograr un consenso y responder a las preocupaciones de la gran mayoría de los Estados Miembros al aplicar esos párrafos del Documento Final.

102. En el pasado ha habido varios casos en los que el Secretario General ha realizado nombramientos sin remuneración que no implicaban procesos presupuestarios aprobados oficialmente por la Asamblea General, como el nombramiento de los Enviados Especiales sobre el cambio climático, para promover el debate en los órganos legislativos. En ese mismo espíritu nombró al Asesor Especial. El orador valora las declaraciones formuladas por muchas delegaciones en el sentido de que la Secretaría no puede realizar nombramientos sin un mandato legislativo específico y conviene con la declaración del representante de Cuba de que la Secretaría debería informar al titular del puesto sobre el modo de referirse a éste. Entre sus funciones específicas figura aumentar el grado de aceptación de los párrafos mencionados.

103. En lo que concierne a los retrasos en realizar nombramientos a los que ha hecho referencia el representante de Nicaragua, hay un Oficial Encargado del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. Si bien es evidente que la cuestión del nombramiento es urgente, ello no ha interferido significativamente con el funcionamiento del Departamento. Además, el anuncio del nombramiento es inminente y éste recaerá en los países en desarrollo.

104. El representante del Sudán tiene razón en afirmar que el debate que celebró la Asamblea en 2007 no se refería concretamente al Sr. Luck sino al puesto de Asesor Especial. El Secretario General realizó el nombramiento con la idea, basada en las conversaciones mantenidas con distintas delegaciones, de que la Asamblea General no había rechazado específicamente la propuesta de crear el puesto, y a fin de promover el apoyo suficiente en la Asamblea General para un nombramiento oficial que cumpliera los requisitos legislativos. La Secretaría es plenamente consciente de la necesidad de transparencia en esos asuntos y de responder sustancialmente a las preocupaciones de cada delegación para obtener un mandato legislativo. En dicho proceso, es inevitable que la Secretaría consulte con Estados concretos o grupos de Estados antes de que se someta el asunto al órgano legislativo. La Secretaría tiene la obligación de trabajar para responder a las inquietudes manifestadas con respecto a la idea de la responsabilidad de proteger, a la que se hace referencia en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.

105. **El Sr. Abdelmannan** (Sudán) solicita información sobre el mandato del Asesor Especial. Pide también una respuesta sincera sobre el error al que se ha referido el Jefe de Gabinete. No está claro qué conlleva al error, cómo se corregirá ni el modo en que debería haberse producido el nombramiento. Además, si bien puede encontrarse una descripción de la responsabilidad de proteger en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, ello no significa que haya acuerdo sobre el término. El título que figura en la resolución 60/1 de la Asamblea General “Responsabilidad de proteger a las poblaciones del genocidio, los crímenes de guerra, la depuración étnica y los crímenes de lesa humanidad” es simplemente la introducción a un tema que la Asamblea tiene previsto examinar. Fácilmente podría haber un título como “Nombramiento del Sr. Luck como Asesor Especial sobre la responsabilidad de proteger”, lo que podría

entrañar la aceptación o el rechazo del nombramiento por la Asamblea General. Ahora bien, el Secretario General no tiene derecho a nombrar a una persona para un puesto que la Asamblea ha examinado y rechazado. Si no hubiera planteado el asunto a la Asamblea, podría haber realizado el nombramiento. Sin embargo, una vez se ha propuesto y rechazado el nombramiento, no puede ya apelarse a la facultad discrecional del Secretario General, ya que éste no está por encima de la Asamblea.

106. **El Sr. Rosales Díaz** (Nicaragua) dice que la Comisión, no está tratando del valor de la responsabilidad de proteger ni cuestionando el concepto, que ya se aprobó y esbozó en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, a la vez que señala la necesidad de seguir examinando el asunto en la Asamblea General, más bien, se trata de la creación de un puesto infringiendo claramente el deseo expreso de la Comisión. La afirmación de que no se rechazó la propuesta del Secretario General de establecer un puesto sugiere la necesidad de que, en el futuro, la Comisión decida específicamente no autorizar el establecimiento de puestos cuando no pueda alcanzar un acuerdo. Evidentemente, los métodos de trabajo actuales de la Comisión, por los que simplemente toma nota de los desacuerdos de ese tipo, no son eficaces.

107. **El Sr. Nambiar** (Jefe de Gabinete de la Oficina Ejecutiva del Secretario General) dice que el error se refería a la identificación del Sr. Luck como “Asesor Especial sobre la responsabilidad de proteger” en el título del comunicado de prensa del Departamento de Información Pública de 21 de febrero de 2008 sobre su nombramiento. El comunicado de prensa debería haberse referido a su título oficial como “Asesor Especial”. Respecto de la duración del nombramiento temporal, el Asesor Especial debería tener tiempo de reunir las ideas sustantivas necesarias para promover el debate sobre los párrafos 138 y 139 y lograr el consenso al respecto. Esto llevará unos meses. Incumbe al Secretario General decidir si el proceso debe continuar después de un determinado período. Si bien no puede indicar exactamente cuántos meses durará, está previsto que el nombramiento sea un acuerdo temporal y provisional. Si la Asamblea General aceptara la lógica que subyace al nombramiento, la Secretaría procedería en el marco de las propuestas presupuestarias para misiones políticas especiales, lo que cambiaría el carácter del nombramiento.

Se levanta la sesión a las 12.55 horas.