



NACIONES UNIDAS UN LIBRARY

ASAMBLEA
GENERAL



Distr.
GENERAL

A/31/137/Add.2
23 noviembre 1976
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Trigésimo primer período de sesiones
Temas 92 y 97 del programa

PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1976-1977

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

Informe sobre algunos aspectos de la huelga ocurrida en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976

Nota del Secretario General

Adición

Observaciones del Secretario General acerca de las recomendaciones
Nos. 3 y 4 del informe

1. En relación con su nota de fecha 29 de octubre de 1976 (A/31/137/Add.1), con la que transmitía las observaciones conjuntas del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) acerca de las recomendaciones Nos. 1, 2 y 5 que figuraban en el informe presentado por la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre algunos aspectos de la huelga ocurrida en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 25 de febrero al 3 de marzo de 1976 (A/31/137), el Secretario General presenta sus observaciones acerca de las recomendaciones Nos. 3 y 4, que se refieren, respectivamente, a las relaciones entre el personal y la administración de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la creación de un plan de desarrollo de las posibilidades de carrera del personal de servicios generales de las Naciones Unidas, tanto en Ginebra como en Nueva York. Al mismo tiempo, el Secretario General desea señalar a la atención de la Asamblea General varios cambios que afectan a la estructura y a los procedimientos administrativos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y que ha decidido introducir a fin de fortalecer los canales de comunicación, y las líneas de mando y de responsabilidad en la propia Oficina.

2. A petición del Secretario General, a comienzos de septiembre de 1976, el Contralor cumplió una misión especial en Ginebra con objeto de examinar los programas administrativos y de gestión de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y preparar un informe en el que se formularan propuestas para mejorar los métodos de operación y la estructura de la Oficina. Los cambios que el Secretario General

ha decidido introducir se basan en gran parte en este informe y en las observaciones al respecto formuladas por el Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Estos cambios tienen por objeto:

- a) Simplificar y definir más claramente los canales de comunicación y las líneas de mando en la estructura administrativa;
- b) Delimitar más claramente las responsabilidades administrativas de la Sede y de la Oficina de Ginebra;
- c) Fortalecer las relaciones entre la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y los organismos especializados, por una parte, y las demás dependencias orgánicas de las Naciones Unidas en Ginebra, por la otra;
- d) Mejorar y ampliar los conductos de comunicación y consulta entre la administración y los funcionarios;
- e) Mejorar los métodos de dirección de personal, especialmente respecto de los funcionarios del cuadro de servicios generales, incluidas las cuestiones relativas a contratación, clasificación de puestos y desarrollo de las posibilidades de carrera.

3. Entre las medidas que se están tomando ahora para lograr los objetivos mencionados, se cuentan las siguientes:

- a) Se está redefiniendo y aclarando la función del Subdirector General en relación con el Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, así como con el Director de Servicios de Conferencias y Generales y con el Director del Servicio de Asuntos Administrativos y Financieros;
- b) Se va a establecer y mantener una mayor cohesión administrativa entre las diversas dependencias de organización existentes en Ginebra mediante reuniones periódicas al más alto nivel administrativo, presididas por el Director General;
- c) Se ha asignado al Servicio de Gestión Administrativa la tarea de revisar, como asunto prioritario, la delegación de autoridad de la Sede en Ginebra en las esferas de personal, finanzas y servicios generales, teniendo plenamente en cuenta la necesidad de dar una orientación central continua en materia de políticas, combinada con un grado máximo de delegación de autoridad en la ejecución de las políticas;
- d) Se ha pedido también al Servicio de Gestión Administrativa que realice, con carácter prioritario, un estudio completo de la carga de trabajo y de las necesidades de funcionarios de la División de Servicios Administrativos y Financieros de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, con especial atención a la carga de trabajo de la División de Personal, a fin de asegurarse de que dicha División tenga el personal adecuado, tanto en número como en categoría, para desempeñar las funciones que se le asignen de resultas de cualquier aumento de delegación de autoridad;

/...

e) Para reforzar aún más la cooperación con los jefes de otros organismos con sede en Ginebra, se ha pedido al Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra que amplíe los intercambios periódicos de opiniones a alto nivel con dichos organismos sobre asuntos de interés común en la esfera de las relaciones administrativas y de personal.

Consultas y comunicación entre el personal y la administración

4. En la recomendación No. 3 del informe de la Dependencia Común de Inspección se indica que se tomen medidas lo antes posible "para mejorar el mecanismo de consulta entre la administración y el personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra a fin de crear un clima de mayor confianza". El Secretario General ha tomado las medidas necesarias para aplicar esta recomendación. El Secretario General ha pedido al Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra que, en estrecha consulta con los representantes autorizados del personal, examine la totalidad del mecanismo de comunicación entre el personal y la administración con miras a:

a) Ampliar los canales de comunicación entre la administración y el personal a fin de asegurar un franco intercambio con el personal de todas las categorías sobre las cuestiones relacionadas con las actividades sustantivas y administrativas de las distintas dependencias orgánicas (entre otras la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas para el Socorro en Casos de Desastre (OCNUSCD) que componen la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra;

b) Establecer, tras celebrar consultas con los jefes de las principales dependencias orgánicas interesadas (CEPE, UNCTAD, ACNUR, etc.), mecanismos para fomentar la celebración de consultas periódicas entre los representantes del personal y los jefes de los servicios a fin de discutir y resolver las cuestiones de carácter local o nacional y evitar así que se agraven y pasen a un nivel superior; no obstante, bajo ninguna circunstancia se permitiría que estos mecanismos suplantaran al Comité Consultivo Mixto, cuya función es abordar las cuestiones que afecten a la Oficina en su totalidad;

c) Asegurar que las consultas con el personal acerca de cuestiones concretas se celebren en el nivel apropiado y lo antes posible a fin de dar máxima importancia a las opiniones del personal en el proceso de adopción de decisiones;

d) Mantener, de conformidad con el principio de libertad de asociación, una imparcialidad total con respecto a los grupos constituidos para defender los intereses del personal en el marco del Estatuto y el Reglamento del Personal, los cuales, por lo tanto, aceptan al Consejo del Personal como único y exclusivo órgano representativo de la totalidad del personal en lo que se refiere a las consultas oficiales con la administración;

e) Facilitar, mediante "publicaciones internas", boletines de información, comunicados y resúmenes, o por cualquier otro medio, una mayor corriente de información dirigida a los funcionarios y a los medios de comunicación, sobre las cuestiones que afectan e interesan a todas las organizaciones de Ginebra. Ello debería hacerse en estrecha colaboración con los demás organismos interesados.

Desarrollo de las posibilidades de carrera

5. Respecto a la recomendación No. 4 relativa a la necesidad de actuar sin demora para establecer una norma que rija el desarrollo de las posibilidades de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas, tanto en Ginebra como en Nueva York, el Secretario General indicó en un informe (A/C.5/31/9, párr. 7) presentado a la Asamblea General que se proponía hacer propuestas para que se emprendiera de inmediato un estudio de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales en Ginebra; el estudio se habría de empezar en los primeros meses de 1977. Ese estudio es un requisito previo necesario para crear un sistema sólido de desarrollo de posibilidades de carrera. El estudio se efectuará bajo la supervisión del equipo de clasificación establecido por la Asamblea con la finalidad de clasificar los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores existentes en la Secretaría. Las consecuencias financieras de la ampliación del proyecto de clasificación a los funcionarios del cuadro de servicios generales se describen en una nota separada (A/C.5/31/47).

6. Hasta tanto se termine el estudio más amplio de clasificación de puestos, el Secretario General ha pedido al Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra que disponga que la Sección de Clasificación de la Oficina de Servicios de Personal elabore, con carácter de urgencia, y tras examinar las prácticas que siguen otros organismos con sede en Ginebra y celebrar consultas con los funcionarios, un conjunto provisional de directrices en materia de las posibilidades de carrera que se abren ante los puestos del cuadro de servicios generales; en él se definiría un tramo adecuado de categorías para los diversos grupos ocupacionales. Queda sobrentendido que toda disposición provisional que se tome se ajustará posteriormente a los resultados del estudio de clasificación de puestos.

7. La Oficina de Personal estudiará al mismo tiempo la cuestión de organizar un sistema de exámenes y formación en relación con el acceso de funcionarios a las diversas categorías correspondientes a cada tipo de ocupación, así como sus consecuencias en los procedimientos de ascensos en vigor. Además, se elaborará un sistema de formación adecuado, para ayudar a los funcionarios a que adquieran los requisitos de preparación necesarios para pasar de un grupo ocupacional a otro.
