



Asamblea General

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
25 de marzo de 2010
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 15ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 17 de noviembre de 2009 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Maurer..... (Suiza)
*Presidenta de la Comisión Consultiva de Asuntos Administrativos
y de Presupuestos:* Sra. McLurg

Sumario

Tema 137 del programa: Gestión de los recursos humanos

Tema 131 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2008-2009
(*continuación*)

Tema 132 del programa: Proyecto de presupuesto por programas para el bienio
2010-2011 (*continuación*)

Tema 154 del programa: Financiación de la Misión de Observadores de las Naciones
Unidas en Georgia

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 137 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352 y A/64/518)

1. **La Sra. Pollard** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos), que presenta el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/64/352), dice que el informe se refiere a un total de 39.978 funcionarios, en comparación con los 30.548 de 2006. Esto representa un incremento de casi un tercio en los tres años anteriores, que se debe en un 89% al mayor número de funcionarios en operaciones sobre el terreno, que pasaron de 14.777 en 2006 a 23.158 en 2009. Al 30 de junio de 2009, la Secretaría determinó que había 15 Estados Miembros no representados y 30 insuficientemente representados entre los 2.809 funcionarios contratados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, en comparación con 18 Estados Miembros no representados y 11 Estados Miembros insuficientemente representados entre los 2.631 funcionarios que ocupaban puestos de este tipo en 2006. Actualmente la totalidad de los 192 Estados Miembros tienen representación entre los funcionarios contratados para ocupar puestos de todo tipo, mientras que en 2006 estaban representados en el conjunto del personal 182 de los 191 Estados Miembros. Con respecto al equilibrio de género, el 33,7% de los funcionarios son mujeres. Esta cifra global resulta de una combinación de un número de funcionarias de la Sede, las comisiones regionales y las oficinas situadas fuera de la Sede que se aproxima a la paridad —49%— y un porcentaje inferior de funcionarias en las operaciones sobre el terreno —20,9%— que obedece en parte a las características propias de las misiones sobre el terreno.

2. En el informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal (A/64/230), se pide a la Asamblea General que tome nota del nuevo Reglamento, que apruebe los nombramientos continuos y que permita a los funcionarios mantener la condición de residente permanente fuera del país de su nacionalidad. En su resolución 63/271, la Asamblea aprobó las enmiendas del Estatuto del Personal necesarias para aplicar el nuevo marco contractual a partir del 1 de julio de 2009. El nuevo Reglamento del Personal se promulgó provisionalmente con efecto a partir del 1 de julio de 2009 y refleja las decisiones de

la Asamblea sobre la aplicación de los contratos temporales, de plazo fijo y continuos (si bien por el momento la aplicación del último tipo de contrato está en suspenso) y las condiciones de servicio conexas, así como sobre el nuevo sistema de administración de justicia. El Reglamento provisional del Personal entrará en vigor el 1 de enero de 2010, habida cuenta de las modificaciones que pueda decidir la Asamblea. Una vez que ésta apruebe los criterios para la aplicación de los nombramientos continuos se modificarán en consecuencia las reglas pertinentes del Reglamento del Personal.

3. El informe del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) responde a toda una serie de cuestiones planteadas por la Asamblea —entre ellas las consecuencias financieras, el papel del sistema de evaluación de la actuación profesional, la cuestión de la “necesidad continua” de los servicios, el posible establecimiento de un límite máximo y los procedimientos para la adopción de decisiones— y en él se pide a la Asamblea que apruebe la aplicación de los contratos continuos a partir del 1 de enero de 2010. Tanto los funcionarios que prestan servicios sobre el terreno como los de la Sede tendrán la posibilidad de recibir nombramientos continuos. La decisión sobre el número de funcionarios sobre el terreno que recibirán contratos continuos dependerá de la necesidad continua de sus servicios, determinada mediante la planificación de la fuerza laboral. Las necesidades continuas para las misiones sobre el terreno se consideran desde tres puntos de vista: la necesidad global de funciones permanentes sobre el terreno y en otros lugares de la Secretaría; el ciclo de vida de los mandatos de las misiones; y los requisitos mínimos de dotación de personal, teniendo en cuenta las pautas de cambio en los niveles de dotación de personal de las misiones. El informe también contiene información sobre las repercusiones de los nombramientos continuos propuestos en el sistema de límites geográficos, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los candidatos que hayan aprobado concursos. La oradora espera que con la información adicional suministrada, la Asamblea aprobará la aplicación de los nombramientos continuos con efecto a partir del 1 de enero de 2010.

4. En su presentación del informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, de 1 de julio de 2008 a 30 de junio de 2009 (A/64/269), la oradora

recuerda a la Comisión que el nuevo sistema de administración de justicia entró en vigor el 1° de julio de 2009. Esto obligó a la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a cambiar su forma de tratar los asuntos disciplinarios y las apelaciones, lo cual supone un aumento considerable de un volumen de trabajo que ya era pesado. El número de casos se ha triplicado en los seis meses anteriores. La oradora recuerda a la Comisión que el informe que se examina no refleja el nuevo sistema de administración de justicia. Contiene información sobre las medidas adoptadas en 301 casos que se remitieron a la Dependencia de Derecho Administrativo, y ofrece también una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos en relación con los cuales el Secretario General impuso medidas disciplinarias y estadísticas sobre las medidas adoptadas en todos los casos que llegaron a su término en el período a que se refiere el informe.

5. **El Sr. Benson** (Director de la Oficina de Ética), que presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/64/316), dice que el informe contiene el texto del Código de Ética a nivel de todo el sistema que se elaboró a petición de la Asamblea General. El Código, que es el resultado de amplias consultas a nivel de todo el sistema, recoge de manera concisa los valores y principios básicos proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, el Reglamento y el Estatuto del Personal y las normas de conducta de la administración pública internacional. Se ha concebido como un código basado en valores y no en normas, con objetivos basados en la aspiración personal y no en la imposición de medidas disciplinarias por lo que complementa el Reglamento y el Estatuto del Personal y las normas de conducta.

6. El programa de presentación confidencial de información financiera tiene el propósito de gestionar los riesgos institucionales y de mantener la integridad y la reputación de la Organización. El número de participantes en 2008 fue de 3.118, casi el doble que en 2006. La tasa de cumplimiento de las obligaciones fue del 99,16%. También aumentó el número de funcionarios de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General que participaron en la iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias de 120 en 2007 a 149 en 2008.

7. El Comité de Ética se creó en enero de 2008 en virtud del boletín del Secretario General

ST/SGB/2007/11 y tiene como miembros ocho entidades de las Naciones Unidas: la Secretaría, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Ha prestado apoyo sustantivo y técnico al Secretario General en la elaboración del Código de Ética y ha emprendido un examen de las políticas con miras a encontrar deficiencias en cuestiones de ética y formas de corregirlas, particularmente en los ámbitos del establecimiento de normas, la presentación de información financiera, la capacitación en ética y la protección contra represalias. A lo largo del año anterior, el Comité mejoró la coordinación de las políticas y actividades relacionadas con cuestiones de ética en la Secretaría y los fondos y programas a fin de promover un enfoque coherente para su aplicación en todo el sistema.

8. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), que presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la gestión de los recursos humanos (A/64/518), dice que el informe del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) no responde plenamente a la solicitud de la Asamblea General en su resolución 63/250. En los párrafos 6 a 34 de su informe (A/64/518), la Comisión Consultiva indica los aspectos que requieren una mayor aclaración o explicación para que la Asamblea pueda adoptar una decisión plenamente fundamentada.

9. Con respecto al principal criterio de elegibilidad para considerar un nombramiento continuo —cinco años de servicio ininterrumpido—, no está clara la forma en que muchos funcionarios podrán recibir nombramientos de este tipo en los próximos cinco años. Al parecer los funcionarios que prestan servicios sobre el terreno se encontrarán en desventaja con respecto a sus homólogos de la Sede porque, en virtud de la resolución 63/250 de la Asamblea General, solamente podrán prestar servicios en misiones sobre el terreno hasta que hayan pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de

exámenes. Además, la Comisión Consultiva no está convencida de que el personal de misiones de contratación local deba ser considerado para el otorgamiento de nombramientos continuos. Si bien el mantenimiento de la paz ha pasado a ser una actividad básica de la Organización, las operaciones de mantenimiento de la paz son, por su propia naturaleza, provisionales. El otorgamiento de nombramientos continuos al personal de contratación local cuyo servicio esté limitado a una operación en un lugar parece contradecir el principio en que se sustenta la introducción de los nombramientos continuos. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que los funcionarios locales contratados para esas operaciones sigan siendo contratados con nombramientos de duración finita.

10. Por lo que respecta al criterio de la “necesidad continua”, la Comisión Consultiva considera que, mientras que los procedimientos de planificación estratégica no generen datos a nivel de toda la Organización sobre el tipo de funciones para las cuales existe una necesidad continua y sobre el número de funcionarios necesarios en los principales grupos de ocupación, será difícil establecer una base a partir de la cual pueda considerarse el otorgamiento de nombramientos continuos. Es necesario formular criterios claros para determinar si un funcionario tiene competencias transferibles a fin de asegurar un proceso de examen objetivo y evitar que se recurra al sistema de administración de justicia.

11. La Comisión Consultiva manifiesta preocupación por el hecho de que el proceso de examen de la actuación profesional propuesto por el Secretario General sea demasiado engorroso y requiera mucho tiempo. Por consiguiente, la Asamblea tal vez desee solicitar al Secretario General que determine otras opciones para racionalizar el proceso, sin dejar de asegurar que siga siendo suficientemente riguroso.

12. Con respecto al establecimiento de un límite máximo para el número de funcionarios que pueden ser considerados para el otorgamiento de nombramientos continuos, la Comisión Consultiva reconoce las razones de la preocupación acerca de regular el número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo, pero reitera su recomendación de que no se establezca un límite máximo.

13. Pasando al informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal (A/64/230), la oradora señala que la mayoría de los cambios efectuados en las anteriores reglas reflejan la introducción de las nuevas disposiciones contractuales. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del Reglamento provisional del Personal que figura en el documento ST/SGB/2009/7.

14. Sobre la cuestión de la condición de residente permanente, la Comisión Consultiva opina que, con el uso cada vez mayor de los contratos de plazo fijo, puede no ser justo exigir a un candidato que renuncie a la condición de residente permanente, decisión que tiene consecuencias a largo plazo, para que el candidato pueda ocupar un cargo que tal vez dure sólo dos o tres años. En consecuencia, la Asamblea General debería reconsiderar este requisito y, en caso de que exista acuerdo, debería suprimirse la regla provisional 1.5 c). También preocupa a la Comisión Consultiva la situación de los funcionarios con nombramientos de las series 200 y 300 del antiguo Reglamento del Personal, ya que muchos de ellos pasarán a tener contratos de plazo fijo con arreglo al nuevo Reglamento del Personal, por lo que se verán obligados a renunciar a su condición de residente permanente como requisito indispensable para mantener el empleo en las Naciones Unidas. No es razonable esperar que los funcionarios en servicio deban elegir entre renunciar a su condición de residente permanente y continuar trabajando para la Organización. Por consiguiente la Comisión Consultiva recomienda que se adopten las medidas apropiadas para asegurar que esas personas no se vean perjudicadas por la introducción del nuevo régimen contractual.

15. En relación con el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/64/316), la Comisión Consultiva recomienda que se aclaren las disposiciones previstas para hacer frente a las situaciones en que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna renuncie a investigar los casos de presuntas represalias remitidos por la Oficina de Ética.

16. En cuanto al programa de presentación de información financiera, la Comisión Consultiva señala que en diciembre de 2009 se habrá concluido un estudio sobre la viabilidad de realizar un examen interno del programa en lugar de recurrir a arreglos externos, y en ese momento presentará sus conclusiones y recomendaciones a la Asamblea General.

17. Con respecto al Código de Ética que figura en el anexo del informe del Secretario General (A/64/316), no resulta claro qué valor añadido aportará el código voluntario de ética, teniendo en cuenta la existencia de las normas de conducta elaboradas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el marco jurídico contenido en el Estatuto y el Reglamento del Personal. Puesto que la CAPI ya ha solicitado a su secretaría que lleve a cabo una revisión inicial de las normas de conducta, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General vuelva a ocuparse de la cuestión de un código de ética para las Naciones Unidas una vez que se haya finalizado dicho examen.

18. La Comisión Consultiva ha examinado también los informes del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias (A/64/269) y sobre la composición de la Secretaría (A/64/352), y hará observaciones detalladas sobre este informe en el curso de su examen de las cuestiones de recursos humanos en el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea.

19. **La Sra. Analena** (Vicepresidenta del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración), que habla en nombre de los funcionarios de las comisiones regionales para África, América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico y Asia Occidental; el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia y el Tribunal Penal Internacional para Rwanda; el PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el UNICEF y el ACNUR; las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Nairobi y Viena; el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; y la Universidad de las Naciones Unidas, dice que celebra los progresos efectuados en la reforma de los recursos humanos, aunque tiene algunas preocupaciones graves. Sobre la cuestión de los contratos continuos, un estudio encargado por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, del cual se ha distribuido una ejemplar, indica que los contratos indefinidos, permanentes o continuos son la norma para los funcionarios públicos en todo el mundo y generalmente se ofrecen en una etapa más temprana que la prevista para los funcionarios de las Naciones Unidas, que en su gran mayoría no podrán más que soñar con la estabilidad y la seguridad en el empleo que ofrece un contrato continuo. Las preocupaciones de los Estados Miembros acerca de quién podrá optar a que su contrato se convierta en continuo y acerca de la gestión

de la actuación profesional, la distribución geográfica y la movilidad son injustificadas en gran medida, ya que la propuesta del Secretario General incluye el requisito de que se examinen la necesidad continua de los servicios y la actuación profesional. Solo los funcionarios que cumplan ambos criterios podrán ser considerados para recibir contratos continuos; los funcionarios que hayan sido objeto de medidas disciplinarias no tendrán esa opción, lo cual significa que solamente continuarán los que presenten el más alto grado de integridad, eficiencia y profesionalidad. Las Naciones Unidas deben asumir sus obligaciones como empleador socialmente responsable y aplicar esos criterios a todos los funcionarios, independientemente de que hayan sido contratados a nivel local o internacional.

20. La inmensa mayoría de los funcionarios dan muestras de dedicación, competencia y eficacia. Un ejemplo es la Sra. Perseveranda So, que en junio de 2009 resultó muerta por la explosión de una bomba en Peshawar, donde estaba ejecutando programas de educación para niñas. A lo largo de sus 15 años de empleo en el sistema de las Naciones Unidas no tuvo más que contratos de corto plazo, y sin embargo dio su vida al servicio de la Organización. Si la Asamblea no aprueba el otorgamiento de contratos continuos, muchos funcionarios se verán castigados por temor a que el sistema de examen deje pasar a algunas personas que tienen un desempeño deficiente. Por otra parte, todavía no se han aportado pruebas sobre el número de funcionarios cuyo desempeño no está a la altura de lo esperado. Si esta debe ser la base para negar un derecho que es norma en otros lugares, hay que facilitar pruebas sustantivas de un desempeño deficiente.

21. Algunos Estados Miembros están preocupados por la representación insuficiente, pero no debe sorprender a nadie que muchos candidatos decidan no integrarse a las Naciones Unidas cuando pueden obtener seguridad en el empleo en sus propias administraciones públicas tan solo después de seis meses de servicio. La falta de seguridad en el empleo también contribuye a la elevada tasa de movimiento y a la escasa movilidad. No aplicar los contratos continuos sería un indicio de que a los Estados Miembros les interesan poco los funcionarios.

22. Con respecto a la seguridad, las Naciones Unidas siguen siendo un blanco fácil con un nivel de protección que no está a la altura de las mejores

prácticas. Los Estados Miembros deben aportar recursos apropiados para otorgar a los funcionarios la protección que exige la Carta: los funcionarios no pueden cumplir los mandatos de la Organización si temen por sus vidas a la hora de hacer su trabajo.

23. **El Sr. Kisambira** (Presidente del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) dice que, si bien acoge con agrado algunos aspectos de los nuevos arreglos contractuales, estos no deberían sustituir el nombramiento permanente, que garantiza la independencia de la administración pública internacional. Los nuevos arreglos contractuales y el Reglamento provisional del Personal pretenden abarcar a todo el personal que presta servicios como un todo, y sin embargo contienen importantes excepciones. La aplicación de los nombramientos continuos debe ir acompañada de un sistema de selección de personal perfeccionado y uniforme, de un sistema renovado de evaluación de la actuación profesional y de un fortalecimiento de la rendición de cuentas.

24. El Reglamento provisional del Personal reduce las prestaciones y los derechos de los funcionarios con nombramientos temporales en comparación con los funcionarios que han recibido nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes, en contravención del principio de igual remuneración por igual trabajo. Por otra parte, el Reglamento también otorga a los funcionarios con nombramientos temporales o continuos menos protección contra el despido que a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo.

25. Para lograr la equidad y la justicia, los órganos centrales de examen, que actualmente se limitan a revisar el proceso de selección para comprobar que cumpla los criterios correspondientes, deberán tener más atribuciones en la selección efectiva de los candidatos en relación con la contratación, los ascensos, la conversión de los contratos y la terminación del servicio.

26. La regla 1.3 del Reglamento provisional del Personal, relativa a la actuación profesional y la rendición de cuentas, es inadecuada. Las evaluaciones de la actuación profesional deben estar vinculadas con la capacitación de los funcionarios, mientras que es necesario definir la rendición de cuentas y hay que establecer un sistema de evaluación de 360 grados. Eliminar el período de prueba sobrecargaría a la Secretaría con funcionarios cuyo desempeño está por debajo de lo esperado. También situaría a funcionarios

que no han demostrado su valía en plano de igualdad con los que han demostrado su capacidad profesional. Por consiguiente, es necesario conservar el período de prueba.

27. Si bien acoge con satisfacción el nuevo sistema de administración de justicia, el orador manifiesta objeciones con respecto a los apartados c) y d) de la regla 11.2 del Reglamento del Personal, que invitan a que se demore la administración de justicia al permitir que el Secretario General amplie el plazo para la presentación de una solicitud de evaluación interna. También se opone a la regla 11.3, relativa a la suspensión de la ejecución, ya que la solicitud de suspensión de la ejecución por parte de un funcionario no debe estar condicionada a una evaluación interna.

28. El apartado b) de la regla 8.1 del Reglamento provisional del Personal debilitaría la representación del personal. Por tanto, el orador solicita que se restablezca el texto exacto del apartado a) de la anterior regla 108.1.

29. Pasando a la cuestión de los nombramientos continuos, el orador dice que en la Secretaría no existen las condiciones para considerar de forma adecuada la posibilidad de que un contrato se convierta en continuo. El procedimiento propuesto para la conversión de un nombramiento de plazo fijo en un nombramiento continuo es engorroso y confuso. La determinación de la necesidad continua de una función dada no debe dejarse a la discreción de un órgano mixto, sino que debe estar bien definida antes de que el órgano mixto del personal y la administración examine la posibilidad de conversión del nombramiento de un funcionario. Por otra parte, las conversiones en nombramientos continuos deben ser examinadas por órganos centrales de examen renovados y dotados de las atribuciones pertinentes. Los nuevos arreglos contractuales no deberán aplicarse hasta que la Asamblea haya examinado el informe del Secretario General sobre la rendición de cuentas solicitado en su resolución 63/276; una revisión del actual sistema de evaluación; y propuestas relativas a la política de movilidad.

30. Observando la recomendación de la Comisión Consultiva de que los funcionarios locales contratados para misiones sigan siendo contratados con nombramientos de duración finita (A/64/518, párr. 14), el orador insta a la Asamblea a pagar una indemnización por cese en el servicio a los

funcionarios que hayan prestado servicios durante un mínimo de cinco años.

31. En las propuestas que se han presentado a la Comisión se pasan por alto las causas subyacentes de las distorsiones en la gestión de los recursos humanos, que provienen del aumento de las necesidades y de la complejidad de las misiones sobre el terreno. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está proponiendo una política de movilidad que requerirá que los funcionarios presten servicios en una misión sobre el terreno antes de tener la posibilidad de ser ascendidos a un puesto de categoría P-5 o superior y que hayan efectuado dos traslados geográficos, incluido uno a un lugar de destino de la categoría C, D o E, antes de tener la posibilidad de ser ascendidos a un puesto de categoría D-1 o superior. Esta política no es propicia para las familias y será especialmente poco atractiva para las candidatas, cuyo número sigue siendo reducido en los niveles directivos superiores. También sería deshonesto prometer a los funcionarios que prestan servicios en misiones sobre el terreno y otros lugares de destino que un nombramiento continuo les brindará una oportunidad realista de llegar a tener un empleo en la Secretaría. Quizá ha llegado el momento de que la Asamblea estudie la cuestión del establecimiento de puestos básicos para las operaciones sobre el terreno.

32. **El Sr. Elhag** (Sudán), que habla en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la Asamblea General debe resolver todas las cuestiones pendientes de forma que los contratos continuos puedan aplicarse con efecto a partir del 1 de enero de 2010, con arreglo a lo acordado en su resolución 63/250. No concluir la reforma de la gestión de los recursos humanos afectará la ejecución de los mandatos de las Naciones Unidas, que dependen de la calidad de su personal y de la disponibilidad de recursos. En conjunto, el Grupo apoya las propuestas del Secretario General sobre los contratos continuos, que mejorarán las perspectivas de carrera de los funcionarios, y está de acuerdo en que no es viable establecer un límite máximo para las conversiones. Lamenta que la Comisión Consultiva se haya centrado en el número de funcionarios que podrían optar a dicha conversión más que en los criterios para otorgar nombramientos continuos. Este enfoque es engañoso y no será útil para el debate de la cuestión en la Asamblea.

33. Para asegurar el funcionamiento estratégico del sistema de gestión de los recursos humanos habrá que

revisar los mecanismos establecidos para realizar evaluaciones justas y eficaces de la actuación profesional. La movilidad debe seguir siendo voluntaria, pero es necesario alentarla por medios como los incentivos o las oportunidades de ascenso. La Asamblea también puede considerar el otorgamiento de un nombramiento continuo como incentivo para la movilidad.

34. La aparente desconfianza entre la administración y el personal es lamentable y puede dañar la imagen de la Organización. Por consiguiente, ha sido gratificante observar que los representantes del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas han participado en las consultas sobre el Reglamento provisional del Personal.

35. Por último, el Grupo reitera que la Secretaría deberá intensificar sus esfuerzos para lograr la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género, en cumplimiento del mandato de la Asamblea General. El orador pide que se aclare por qué el concurso nacional de contratación no se celebrará en febrero de 2010, de conformidad con la práctica establecida.

36. **El Sr. Räsbrant** (Suecia), que habla 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; así como, Armenia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea ha apoyado firmemente la reforma de la gestión de los recursos humanos con el objetivo de hacer más eficaz y eficiente la labor de la Organización, aplicar un sistema moderno de gestión de los recursos humanos y establecer una cultura organizacional que permita a los funcionarios realizar todo su potencial, fortaleciendo así la administración pública internacional.

37. La Unión Europea estudiará atentamente las propuestas del Secretario General y las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Consultiva, teniendo presente que es necesario que las Naciones Unidas ofrezcan nombramientos de carrera pero que también tengan la capacidad de ajustar su fuerza de trabajo a medida que cambian las necesidades.

38. **El Sr. McLay** (Nueva Zelanda), que habla también en nombre de Australia y el Canadá, dice que las Naciones Unidas se enfrentan a desafíos sin precedentes y que, por tanto, necesitan una fuerza de

trabajo diversa y de alta calidad, poseedora en la misma medida de experiencia y flexibilidad. Las tres delegaciones manifiestan su satisfacción con el nuevo marco contractual, que encierra el potencial de dar a la Organización un sistema de gestión del personal más sencillo, más justo y menos engoroso. Cabe esperar que conduzca a una inversión más sistemática en el perfeccionamiento del personal y a una mayor movilidad de los funcionarios, así como a un nuevo enfoque de las condiciones de servicio sobre el terreno a fin de satisfacer las necesidades de una Organización que cada vez desempeña más actividades sobre el terreno.

39. El nuevo sistema contractual no podrá entrar totalmente en funcionamiento mientras no se llegue a un acuerdo sobre los criterios y procesos para la conversión de los contratos de plazo fijo en contratos continuos. Las tres delegaciones examinarán las propuestas del Secretario General a la luz de los objetivos de la reforma contractual expuestos en la resolución 63/250 de la Asamblea General. El objetivo fundamental de la reforma, que es el de integrar el personal de mantenimiento de la paz en la Secretaría global de forma que el mantenimiento de la paz se entienda como una función permanente, no ha cambiado. El resultado de las propuestas deberá ser una correcta combinación de funcionarios con contratos de plazo fijo y contratos continuos. El orador comparte la preocupación de la Comisión Consultiva acerca de la posibilidad de que se cree una rigidez en la dotación de personal en los lugares de destino en que hay sedes como consecuencia de la última serie de nombramientos permanentes, sumada a una integración mucho más lenta del personal de mantenimiento de la paz en un servicio de carrera. La conversión de los contratos de plazo fijo en contratos continuos no debe ser automática sino que debe tener en cuenta el mérito y las necesidades de largo plazo de la Organización. Hay que proporcionar más información sobre las hipótesis de planificación de la fuerza de trabajo que se utilizarán para determinar las necesidades organizacionales y sobre la forma en que se aplicarán en la práctica. El orador comparte la opinión de la Comisión Consultiva de que hay que evitar un proceso administrativo engoroso para las conversiones. Por último, la Secretaría debería aclarar la forma en que las propuestas contribuirán a lograr el objetivo más general de crear una fuerza de trabajo global integrada y móvil.

40. **La Sra. Gustava** (Mozambique) dice que su delegación apoya la reforma de la gestión de los recursos humanos y reconoce los esfuerzos que se están efectuando para lograr una representación geográfica equitativa. No obstante, observa con preocupación que el número de países no representados ha aumentado de 9 en 2005 a 30 en 2009, mientras que el número de países excesivamente representados ha aumentado de 20 a 22 en el mismo período. El aumento de la proporción de funcionarias en los puestos sujetos a distribución geográfica es alentador, pero sigue siendo inaceptable que las mujeres todavía no representen más que el 33,6% del personal de la Secretaría. Alienta a la Secretaría a seguir adoptando todas las medidas necesarias para conseguir la representación equitativa de los Estados Miembros, y en particular de los países en desarrollo insuficientemente representados, a todos los niveles.

41. Su delegación alienta también a la Secretaría a proseguir activamente sus medidas tendentes a contratar y retener personal, incluso mediante los planes de acción sobre recursos humanos y las iniciativas de promoción de la contratación. Encomia a los directores de programas que han cumplido los objetivos de sus departamentos en relación con la distribución geográfica, la igualdad de género y otros objetivos; hay que pedir cuentas a quienes no cumplen sistemáticamente esos objetivos.

42. Para evitar que en el futuro se produzcan impugnaciones en el plano jurídico, es crucial que los Estados Miembros tengan la seguridad de que las normas promulgadas por el Secretario General para aplicar el nuevo régimen de gestión de los recursos humanos son acordes con los mandatos de la Asamblea General y se atienen a la letra y al espíritu del Estatuto del Personal.

43. **El Sr. Park In-kook** (República de Corea) dice que los nuevos arreglos contractuales aprobados por la Asamblea General en su resolución 63/250 constituyen un importante paso adelante en la reforma de la gestión de los recursos humanos. Su delegación está de acuerdo con el Secretario General y con la Comisión Consultiva en que los nombramientos continuos no deben otorgarse automáticamente sino solo después de un examen riguroso, y que hay que establecer un sistema central de administración para asegurar que el paso al nuevo mecanismo se efectúe con justicia y transparencia. También apoya la oposición de la Comisión Consultiva al establecimiento de un límite

máximo del número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo. Esta y otras cuestiones podrían abordarse a la luz de la futura evaluación del nuevo sistema de contratos por el Secretario General. Para la aplicación de los nuevos arreglos contractuales es esencial un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional. Su delegación acoge con beneplácito los debates sobre la cuestión en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y espera con interés recibir el próximo informe del Secretario General sobre el sistema vigente.

44. El aumento del número de Estados no representados e insuficientemente representados es motivo de preocupación, al igual que el desequilibrio geográfico permanente en la representación de los Estados. El Secretario General debe esforzarse en cumplir la solicitud de la Asamblea General de reducir, para 2010, esas cifras en un 30% de sus niveles de 2006. Puesto que los concursos nacionales son un instrumento eficaz de contratación para ocupar puestos del cuadro orgánico, especialmente en los países no representados e insuficientemente representados, su delegación acoge con beneplácito la propuesta del Secretario General de otorgar nombramientos continuos a las personas contratadas de esa forma después de dos años de prestar servicios satisfactorios, y reitera su llamamiento a que los candidatos inscritos en las listas sean colocados rápidamente y se acorte el ciclo de exámenes.

45. **El Sr. Kanamori** (Japón) dice que las propuestas del Secretario General sobre los nombramientos continuos son demasiado ambiguas para servir de base de la gestión de los recursos humanos por diversos motivos. En primer lugar, no contienen criterios claros para determinar si los servicios de un funcionario siguen siendo necesarios. En segundo lugar, como ha señalado la Comisión Consultiva en el párrafo 20 de su informe (A/64/518), no hay información sobre las funciones o competencias que se necesitarán de manera continua. Y en tercer lugar, las calificaciones otorgadas en el sistema de evaluación de la actuación profesional, que actualmente son muy generosas, difícilmente resultarán ser un instrumento eficaz para decidir a qué funcionarios hay que ofrecer nombramientos continuos.

46. Su delegación está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que probablemente será necesario regular el número total de funcionarios con respecto a

los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo. La introducción de nombramientos continuos sin limitación alguna podría imponer una carga financiera de largo plazo, además de crear una estructura rígida que impedirá que la Organización se beneficie de la entrada de nuevo talento. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería ofrecer a los funcionarios y a los Estados Miembros una explicación transparente sobre la forma en que se propone aplicar un sistema gestionado sobre una base cuantitativa, en particular sobre el orden de prioridad de los criterios que rigen la concesión de nombramientos continuos. Es sorprendente que las propuestas del Secretario General no traten de los requisitos de movilidad: cuando las Naciones Unidas se están orientando a las actividades sobre el terreno, varios años de servicio en lugares de destino distintos de la Sede deberían ser una condición para el otorgamiento de nombramientos continuos. Teniendo en cuenta las importantes consecuencias que llevará consigo este nuevo sistema, su delegación reitera su propuesta de establecer un grupo de reforma encargado del examen de la gestión de los recursos humanos.

47. Su delegación está profundamente preocupada por el aumento del número de países no representados e insuficientemente representados, e insta al Secretario General a abordar de forma más eficaz este problema de larga data. Debería solicitar, por ejemplo, que las recomendaciones sobre nombramientos para ocupar puestos de D-2 y categorías superiores incluyeran como mínimo tres candidatos, entre los cuales figurara por lo menos una mujer y por lo menos una persona de un país no representado o insuficientemente representado. Además, la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas debería promulgar instrucciones dirigidas a los jefes de los departamentos a fin de resolver el desequilibrio geográfico en la Secretaría, y todos los funcionarios internacionales del cuadro orgánico deberían estar sujetos a distribución geográfica. El Secretario General debería incluir propuestas en este sentido en su próximo examen del sistema de los límites convenientes.

48. Es lamentable que se esté demorando la reanudación de los concursos nacionales. Estos deben seguir siendo el medio principal de resolver las disparidades geográficas en cuanto a la representación de los Estados Miembros, y la próxima serie de concursos debería celebrarse en una fecha temprana de 2010.

49. **El Sr. Wong Kang Jet** (Singapur) dice que la profesionalidad y dedicación son cualidades esenciales de una administración pública internacional robusta. Las dificultades cada vez mayores con que se topa la Organización para ejecutar las actividades que se le han encomendado se deben en parte a sus políticas anticuadas de gestión de los recursos humanos. La resolución 63/250 de la Asamblea General ha allanado el camino para establecer un sistema más transparente y fácil de administrar, pero las reformas deben ser generales.

50. En primer lugar, la Organización necesita un sistema robusto de gestión de la actuación profesional. Unos incentivos potentes generarían una cultura de excelencia que permitiría atraer a personas capaces y dinámicas. Es alentador a ese respecto que el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración esté estudiando un mecanismo de reunión de información para la evaluación de 360 grados, la formación en gestión del desempeño para los supervisores y un nuevo sistema de calificación, pero un buen sistema requiere también un auténtico deseo de efectuar distinciones significativas por lo que respecta a la actuación profesional de los funcionarios.

51. En segundo lugar, no basta con encontrar personas con talento; la Organización también debe poder determinar sus necesidades a largo plazo y prevenir problemas en el futuro, por lo que la progresión de la carrera debe estar planificada claramente e incluir oportunidades de desarrollo, como la capacitación en relación con criterios de referencia y la colocación en puestos apropiados.

52. En tercer lugar, una administración pública verdaderamente internacional debe atraer personas con talento de todas las partes del mundo, y sin embargo los países en desarrollo están insuficientemente representados en los niveles directivos de la Secretaría y algunos departamentos siguen siendo parcelas exclusivas de unos pocos Estados Miembros. La representación geográfica equitativa no es una finalidad por sí misma, pero la diversidad que conlleva permitirá a la Organización a actuar en el plano local con una perspectiva global.

53. Hay que tener siempre presente que se necesita tiempo para aplicar las reformas y que la gestión de los recursos humanos no se transformará de la noche a la mañana. Esta idea es particularmente pertinente para la aplicación de los nombramientos continuos.

54. **El Sr. Ruiz Massieu** (México) dice que el informe del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) no presenta estimaciones sobre el número de personas elegibles para esos contratos y que hay imprecisiones en cuanto al personal internacional en las misiones sobre el terreno elegible para ese tipo de nombramientos. Esa falta de claridad, sumada al hecho de que las propuestas del Secretario General ofrecerían menores oportunidades para reclutar nuevo personal por contratos de un año o más, obstaculizaría la aplicación de la resolución 63/250 de la Asamblea General, que busca un equilibrio apropiado entre los contratos de plazo fijo y los contratos continuos. Su delegación coincide con la Comisión Consultiva a ese respecto. Los criterios de elegibilidad para el otorgamiento de un nombramiento continuo no son suficientemente objetivos ni tienen en cuenta el desempeño y el tipo de experiencia en la Organización. No obstante, la primera etapa del sistema renovado de evaluación del desempeño ayudará a reforzar la evaluación del desempeño. Sería poco prudente otorgar nombramientos continuos antes de que haya entrado en funcionamiento el nuevo sistema; el impacto de esos nombramientos en la movilidad del personal es otro factor que habría que tomar en cuenta.

55. Los concursos nacionales constituyen una herramienta esencial para la contratación de personal de los muchos países insuficientemente representados, incluido México. Preocupa que no se cuente aún con información sobre la fecha del próximo examen o sobre las condiciones en que se celebrará. Disminuir la edad límite para la presentación de los exámenes pondría en desventaja a un gran número de países, y la ampliación de la convocatoria a países suficientemente representados agravaría la situación existente.

56. El Director de la Oficina de Ética no debería desempeñar ninguna función operacional. El informe sobre la experiencia operacional adquirida con el Comité Superior de Examen de los Proveedores, que fue establecido por un período de un año para examinar los casos de los proveedores que fueran objeto de investigación por haber cometido una falta de ética, debería incluir información sobre la posible absorción de las actividades futuras dentro de las estructuras existentes. Por último, la elaboración de un código voluntario de ética debe basarse en los insumos de la CAPI.

57. **El Sr. Rashkow** (Estados Unidos de América) dice que su Gobierno reconoce la contribución decisiva efectuada por el personal de las Naciones Unidas y que asigna gran importancia a la gestión de los recursos humanos.

58. El informe del Secretario General sobre la aplicación de los nombramientos continuos (A/64/267) constituye un punto de partida para el examen de la cuestión, pero la delegación de los Estados Unidos comparte muchas de las inquietudes planteadas por la Comisión Consultiva, en particular con respecto a la falta de credibilidad del sistema vigente de evaluación de la actuación profesional y al hecho de que no se establezca una conexión entre la determinación de la necesidad continua de conservar a los funcionarios y la planificación estratégica de la fuerza de trabajo. Además, las propuestas del Secretario General no garantizarán la continuidad de los programas en funciones básicas ni brindarán la flexibilidad necesaria para una Secretaría global eficaz. Habría que imponer un límite al número de conversiones a fin de lograr una combinación idónea de nombramientos de carrera y de plazo fijo. Ante todo debería entenderse que los funcionarios con contratos de plazo fijo que cumplen los criterios de conversión pueden ser considerados para recibir contratos continuos, pero no que tengan derecho a uno de esos contratos.

59. **La Sra. He Yi** (China) dice que su delegación acoge positivamente las iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos de la Secretaría y desea plantear cuatro cuestiones importantes. Primero, la Secretaría debería formular medidas realistas para abordar las preocupaciones de los países en desarrollo por el hecho de seguir estando insuficientemente representados y por el desequilibrio general en la composición de la Secretaría. Segundo, puesto que la cuestión de los nombramientos continuos afecta las actividades básicas de la Organización y su funcionamiento y desarrollo apropiados, las decisiones sobre la continuación y la terminación de todos los contratos deben tomarse con toda prudencia como consecuencia de un análisis serio. Tercero, el nuevo Reglamento del Personal debe reflejar plenamente los cambios en la situación de los funcionarios y en el sistema de gestión de los recursos humanos. Cuarto, un mayor número de órganos de las Naciones Unidas debería participar en la labor de la Oficina de Ética, que desempeña una función importante para mejorar la conducta ética, la integridad y la rendición de cuentas

en la Organización. Sería positivo contar con un código de ética para todo el sistema, pero este deberá tener plenamente en cuenta los valores de las Naciones Unidas y la diversidad cultural de sus Miembros y estar basado en consultas exhaustivas con todas las partes interesadas.

60. **El Sr. Prokhorov** (Federación de Rusia) dice que la gestión de los recursos humanos es un elemento fundamental de la reforma de las Naciones Unidas. Su delegación continuará estudiando las propuestas del Secretario General, principalmente por lo que respecta a su capacidad de mejorar la eficacia de la política de personal y su compatibilidad con la capacidad financiera de los Estados Miembros. Las propuestas requieren un análisis muy detallado en el contexto de la visión que tienen los Estados Miembros de la reforma de la gestión de los recursos humanos, expuesta en la resolución 63/250 de la Asamblea General y resoluciones anteriores sobre la cuestión.

61. Su delegación comparte la inquietud de la Comisión Consultiva por el hecho de que no haya estimaciones sobre el número de funcionarios de lugares de destino en que hay sedes o de misiones sobre el terreno que podrían optar a recibir nombramientos continuos. Puesto que los arreglos contractuales para el personal que presta servicios sobre el terreno ya se han mejorado considerablemente en virtud de la resolución 63/250, no es evidente la necesidad de que estos funcionarios puedan optar a recibir nombramientos continuos, especialmente porque fueron contratados con carácter temporal bajo la jurisdicción principal del Consejo de Seguridad. A ese respecto, las propuestas representan un intento de volver a introducir subrepticamente la idea de un cuerpo de personal de mantenimiento de la paz, sobre la cual no hay consenso.

62. A pesar de las ventajas evidentes de la seguridad en el empleo y de desarrollo profesional, las propuestas son contrarias al concepto de una gestión de personal flexible y eficiente que responda a la rápida evolución de las necesidades de la Organización. Además, una mayor utilización de los nombramientos continuos no mejorará los indicadores de productividad ni alentará el propio perfeccionamiento por parte del personal. En relación con la productividad, su delegación espera con interés recibir los resultados del grupo de trabajo entre períodos de sesiones del personal y la administración sobre mecanismos para fortalecer el sistema de gestión de la actuación profesional. Su delegación no desea

excluir la posibilidad de regular el número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo, pero está dispuesta a considerar, como medida inicial, ajustar los criterios de elegibilidad a fin de limitar la población elegible.

63. El orador pide que se aclare la recomendación hecha por la Comisión Consultiva en el párrafo 60 de su informe en el sentido de que el Secretario General intensifique sus esfuerzos por lograr los objetivos en materia de distribución geográfica y equilibrio entre los géneros fijados por la Asamblea, ya que las disposiciones de la Carta y las resoluciones de la Asamblea General en materia de distribución geográfica están abiertas a muchas interpretaciones. ¿Cuáles son exactamente los objetivos de distribución a que se refiere la Comisión Consultiva?

64. **El Sr. Bui The Giang** (Viet Nam) dice que, para ser eficaces, las Naciones Unidas deben contar con una fuerza de trabajo capaz de responder a unos desafíos mundiales cada vez más complejos. En el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General describió acertadamente a los funcionarios como el recurso más precioso de la Organización, pero subrayó la necesidad de reformar el sistema vigente de contratos y condiciones de servicio. La delegación de Viet Nam no puede estar más de acuerdo con esos sentimientos.

65. Su delegación se siente alentada por la paridad de género alcanzada en las categorías P-1 a P-3, aunque le siguen preocupando los desequilibrios de género y geográficos en el conjunto de la Secretaría. Si bien los países en desarrollo constituyen una abrumadora mayoría de los miembros de la Organización, sus nacionales ocupan sólo alrededor del 40% de puestos de categoría D-1. Ya es hora de que el Secretario General haga efectivas sus promesas de resolver esos desequilibrios.

66. Su delegación concuerda en principio con las propuestas del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal y señala a ese respecto que la Oficina de Ética ha contribuido a definir deficiencias en materia de políticas y a armonizar las normas éticas en el sistema de las Naciones Unidas. Cabe esperar que todas las entidades de las Naciones Unidas trabajen de consuno para aplicar las normas de ética e integridad de forma coherente y mejorar las sinergias en todo el sistema.

Tema 131 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (continuación)

Tema 132 del programa: Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2010-2011

(continuación) (A/64/7/Add.6 y A/64/291; A/C.5/64/2)

67. **El Sr. Sayour** (Presidente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), que presenta el informe del Comité Mixto sobre los gastos administrativos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/64/291), dice que el informe abarca sólo el presupuesto por programas de la Caja para el bienio 2008-2009 y su proyecto de presupuesto por programas para 2010-2011. Otras cuestiones examinadas y otras decisiones adoptadas por el Comité Mixto en 2009 se comunicarán a la Comisión en el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General.

68. Han seguido aumentando el alcance y la complejidad de las operaciones de la Caja, que actualmente cuenta con 23 organizaciones afiliadas y más de 172.000 afiliados en activo, jubilados y otros beneficiarios, lo cual representa un incremento del 53% en tan sólo 10 años. En el informe se describen los desafíos que plantea este crecimiento. El valor de mercado de los activos de la Caja se redujo considerablemente en el año terminado el 31 de diciembre de 2008. Al 31 de octubre de 2009 se había recuperado en cierta medida y se situaba en 36.200 millones de dólares. No obstante, la tasa de rendimiento real anual para el período de 20 años que concluyó el 31 de marzo de 2009 fue del 4,3%, en comparación con un objetivo de largo plazo del 3,5% tras efectuar los ajustes necesarios para tener en cuenta la inflación. A corto plazo la Caja no necesita vender valores para equilibrar sus operaciones. Tal como solicitaron la Comisión Consultiva y el propio Comité Permanente del Comité Mixto, la Caja ha comenzado a presentar su presupuesto en un formato de presupuestación basada en los resultados, con los recursos solicitados en el marco de cada uno de los programas de la Caja. Esta vinculación se irá perfeccionando y se convertirá en práctica habitual.

69. Las estimaciones presupuestarias para el bienio 2008-2009 se presentan en el informe de ejecución que figura en el capítulo II y que refleja una reducción de 25.003.900 dólares en las consignaciones a causa de una disminución de los gastos administrativos y de

inversión, compensada en parte por un aumento de los gastos del Comité Mixto.

70. Cabe recordar que los gastos administrativos de la Caja incluyen todas las actividades que hay que realizar en beneficio de sus afiliados en activo, jubilados y otros beneficiarios. Los gastos de inversión, que se imputan íntegramente a los ingresos de la Caja por concepto de inversiones, se relacionan con las actividades del Servicio de Gestión de las Inversiones. Los gastos de auditoría se refieren a las auditorías interna y externa de las operaciones administrativas de la secretaría de la Caja y a las operaciones del Servicio de Gestión de las Inversiones.

71. De conformidad con la práctica habitual, el Comité Mixto ha establecido un grupo de trabajo entre períodos de sesiones encargado de examinar las estimaciones revisadas del presupuesto para 2008-2009 y efectuar recomendaciones sobre las propuestas presupuestarias para 2010-2011. Sobre la base de las propuestas del grupo de trabajo, el Comité Mixto acordó recomendar para 2010-2011 un proyecto de presupuesto por un total de 179.131.200 dólares. Se decidió que la suma estimada relacionada con los gastos del Comité Mixto continuaría imputándose al principal de la Caja. El Comité Mixto también aprobó gastos extrapresupuestarios por un total de 162.600 dólares, que serán financiados por las organizaciones afiliadas, en relación con el seguro médico después de la separación del servicio. De la suma total aprobada para 2010-2011, 156,9 millones de dólares corresponderían a la Caja y 22,2 millones de dólares a las Naciones Unidas en virtud de acuerdos de participación en la financiación de los gastos. Para la secretaría, el presupuesto refleja las prioridades definidas en la tercera carta de gestión de la Caja, aprobada por el Comité Mixto en 2008.

72. El Comité Mixto recomienda el establecimiento de 14 nuevos puestos, que se imputarán a la partida de gastos administrativos, y la continuación de un puesto extrapresupuestario que financiarán las organizaciones afiliadas, junto con nueve nuevos puestos para el Servicio de Gestión de las Inversiones.

73. La mayor parte del incremento de los fondos solicitados en la partida de gastos administrativos se refiere al nuevo proyecto de planificación de recursos institucionales de la Caja. A ese respecto, la recomendación del Comité Mixto sobre el Sistema Integrado de Administración de Pensiones, un proyecto

que aprobó en 2008, figura en el anexo VII del informe, y los detalles del proyecto en el anexo XIII.

74. Como en el pasado, el Comité Mixto solicita autorización para complementar las contribuciones al Fondo de Emergencia para el bienio 2010-2011 con una suma no superior a 200.000 dólares. Por último, si bien la Comisión Consultiva acordó recomendar la aprobación de las propuestas del Comité Mixto (A/64/291, párr. 133), las estimaciones revisadas que habrá que aprobar para 2008-2009, teniendo en cuenta datos más actualizados sobre los gastos, ascienden a 128.195.200 dólares.

75. **La Sra. Van Buerle** (Directora de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), que presenta el informe del Secretario General sobre las consecuencias administrativas y financieras del informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/C.5/64/2), dice que los recursos necesarios por valor de 22.238.300 dólares (en valores de 2010-2011) representan la participación de las Naciones Unidas en los gastos administrativos y de auditoría de la Caja. Las necesidades adicionales obedecen principalmente a cambios en la plantilla y al aumento de las necesidades correspondientes a otros gastos de personal y otros gastos operacionales relacionados con los puestos adicionales.

76. La aplicación de la tasa de distribución revisada del 63,8% arroja una participación revisada en el presupuesto ordinario de 14,2 millones de dólares. Ya se ha incluido una suma de 12,3 millones de dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales, del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2010-2011. En consecuencia, si la Asamblea General hace suyas las propuestas del Comité Mixto que figuran en el informe, se necesitarán en la sección 1 recursos adicionales por valor de 1,9 millones de dólares, que reflejan la diferencia entre la suma presupuestada anteriormente y las necesidades revisadas.

77. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), que presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/64/7/Add.6), dice que la Comisión Consultiva ha seguido la evolución del valor de mercado de los activos de la Caja durante la crisis económica y señala que la Caja, al igual que otras muchas cajas de pensiones, no ha sido inmune a la variabilidad del mercado. Al 31 de diciembre de 2008,

el valor de mercado de los activos de la Caja ascendía a 31.300 millones de dólares, en comparación con los 41.700 millones de dólares de un año antes, lo cual representa una reducción de aproximadamente el 25%. Sin embargo, se ha informado a la Comisión Consultiva de que al 30 de septiembre de 2009 el valor de los activos había aumentado a 36.500 millones de dólares.

78. La Comisión Consultiva no tiene objeción alguna a las recomendaciones del Comité Mixto sobre el proyecto de presupuesto para el bienio 2010-2011. Sin embargo, señala en su informe que espera que se actúe con moderación a la hora de proponer las necesidades de personal en presupuestos futuros. Se ha producido un incremento de alrededor del 51,8% en el número de puestos, incluidos los puestos temporarios, en los cuatro bienios del período 2004-2011.

79. En caso de que la Asamblea General apruebe la propuesta y las recomendaciones del Comité Mixto, las necesidades globales para las Naciones Unidas se han calculado en 22,2 millones de dólares (en valores de 2010-2011). De los recursos totales necesarios para el bienio, el costo para el presupuesto ordinario sería de 14,2 millones de dólares, y el saldo de 8 millones de dólares sería reembolsado a las Naciones Unidas por el PNUD, el UNFPA y el UNICEF. Como se indica en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2010-2011, un monto de 11,8 millones de dólares (12,3 millones de dólares en valores de 2010-2011) se refiere a la proporción correspondiente al presupuesto ordinario del costo de la secretaría central de la Caja, sin incluir los reembolsos previstos del PNUD, el UNFPA y el UNICEF. En consecuencia, se requeriría una consignación adicional de 1.865.500 dólares en la sección 1 del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2010-2011. Esta suma se imputaría al fondo para imprevistos.

80. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General apruebe las recomendaciones del Comité Mixto que figuran en el párrafo 133 de su informe (A/64/291) y la consignación adicional en el presupuesto ordinario para el bienio 2010-2011 a raíz de las recomendaciones del Comité Mixto que se ha señalado en el párrafo 11 del informe del Secretario General (A/C.5/64/2).

81. **El Sr. Elhag** (Sudán), que habla en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo acoge positivamente el aumento considerable del número de

afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que se ha producido en los 10 años anteriores. El Grupo también acoge con satisfacción la admisión en la Caja del Tribunal Especial para el Líbano y reitera la necesidad de una representación equitativa de las organizaciones afiliadas a la Caja en todas sus reuniones y períodos de sesiones.

82. El superávit actuarial del 0,49% al 31 de diciembre de 2007 y la tasa global de rendimiento anual son muy satisfactorios. No obstante, preocupa al orador la reducción del 28,3% del valor de mercado de los activos de la Caja al 31 de marzo de 2009 en comparación con 2007, y subraya los criterios fijados en la resolución 32/73 de la Asamblea General, con arreglo a los cuales las inversiones deben ser seguras, rentables, líquidas y convertibles.

83. La Caja debería cumplir su compromiso de ampliar la diversificación geográfica de sus inversiones aumentando la inversión en los países en desarrollo, que siguen estando insuficientemente representados en la cartera de valores de la Caja. Las inversiones en el mundo en desarrollo crearían un equilibrio y evitarían el tipo de reveses que se han experimentado durante la crisis financiera y económica. El orador insta a la Caja a incrementar esas inversiones y a informar al respecto a la Asamblea.

84. El Grupo desalienta la deslocalización de la función de gestión de las inversiones y apoya que se recurra más a la gestión interna de los activos. Está de acuerdo con la recomendación de la Comisión Consultiva de que se siga de cerca la función interna de gestión de las inversiones para asegurar que se cumplan los objetivos de largo plazo de la Caja.

85. Observando que las propuestas presupuestarias para la Caja supondrán un notable incremento del presupuesto, del 34,7%, el orador solicita más información sobre el efecto de los nuevos puestos propuestos en la función global de la Caja, así como la relación entre los gastos proyectados, con las previsiones relativas al seguro médico después de la separación del servicio, y el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales que todavía está examinando la Asamblea. Toda inversión en recursos humanos, gastos no relacionados con puestos y sistemas de tecnología de la información deben estar justificados por aumentos concretos de la eficiencia.

Tema 154 del programa: Financiación de la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia
(A/64/463, A/64/464 y A/64/529)

86. **El Sr. Yamazaki** (Contralor), que presenta el informe sobre la ejecución del presupuesto de la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG) correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009 (A/64/463), dice que la Asamblea General, en su resolución 62/260, aprobó un presupuesto de 34,5 millones de dólares para ese período. Los gastos han ascendido a 34 millones de dólares, lo que arroja un saldo no comprometido de 0,5 millones de dólares, esto representa una tasa de ejecución del presupuesto del 98,5%. Los principales factores que han contribuido a la menor utilización de los recursos han sido unas tasas de vacantes efectivas superiores a las previstas para el personal internacional y la policía, el aplazamiento de obras en carreteras y puentes como consecuencia de la situación de seguridad y el hecho de que no se hayan comprado generadores.

87. Se solicita a la Asamblea que reduzca la consignación para la Misión a 35.582.015 dólares; que prorratee la suma de 934.857 dólares, que constituye la diferencia entre la suma ya prorrateada para el mantenimiento de la Misión y los gastos efectuados durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009; que prorratee el total de 66.658 dólares correspondiente a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz y la Base Logística de las Naciones Unidas para el período comprendido entre el 16 y el 30 de junio de 2009; y que decida el destino que se dará a otros ingresos y ajustes por valor de 821.900 dólares correspondientes al período terminado el 30 de junio de 2009.

88. Pasando al informe del Secretario General sobre el presupuesto revisado de la UNOMIG para el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010 (A/64/464), el orador dice que el presupuesto inicial propuesto para ese período ascendía a 38.838.500 dólares. La Asamblea General, en su resolución 63/293, consignó una suma de 15 millones de dólares para la liquidación administrativa de la Misión en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2009, prorrateó entre los Estados Miembros la suma de 10 millones de dólares para ese período y solicitó al Secretario General que le

presentara el presupuesto de la liquidación administrativa para examinarlo en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones. En vista de que el mandato de la Misión no se ha prorrogado más allá del 15 de junio de 2009, el informe contiene el presupuesto revisado para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de octubre de 2009, que asciende a 10.946.000 dólares. Esto representa una disminución del 27% respecto de la consignación inicial, que se debe principalmente a la reducción progresiva del personal internacional durante el período de liquidación abreviado que concluyó el 31 de octubre de 2009 y los costos de transporte aéreo más bajos de lo previsto a consecuencia del menor número de horas de vuelo.

89. Se invita a la Asamblea General a reducir la consignación aprobada en relación con la liquidación administrativa de la Misión a una suma de 10.946.000 dólares correspondientes al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de octubre de 2009 y, teniendo en cuenta la suma de 10 millones de dólares ya prorrateados entre los Estados Miembros, prorratear una suma adicional de 946.000 dólares.

90. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), que presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/64/529), dice que se ha informado a la Comisión Consultiva de que los gastos de la UNOMIG ascendían a 10.760.100 dólares al 30 de septiembre de 2009, y de que el nivel de gastos definitivo se comunicará en el informe de ejecución correspondiente al período 2009/10. La Comisión Consultiva formulará observaciones sobre la liquidación de la Misión en el contexto del informe sobre la disposición final de los activos. Recomienda que se acepten las propuestas contenidas en ambos informes del Secretario General (A/64/463 y A/64/464).

Se levanta la sesión a las 13.05 horas.