



Asamblea General

Sexagésimo quinto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
14 de enero de 2011
Español

Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 11ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 28 de octubre de 2010, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Soomro (Vicepresidente) (Pakistán)
*Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sra. McLurg

Sumario

Tema 134 del programa: Gestión de los recursos humanos

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.

10-60700 (S)



Se ruega reciclar 

En ausencia del Sr. Rosenthal (Guatemala), el Sr. Soomro (Pakistán), Vicepresidente, asume la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas

Tema 134 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 y Add.1 a 4, A/65/332, A/65/343, A/65/345 y Add.1, A/65/350 y Add.1, y A/65/537)

1. **La Sra. Migiro** (Vicesecretaria General) dice que la reforma de la gestión es un aspecto esencial de la visión que tiene el Secretario General de las Naciones Unidas. Una gestión eficiente, eficaz y con capacidad de respuesta es de vital importancia para que la Organización pueda estar a la altura de las exigencias que plantean sus operaciones sobre el terreno cada vez más complejas. Los gastos relacionados con el personal representan el 70% del presupuesto ordinario y casi la cuarta parte del presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz, por lo que las políticas de gestión de los recursos humanos son esenciales para el funcionamiento de la Organización.

2. La gestión de los recursos humanos debe promover una cultura de empoderamiento y desempeño que brinde a todos los funcionarios oportunidades de aprender y crecer. Las Naciones Unidas han dejado de ser una organización dedicada principalmente a la prestación de servicios de conferencias para convertirse en una entidad que funciona en entornos sobre el terreno que cambian con rapidez. Ese cambio en el foco de atención ha traído consigo muchos desafíos. Las tasas de vacantes y la rotación del personal son elevadas en algunos lugares de destino, en particular los designados como no aptos para familias. Lamentablemente, los funcionarios asignados a dichos lugares de destino son los que reciben las más magras retribuciones que ofrece la Organización.

3. El problema de contratar y retener a personal cualificado no se plantea únicamente en las operaciones sobre el terreno. En 2008, transcurrió un promedio de 182 días desde el momento en que se anunció una vacante de puesto que no era en el terreno hasta el momento en que se había seleccionado a un candidato. Ese mismo proceso había insumido 197 días en 2009. La Secretaría y los Estados Miembros deben trabajar conjuntamente para acelerar el proceso de selección y contratación.

4. A fin de poder servir y actuar unidos en la acción, las Naciones Unidas deben lograr la integración normativa y la interoperabilidad. La integración significa que las políticas se aplican en toda la Organización, los procedimientos se siguen sistemáticamente y los instrumentos modernos de gestión son accesibles a todos. La interoperabilidad significa que las organizaciones del régimen común son capaces de coordinar y cooperar a fin de lograr objetivos comunes.

5. La armonización de los arreglos contractuales es el primer paso para poder funcionar con mayor eficacia en el terreno. Si bien la Asamblea General se ha comprometido a aplicar un sistema que incluye contratos continuos, aún no ha convenido en las modalidades para su aplicación. Las injusticias en las condiciones de servicio, en particular en los lugares de destino no aptos para familias, menoscaban la capacidad de la Organización para contratar y retener a personal para las misiones más difíciles. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) ha presentado propuestas para armonizar las condiciones de servicio que no corresponden a lo que el Secretario General había solicitado inicialmente, pero son una base justa y justificable para retribuir al personal que presta servicios en los lugares no aptos para familias.

6. El Secretario General ya ha expresado sus opiniones sobre la importante labor realizada por la Comisión y ha expresado también su decidido apoyo a la armonización de la labor de las entidades del régimen común. Sin embargo, es consciente de que, como ocurre con cualquier proceso de reforma, existe incertidumbre y una legítima preocupación acerca de la aplicación de la nueva normativa, en particular por las repercusiones que podría tener en las operaciones críticas de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. La Vicesecretaria General confía en que el examen de la cuestión por la Comisión, así como las recomendaciones que ésta pueda formular, brinden a las Naciones Unidas la oportunidad de analizar y abordar cualquier aspecto que pueda llegar a ser perjudicial.

7. Otra iniciativa de reforma importante es el proyecto de programa de las Naciones Unidas para profesionales jóvenes, creado en respuesta a la solicitud de la Asamblea General de abordar los problemas relacionados con los concursos nacionales con fines de contratación.

8. **La Sra. Kane** (Secretaria General Adjunta de Gestión) presenta los diversos informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos y dice que el Secretario General ha presentado un panorama general de la reforma de la gestión de los recursos humanos con cuatro adiciones (A/63/305 y Add.1 a 4). En el informe con el panorama general del tema se describe toda la gama de reformas de la gestión de los recursos humanos, incluso los contratos y las condiciones de servicio; la gestión de talentos y el instrumento de gestión de talentos, *Inspira*; los concursos nacionales con fines de contratación; la puntuación de la gestión de los recursos humanos; y las relaciones entre el personal y la administración. Se incluye también una recomendación de reducir el tiempo de publicación de las vacantes de 60 a 45 días.

9. En la Adición 1, relativa a los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio, se proporciona información adicional sobre el otorgamiento de los nombramientos continuos, en cumplimiento de lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 63/250. También se describen las reformas de las condiciones de servicio en el terreno propuestas por la CAPI, en especial respecto de las indemnizaciones en los lugares de destino no aptos para familias. La Secretaría es el único órgano de las Naciones Unidas que no indemniza al personal por los gastos adicionales y las condiciones de vida difíciles que conlleva la asignación a lugares de destino con esas características. Se pide a la Asamblea General que haga suya la recomendación que figura en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/65/30).

10. En la Adición 2 se presenta la evaluación amplia del Secretario General del sistema de distribución geográfica y la evaluación de las cuestiones relativas a los posibles cambios en el número de puestos sujetos a dicho sistema. En la adición, presentada con arreglo a lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General, se describen varios modelos para que sean examinados por la Comisión.

11. En la Adición 3 se proporciona información sobre la aplicación del nuevo instrumento de gestión de talentos, *Inspira*.

12. En la Adición 4, relativa al programa para jóvenes profesionales, presentada en cumplimiento de la solicitud de la Asamblea General de que se efectuara un estudio de la viabilidad de la ampliación del alcance

de los concursos nacionales con fines de contratación. En el informe se presentan varias propuestas que, en opinión de la Secretaria, mejorarían el sistema, tanto desde el punto de vista de los candidatos como de la Organización.

13. El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/65/350) presenta un análisis demográfico de la composición del personal de la Secretaría entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010.

14. En el informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010 (A/65/180), se presenta información actualizada sobre todas las medidas adoptadas en casos de conducta indebida o de conducta delictiva comprobada y las medidas disciplinarias y, de ser procedente, las actuaciones judiciales emprendidas, con arreglo a los procedimientos y reglamentos establecidos. También se presenta un cuadro general del mecanismo administrativo aplicable en situaciones de sanción disciplinaria, un resumen de los casos en los cuales el Secretario General impuso una o más sanciones disciplinarias durante el período que abarca el informe y las medidas adoptadas en los casos que llegaron a su término durante el período.

15. La Comisión también tiene a la vista el informe del Secretario General sobre las medidas adoptadas para resolver las cuestiones sistémicas de la gestión de recursos humanos señaladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/65/332), en particular en relación con el progreso en la carrera y el desarrollo profesional, así como el liderazgo y la eficacia de los administradores.

16. Por último, se presenta el informe sobre el Reglamento provisional del Personal (A/65/202) y el informe sobre las enmiendas del Estatuto del Personal (A/65/213), en el cual el Secretario General responde a la solicitud de los Estados Miembros de presentar una definición más amplia del concepto de “conflicto de interés”.

17. **La Sra. Dubinsky** (Directora de la Oficina de Ética) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/65/343) y dice que la Oficina debe mejorar su labor de concienciación del personal para poder contribuir al fortalecimiento de

la cultura de la Organización en lo que respecta a la rendición de cuentas y la integridad, y, de esa forma, realzar la imagen que proyecta en cuestiones de ética y reputación. A tales efectos, la Oficina publicará próximamente un manual con información para el personal sobre el modo en que puede obtener asesoramiento o presentar quejas. Es más fácil evitar un problema ético que resolverlo a posteriori.

18. La Oficina ha seguido avanzando en el logro de la colaboración y la coherencia en todo el sistema en lo que respecta a la aplicación de las normas éticas. A ese respecto, la oradora observa la colaboración en curso entre la Oficina de Ética de la Secretaría y sus homólogas de los siete fondos y programas que participan en el Comité de Ética de las Naciones Unidas. En el período de que se informa, el Comité de Ética examinó exhaustivamente las políticas de las organizaciones en materia de protección contra represalias y divulgación de información financiera. La colaboración a nivel de todo el sistema se fortaleció con la convocatoria, en junio de 2010, del primer período de sesiones de la Red de Ética de las Naciones Unidas. La Red, que abarca a entidades de todo el sistema de las Naciones Unidas, actuará como foro voluntario para establecer normas éticas y promover la coherencia en materia de ética e integridad en todo el sistema.

19. En 2010, una firma de consultores realizó un análisis independiente del programa de divulgación de información financiera de las Naciones Unidas y evaluó la viabilidad de diversas opciones para la gestión del programa. Una vez completado el estudio, el Secretario General estableció un grupo asesor de alto nivel encargado de examinar el programa de divulgación de información financiera y formular recomendaciones en relación con el futuro del programa. Los resultados del estudio externo y la labor del grupo asesor de alto nivel fueron decisivos para llegar a comprender a fondo el funcionamiento del programa en curso.

20. Antes de tomar una decisión acerca del futuro del programa, el grupo tendrá que decidir si responde adecuadamente a los riesgos que afronta la Organización en lo que atañe a los conflictos de interés, si los marcos reglamentarios y de gobernanza del programa son apropiados y si la configuración del proceso y el diseño técnico le permiten funcionar con el máximo de eficacia y eficiencia. La Oficina mantendrá a la Comisión al corriente de los avances

que se registren y presentará sus recomendaciones por los conductos oficiales pertinentes. La aplicación del sistema mejorado de divulgación de la información financiera no debería entrañar ningún cambio en la asignación de recursos.

21. La Oficina de Ética ve con preocupación que, debido a los vacíos existentes en la política de la Organización sobre protección contra represalias, la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) pueda negarse a investigar un caso con indicios suficientes de represalia que le refiera la Oficina. Ésta ya puede recurrir a un mecanismo de investigación alternativo, descrito en el boletín ST/SGB/2005/21 del Secretario General, si la OSSI se negara a investigar un caso debido a la existencia de un conflicto de interés. No obstante, si la OSSI se negara a investigar un caso con indicios suficientes de represalia por cualquier otra razón, la Organización debe facilitar a los funcionarios el acceso a mecanismos alternativos.

22. La oradora pide a la Asamblea General que reconozca que la Oficina de Ética debe poder preservar y mantener la más absoluta confidencialidad de toda la información relativa al cumplimiento de su mandato. Esa petición responde de manera directa a una de las consecuencias imprevistas del nuevo sistema de justicia interna.

23. **La Sra. McLurg** (Presidenta de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/65/537) y expresa la decepción de ésta por el hecho de que las propuestas del Secretario General sobre los nombramientos continuos no incluyan más el criterio de la necesidad continua de un puesto. Dado que el Secretario General llegó a la conclusión de que la planificación de la fuerza de trabajo a largo plazo tenía un valor agregado limitado para la Secretaría, la Comisión Consultiva ve con preocupación que el Secretario General llegue a tener dificultades para determinar cuál es el número óptimo de nombramientos continuos y mantener al mismo tiempo la suficiente flexibilidad para adaptarse a necesidades cambiantes. A falta de un criterio que especifique esa necesidad continua, el enfoque presentado por el Secretario General equivale a otorgar nombramientos continuos a todo el personal a lo largo del tiempo. El aumento del número de funcionarios que podrían llegar a establecer un vínculo de larga data con

la Organización incrementaría la posibilidad de que ésta llegara a tener un mayor pasivo financiero.

24. La Comisión Consultiva observa también que el otorgamiento de nombramientos continuos a personal de contratación local en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales, que, por definición, son de naturaleza provisional, contradice el principio en que se basa la introducción de los nombramientos continuos.

25. No convencen a la Comisión Consultiva los argumentos del Secretario General de que los nombramientos continuos podrían rescindirise fácilmente, en particular en los casos en que se haga una reducción considerable de personal o que cambien las necesidades. La Comisión Consultiva ve con preocupación que, a menos que los criterios y procedimientos de rescisión de contratos sean claros y algunos funcionarios, al producirse la rescisión, puedan inevitablemente recurrir al sistema de justicia interna, lo cual también tendría consecuencias financieras para la Organización.

26. En lo que respecta a la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias, la Comisión Consultiva considera que las recomendaciones de la CAPI que hizo suyas el Secretario General son pertinentes, y recomienda su aprobación. Dichas recomendaciones mejorarán la ejecución de los programas pues su aplicación facilitará la asignación de personal en los lugares de destino no aptos para familias y también permitirá corregir las disparidades existentes en las prestaciones otorgadas en las diversas entidades. La aprobación de las recomendaciones, por lo tanto, contribuirá a que haya más justicia pues los funcionarios que trabajen en el mismo lugar de destino, en condiciones similares, serán tratados de la misma manera en todas las entidades del régimen común. También facilitará que haya una mayor movilidad interinstitucional.

27. Si bien el enfoque de las operaciones especiales adoptado por varios organismos, fondos y programas responde a circunstancias específicas, nunca ha estado vinculado al sistema general de indemnizaciones ni ha sido aprobado por la Asamblea General. La aprobación de las recomendaciones, por lo tanto, consolidará la eficacia del régimen común pues reafirmará la autoridad de la CAPI para formular recomendaciones sobre toda la gama de procedimientos de

indemnización y aumentará la transparencia y la rendición de cuentas, además de mantener estas cuestiones dentro del ámbito de la Asamblea General.

28. La Comisión Consultiva recalca la importancia de que todos los participantes en el régimen común cooperen y cumplan las decisiones que pueda adoptar la Asamblea General sobre estas cuestiones. Por consiguiente, en el período de transición de cinco años recomendado por la CAPI, el Secretario General y los jefes ejecutivos de los fondos y programas deberían trabajar juntos, en el marco del régimen común, para abordar y mitigar cualquier consecuencia imprevista de los nuevos procedimientos señalándolos a la atención de la Asamblea General por conducto de la Comisión.

29. En lo que respecta a la propuesta del Secretario General de modificar el sistema de concursos nacionales y pasar a llamarlo programa para jóvenes profesionales, la Comisión Consultiva acoge con beneplácito la iniciativa de lograr una gestión más eficaz de contratación, colocación y de perspectivas de carrera para los jóvenes profesionales de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Si bien apoya el programa, la Comisión Consultiva no está a favor de disminuir el límite de edad de los postulantes de 32 a 26 años. Tampoco apoya la Comisión la propuesta de que la lista de candidatos que hayan aprobado el concurso sea válida solamente por un año.

30. La Comisión Consultiva está de acuerdo con la propuesta de utilizar el 15% de los puestos vacantes de categoría P-1 y P-2 financiados con cargo a los recursos extrapresupuestarios y a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz con fines de contratación en el marco del programa para jóvenes profesionales, en el entendimiento de que se anunciarían todos los puestos restantes financiados con cargo a los recursos extrapresupuestarios y la cuenta de apoyo. La Comisión Consultiva no está de acuerdo con la propuesta de que a los candidatos que hayan aprobado el concurso para ascender de la categoría del Cuadro de Servicios Generales a la Categoría del Cuadro Orgánico se les exija el traslado a otro lugar de destino para su asignación inicial. Dichas personas deberían estar sujetas a la misma política de movilidad que se aplica a todos los demás funcionarios.

31. La Comisión Consultiva recomienda que se presente a la Asamblea General, en su sexagésimo noveno período de sesiones, una evaluación completa

del funcionamiento del programa para jóvenes profesionales, que incluya una revisión del límite de edad a la luz de la experiencia adquirida. En vista de los beneficios que podría arrojar para las perspectivas de carrera de los jóvenes profesionales, también debería examinarse la posibilidad de ampliar el alcance del programa más allá de los países no representados e insuficientemente representados, o se encontraran a punto de llegar a estarlo, y abrirlo a la totalidad de los miembros de las Naciones Unidas.

32. Por último, la Comisión Consultiva está de acuerdo con la petición del Secretario General de que la Asamblea apruebe una reducción del período de anuncio de las vacantes de puestos específicos de 60 a 45 días como medio de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal.

33. El Presidente señala a la atención la nota del Secretario General por la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la ética en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/345) y las observaciones del Secretario General y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (A/65/345/Add.1). Además, se han distribuido a las delegaciones una declaración introductoria del Asesor Superior de Coordinación de Políticas de Gestión de la Información de la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y una declaración introductoria de los autores del informe de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2010/3).

34. **La Sra. Analena** (Vicepresidenta del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración) dice que la dificultad más importante en materia de recursos humanos que afronta la Organización es la cuestión de los nombramientos continuos. Si bien se han logrado muchos avances en la reforma de la gestión de los recursos humanos, el nuevo sistema aún carece de una base apropiada que proporcione un marco sólido para la gestión de las contrataciones. Ese marco es de vital importancia para los funcionarios porque definiría de manera decisiva sus condiciones de trabajo. El personal espera que las Naciones Unidas respeten sus derechos humanos, entre ellos su derecho al trabajo, y el principio de remuneración y condiciones iguales por trabajo de igual valor.

35. Durante el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General, el Comité de Coordinación

entre el Personal y la Administración presentó los resultados de un estudio independiente que indicaba que, en todos los Estados Miembros encuestados, los nombramientos de duración indefinida eran la norma para los empleados públicos y se ofrecían en una etapa anterior a lo previsto para el personal de las Naciones Unidas. Por consiguiente, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración exhorta a la Organización a que cumpla las normas internacionales otorgando a su personal nombramientos de duración indefinida.

36. Algunos Estados Miembros están preocupados por el hecho de que, ante la falta de una planificación estratégica de la fuerza de trabajo, el Secretario tenga dificultades para establecer el concepto de necesidad continua. Aun así, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración coincide con el Secretario General en que es casi imposible planificar la fuerza de trabajo en vista de la constante evolución de los mandatos de la Organización. La negación a los funcionarios de las entidades con un mandato finito de la posibilidad de recibir nombramientos continuos significa sancionar a personas que quizá ejerzan toda su carrera profesional en una entidad de ese tipo. Esa normativa es corta de miras y contraproducente.

37. En lo que respecta al sistema de gestión de la actuación profesional, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración concuerda en que los administradores deberían examinar y documentar el desempeño de los funcionarios, y que la recomendación de otorgar un nombramiento continuo, a su vez, sea examinada por un órgano mixto creado a esos efectos. El personal considera que los administradores deben rendir cuentas de las recomendaciones que presenten y propone que se incluya la cuestión de la rendición de cuentas de los administradores en las instrucciones administrativas del Secretario General cuando se aplique plenamente el marco contractual.

38. Si bien el personal aprecia la preocupación de los Estados Miembros por la cuestión de la actuación profesional, no se ha presentado prueba empírica o de otra índole del número de funcionarios que no tenga un desempeño apropiado. La gran mayoría de los funcionarios de las Naciones Unidas son muy trabajadores, competentes y eficaces. La Asamblea General no debe juzgar a todo el personal basándose en unos pocos individuos con desempeño insuficiente o en especulaciones.

39. En cuanto a la cuestión del pasivo financiero que generarían las indemnizaciones por rescisión de nombramiento, la oradora observa que, además de los nombramientos de duración indefinida, desde la creación de las Naciones Unidas ha existido la indemnización por rescisión del nombramiento como parte de la remuneración y las prestaciones otorgadas. Aparte de la indemnización por rescisión del nombramiento, los funcionarios no tienen protección alguna contra el desempleo ni acceso a un sistema de seguridad social, lo que contraviene la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por lo tanto, complace al personal observar que la CAPI ha llegado a la conclusión de que se han registrado escasos abusos del sistema de indemnizaciones, o acaso ninguno, y que el pasivo financiero ha sido mínimo. Las conclusiones de la CAPI indican claramente que el sistema de indemnización por rescisión del nombramiento se aplica con arreglo a los procedimientos contractuales en vigor. El personal no ve razón alguna por la cual el sistema no siga funcionando con la aplicación de los contratos continuos.

40. **El Sr. Kisambira** (Presidente del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) dice que, con arreglo a las resoluciones 34/220 y 35/213 de la Asamblea General, en el pasado, el Secretario General ha presentado sin limitación alguna las opiniones del personal de la Secretaría en una adición del informe del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. En 2010, los representantes del personal que asistieron al 31º período de sesiones del Comité de Coordinación observaron que el informe sobre el período de sesiones no presentaba sus opiniones de manera cabal. Por lo tanto, el Secretario General decidió no remitir el informe a la Asamblea, impidiendo así la presentación de las opiniones del personal de la Secretaría. En la sala de conferencias hay copias del informe sobre dichas opiniones.

41. Los conflictos entre el personal y la Administración respecto de la gestión de los recursos humanos se han vuelto tan espinosos que ninguna de las partes puede ser suficientemente objetiva como para hacer un cambio significativo. Por lo tanto, el personal insta a la Asamblea a que considere la posibilidad de establecer un grupo independiente de expertos encargado de revisar y rediseñar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría.

42. En lo que atañe a la administración de justicia en las Naciones Unidas, resulta perturbador que el Secretario General, en su informe (A/65/373 y Corr.1), desafíe al Tribunal Contencioso Administrativo y al Tribunal de Apelaciones solicitando a la Asamblea que limite el alcance de sus jurisdicciones, intervenga en sus reglamentos y enmiende sus estatutos a fin de validar su negativa a cumplir las órdenes de los tribunales. Los detalles de la posición del personal a este respecto figuran en el anexo del informe sobre las opiniones del personal de la Secretaría. La Asamblea debería prestar particular atención a cuestiones como la falta de un órgano de supervisión independiente para el nuevo sistema de administración de justicia; la falta de igualdad de medios para el personal; la cuasi independencia de la Oficina de Administración de Justicia; la falta de capacidad de investigación independiente y de autoridad de los tribunales para imponer la comparecencia de testigos y la presentación de documentos, así como para desalentar el perjurio y el desprecio del estado de derecho; y la incapacidad del Tribunal Contencioso Administrativo para suspender la aplicación de una decisión administrativa impugnada en relación con nombramientos, ascensos o rescisiones. Los tribunales deberían tener la misma autoridad que las cortes nacionales.

43. Cuando el Secretario General presentó sus propuestas sobre nuevos arreglos contractuales, había indicado que dejaría de otorgar nombramientos permanentes al 1 de julio de 2009. El principio en que se sustentan los nombramientos permanentes está consagrado en el Artículo 101 de la Carta, por lo tanto, cualquier iniciativa para dejar de otorgarlos requeriría una enmienda de la Carta. El nombramiento permanente es un elemento fundamental para la integridad, lealtad e independencia de los funcionarios de la administración pública internacional. La posibilidad de que un funcionario pase a tener un nombramiento permanente debería mantenerse hasta que haya un pronunciamiento acerca de los nuevos arreglos contractuales.

44. La reciente instrucción administrativa sobre el sistema de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento (ST/AI/2010/5) impone a los supervisados una carga mayor que a los supervisores y no es clara en lo que respecta a la rendición de cuentas o a un marco de rendición de cuentas equitativo e integrado. El propósito expreso del sistema es mejorar la ejecución de los programas optimizando la actuación

profesional en todos los niveles mediante una mejor comunicación entre el personal y los supervisores acerca de las metas y los principales resultados que deben lograrse. Se espera que el sistema promueva el aprendizaje permanente, reconozca la actuación profesional satisfactoria y corrija las deficiencias en el desempeño, pero no existen mecanismos para lograr esos objetivos. El personal considera que cada departamento debería establecer un grupo autónomo de gestión de la actuación profesional para evaluar el desempeño de supervisores y supervisados en función de criterios establecidos.

45. Los auxiliares administrativos son esenciales para el funcionamiento apropiado de los órganos de representación del personal, principalmente porque transmiten la memoria institucional a los representantes del personal, que son elegidos por un mandato limitado. El Sindicato del Personal de Nueva York tiene actualmente un puesto de auxiliar administrativo de categoría G-4 que se financia mediante la redistribución de recursos de cualquier otra parte del Departamento de Gestión. La Asamblea General debería considerar la posibilidad de restablecer la dotación de personal anterior, consistente en un auxiliar administrativo de categoría G-6 y un auxiliar de personal de categoría G-5 para la oficina de Nueva York, así como dotaciones de personal suficientes para otros órganos de representación del personal.

46. **El Sr. Al-Shahari** (Yemen), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el cumplimiento eficaz de los mandatos de las Naciones Unidas depende de la calidad de su personal y de la disponibilidad de recursos. El Grupo acoge con beneplácito todas las medidas tendientes a establecer una fuerza de trabajo sumamente motivada, vibrante y dinámica para la Organización. Si bien el Grupo apoya la intención del Secretario General de centrar la atención en la planificación de la fuerza de trabajo desde el punto de vista operacional y a más corto plazo para responder a las necesidades detectadas en las operaciones sobre el terreno, considera que la planificación a largo plazo es igualmente importante y está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la imposibilidad de predecir los mandatos no debería ser óbice para que el Secretario General extrapolara las necesidades futuras de personal en función de la experiencia y las tendencias.

47. El Grupo no apoya la propuesta de reducir el período de anuncio de cada vacante: deberían

racionalizarse otros aspectos del proceso de contratación para reducir el número de días necesarios para llenar vacantes. Cualquier otra propuesta posterior debería tener en cuenta la cuestión de manera global.

48. Todos los candidatos deberían ser evaluados en función de las exigencias del puesto. El proceso de contratación debe cumplir lo dispuesto en la Carta, las prioridades y resoluciones de la Asamblea General y el Estatuto y Reglamento del Personal, teniendo en cuenta el más alto grado de competencia e integridad y prestando la debida consideración a los principios de la diversidad geográfica y la paridad de género. Por ello, el Grupo está profundamente preocupado por el uso de procedimientos discriminatorios para la selección de candidatos externos e insta al Secretario General a que retire la instrucción administrativa conexas (ST/AI/2010/3).

49. Los problemas que plantea el sistema Inspira son motivo de preocupación y deben resolverse de manera urgente, dado que se ha previsto que Inspira sea la piedra angular del sistema de contratación y gestión de talentos de la Secretaría.

50. El Grupo desearía que se aclararan el alcance, las repercusiones y la lógica del programa para jóvenes profesionales propuesto, así como la intención del Secretario General de aplicar medidas para que la contratación, la colocación y el perfeccionamiento profesional de los jóvenes profesionales sea más eficaz.

51. El informe del Secretario General sobre el sistema de distribución geográfica (A/65/305/Add.2) no responde adecuadamente a la petición de la Asamblea de que se hiciera un examen completo del sistema de los límites convenientes. Actualmente existen dentro de los parámetros de ese sistema 3.300 puestos, que representan únicamente el 7,5% de los 44.000 funcionarios de la Secretaría. El Grupo reitera su petición al Secretario General de que intensifique sus esfuerzos por lograr la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género. Además, el Secretario General debería trabajar en estrecha colaboración con los principales países que aportan contingentes para llenar las vacantes en las misiones sobre el terreno y debería adoptar las medidas pertinentes para que haya una representación apropiada de dichos países en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

52. Es inaceptable, tras la adopción de los nuevos arreglos contractuales, que se haya suspendido el otorgamiento de contratos continuos porque los Estados Miembros no pudieron ponerse de acuerdo respecto de las modalidades de adjudicación de dichos contratos. Si no se alcanza un acuerdo, debería considerarse la posibilidad de volver a los antiguos arreglos contractuales.

53. El Grupo hace suyas las recomendaciones de la CAPI relativas a la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias. Los Estados Miembros deben poner fin al trato discriminatorio de los funcionarios que prestan servicios sobre el terreno, que están expuestos a las mismas dificultades que sus compañeros que trabajan en los organismos, fondos y programas, y deberían recibir el mismo trato. El Grupo espera que el Secretario General, en su capacidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, asegure la aplicación en todo el sistema de los nuevos arreglos que apruebe la Asamblea en el período de sesiones en curso. También es importante que las organizaciones del régimen común apliquen lo dispuesto en el párrafo 45 de la resolución 64/289 de la Asamblea General sobre la coherencia a nivel de todo el sistema.

54. **El Sr. Grauls** (Bélgica), hablando en nombre de la Unión Europea, los países candidatos Croacia e Islandia, los países del proceso de estabilización y asociación Albania, Montenegro y Serbia, y además, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que el proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos debería basarse en los resultados, de manera que las medidas puedan ser evaluadas durante y después de su aplicación. Por ello, es lamentable que en los informes del Secretario General no haya ningún elemento que permita a los Estados Miembros evaluar los resultados de las reformas anteriores. Las propuestas de reforma también deben evaluarse desde el punto de vista de su viabilidad presupuestaria. La Unión Europea examinará a fondo cada propuesta en función de sus méritos, equilibrando las necesidades inmediatas de la Organización con los imperativos de la situación financiera imperante, y dará prioridad a las cuestiones más críticas.

55. Si bien se han logrado algunos avances en la aplicación de la resolución 63/250 de la Asamblea General en lo que respecta a la planificación de la fuerza de trabajo, el sistema de selección del personal,

la política de aprendizaje y perfeccionamiento, así como la salud y el bienestar del personal, se necesita la orientación de la Asamblea sobre diversas cuestiones pendientes. La Unión Europea ha expresado sus opiniones sobre la armonización de las condiciones de servicio en la sesión anterior. La armonización es útil cuando es posible, pero también es necesario examinar cada propuesta desde el punto de vista de sus consecuencias presupuestarias. En lo que atañe a los contratos continuos, las Naciones Unidas deben tener un cuerpo de profesionales con el más alto grado de integridad, eficiencia y competencia, pero también deben ser capaces de adaptar su fuerza de trabajo conforme evolucionen las necesidades de la Organización. La Unión Europea acogerá con beneplácito los beneficios que se esperan de la aplicación plena del sistema Inspira.

56. Los esfuerzos del Secretario General por modernizar los concursos nacionales con fines de contratación instaurando el programa para jóvenes profesionales son dignos de encomio. Sin duda, con la orientación de la Asamblea, pronto podrá crearse un sistema nuevo e integral.

57. **El Sr. Coffi** (Côte d'Ivoire) hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo ha apoyado sistemáticamente la reforma de la gestión de los recursos humanos como medio de asegurar la distribución geográfica equitativa y la paridad en materia de género en las Naciones Unidas. El personal debería reflejar la diversidad de los miembros de la Organización, por lo que debe hacerse todo lo posible por asegurar que los países en desarrollo —en particular los de África— estén suficientemente representados entre el personal, especialmente en los puestos directivos de adopción de decisiones.

58. Si bien la planificación de la fuerza de trabajo desde el punto de vista operacional y a más corto plazo podría ayudar a satisfacer las necesidades ya detectadas de las operaciones sobre el terreno, no debería reemplazar a la planificación general a largo plazo ni impedir la. Tanto la planificación a corto plazo como a largo plazo son esenciales para las Naciones Unidas, y debería tenerse en cuenta la experiencia adquirida a ese respecto.

59. El Secretario General debería seguir forjando una estrecha relación de trabajo y manteniendo consultas periódicas con los principales países que aportan contingentes a fin de llenar las vacantes en las

misiones sobre el terreno y asegurar la representación apropiada de dichos países en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

60. El informe del Secretario General sobre el sistema de distribución geográfica (A/65/305/Add.2) no responde apropiadamente a la petición de la Asamblea de que se realizara un examen completo del sistema. Dicho examen es una prioridad para el Grupo, que trabajará con otros Estados Miembros para asegurar que se establezca un sistema justo.

61. La propuesta de reducir el período de publicación de cada vacante pondría en desventaja a los candidatos de los países en desarrollo debido a su limitado acceso a los sitios web de las Naciones Unidas. Existe margen de maniobra para racionalizar el proceso de selección y, de ese modo, reducir el número de días necesarios para llenar las vacantes sin acortar su correspondiente período de anuncio.

62. La suspensión del otorgamiento de contratos continuos debido a la falta de acuerdo sobre las modalidades de la adjudicación es inaceptable. Si no se llega a un acuerdo en el período de sesiones en curso, sería preferible volver a los arreglos contractuales anteriores.

63. Las propuestas del Secretario General sobre la armonización de las condiciones de servicio tienen fundamento, y se basan en las recomendaciones de la CAPI. Como cuestión de principio, todos los funcionarios que trabajan para entidades del régimen común deberían recibir el mismo trato. El orador desearía que la Vicesecretaria General diera seguridades de que su reconocimiento de las preocupaciones de que la nueva política de armonización podría tener repercusiones en el desempeño de las actividades operacionales de los organismos, fondos y programas no significa que se postergará la aplicación de las propuestas.

64. **El Sr. Quinlan** (Australia), hablando también en nombre del Canadá y de Nueva Zelandia, dice que la armonización de las condiciones de servicio es una de las principales cuestiones de la gestión de los recursos humanos que tiene ante sí la Comisión. Las tres delegaciones evaluarán las propuestas a la luz de tres objetivos: mejorar la ejecución de los programas permitiendo a las Naciones Unidas atraer y retener a personal; asegurar un trato equitativo del personal que

trabaje en condiciones similares; y formular un enfoque de régimen común que pueda aplicarse a todas las organizaciones participantes y bajo la égida de la CAPI.

65. Los lugares de destino deberían designarse como aptos o no aptos para familias según la situación de seguridad y otros factores objetivos conexos. Es insostenible que funcionarios que trabajen en el mismo lugar de destino reciban un trato diferente, principalmente debido a la fuente de la financiación del programa al que están asignados. El orador pedirá mayores aclaraciones acerca de las propuestas relativas al viaje con fines de descanso y recuperación y las razones por las cuales es necesario sufragar gastos que no sean estrictamente de transporte.

66. La CAPI debería definir la asignación adicional por condiciones de vida difíciles propuesta para indemnizar al personal que trabaja en operaciones de mantenimiento de la paz por los gastos de familiares a cargo, indemnización que sustituiría al enfoque de operaciones especiales de los organismos, fondos y programas. Como recomendó la Comisión Consultiva, el período de transición para cualquier medida de esa índole debería servir para abordar y mitigar los efectos imprevistos que pudiera surtir su aplicación.

67. El Secretario General propuso otorgar contratos continuos a prácticamente todo el personal, principalmente para crear una base para el pago de las indemnizaciones por rescisión del nombramiento. Sin embargo, no existe información detallada sobre la planificación de la fuerza de trabajo a largo plazo, información que los Estados Miembros necesitan para poder deliberar sobre la cuestión.

68. Las tres delegaciones acogerán con beneplácito la aplicación plena de Inspira, que contribuirá a mejorar el funcionamiento general del sistema de gestión de los recursos humanos.

69. En lo que respecta a la selección del personal, el requisito de que los jefes de los departamentos justifiquen por escrito la selección de un candidato externo para que sea aprobada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos parece contrario al principio de la selección basada en los méritos de los candidatos.

70. Cuando la Comisión examine esas y otras cuestiones, como la movilidad del personal, la contratación, la capacitación, la gestión de la actuación

profesional y la mejor representación de las mujeres en la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, el orador pedirá a la Secretaría que trabaje con los Estados Miembros para encontrar los medios de contrarrestar cualquier costo asociado con la reforma administrativa.

71. **La Sra. Pakarati** (Chile), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que, en su informe sobre los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio (A/65/305/Add.1), el Secretario General pidió a la Asamblea General que hiciera suyas las propuestas de la CAPI sobre la armonización de las condiciones de servicio. Sin embargo, en su declaración, la Vicesecretaria General expresó preocupación por los efectos que podrían tener esas propuestas en las operaciones críticas de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. El Grupo, por lo tanto, acogería con agrado que se aclarara la aparente contradicción entre la recomendación del Secretario General y la declaración de la Vicesecretaria General.

72. **El Sr. Gürber** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que la armonización de las condiciones de servicio y los contratos continuos son dos cuestiones de particular importancia en el período de sesiones en curso. En cuanto a la primera, las dos delegaciones están de acuerdo con la Comisión Consultiva en que, en consonancia con otras entidades del régimen común, la Secretaría debería basar su designación de los lugares de destino como aptos o no aptos para familias en la situación de la seguridad sobre el terreno, así como en otros factores objetivos pertinentes. También consideran que la Asamblea General debería pronunciarse sobre la cuestión de la indemnización por un segundo hogar y sobre el marco normativo de los viajes con fines de descanso y recuperación. No obstante, las propuestas sometidas a la atención de la Comisión son de gran envergadura, tanto en lo que respecta a las consecuencias financieras como a su alcance. Por consiguiente, es especialmente importante poder entender claramente las medidas propuestas y sus consecuencias.

73. Ambas delegaciones, si bien consideran que, en principio, los contratos continuos son útiles, están tan preocupadas y decepcionadas por las propuestas del Secretario General como lo está la Comisión Consultiva. Para llegar a una solución que sirva tanto a los intereses de la Organización como a los del personal es preciso seguir analizando los criterios y procesos para el otorgamiento de los contratos

continuos y las modalidades de rescisión de dichos contratos.

74. Ambas delegaciones convienen con la Comisión Consultiva en que las propuestas del Secretario General sobre otras esferas importantes en materia de recursos humanos no responden apropiadamente a las solicitudes y preocupaciones de la Asamblea General, por ejemplo, en relación con la planificación de la fuerza de trabajo, la contratación de jóvenes profesionales, la gestión de talentos y la distribución geográfica. La Asamblea debería seguir reflexionando sobre los objetivos estratégicos a largo plazo de la Organización antes de adoptar una decisión sobre dichas propuestas.

75. **El Sr. Cumberbatch** (Cuba) dice que cualquier medida que se adopte sobre las modalidades de aplicación de los contratos continuos debe ir acompañada por esfuerzos más concretos para resolver el viejo problema que arrastra la Organización de la distribución geográfica equitativa de su personal. El problema es particularmente grave en la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos; las acciones llevadas a cabo para remediar esa situación han sido insuficientes, a pesar de las decisiones tomadas por la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos. La delegación de Cuba solicitará información adicional sobre este particular en el transcurso de las consultas oficiosas.

76. Otro aspecto importante que deberá tenerse en cuenta es la manera en que son seleccionados los jefes ejecutivos de mayor rango. Algunas de las propuestas adelantadas por la Dependencia Común de Inspección sobre esta cuestión merecen particular atención, por lo que Cuba se apresta a abogar por ellas en las consultas oficiosas.

77. Preocupan a la delegación de Cuba las serias diferencias entre la Administración y los sindicatos representantes del personal de la Secretaría en materia de gestión de recursos humanos, así como entre la Administración y los responsables de algunos fondos y programas en relación con las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional en lo que atañe a la armonización de las condiciones de servicio. Esas diferencias ponen de manifiesto un grave problema de gobernabilidad interna y no parece que se estén adoptando las medidas necesarias para poner orden en lo que está ocurriendo.

78. Durante toda la primera parte del presente año, y en particular en los debates sobre la coherencia del sistema, los Estados Miembros recibieron todo tipo de seguridades de que tanto a nivel de la Junta de los jefes ejecutivos como en otras instancias, las consultas internas sobre la armonización de las prácticas de gestión, incluidas las referidas a la armonización de las condiciones de servicio, marchaban bien. Se les aseguró, igualmente, que tanto la Secretaría en el nivel central, como todos los fondos y programas y los organismos especializados, respetarían los mandatos intergubernamentales en la materia. Resulta por tanto inexplicable que cuando la Asamblea General está por tomar una decisión final sobre la cuestión, algunos fondos y programas se desentiendan de las amplias consultas llevadas a cabo en el marco del régimen común y trasladen al debate intergubernamental una discusión de la cual fueron parte, habiendo aceptado las recomendaciones de la CAPI.

79. Las primeras consultas officiosas sobre el régimen común apuntan a fuertes controversias entre los Estados Miembros. Algunos ya toman partido por las entidades de su preferencia, cuando las propuestas adelantadas se presentaron, en principio, como fruto del consenso entre todos los participantes. Esta situación podría complicar aún más la toma de decisiones en la materia por la Asamblea General y podría socavar la reforma —a la cual los Estados Miembros han dedicado considerable tiempo y esfuerzo, a partir de las solicitudes hechas por la propia Secretaría varios años atrás.

80. **El Sr. Castañeda Solares** (Guatemala) dice que es comprensible que, como con cualquier proceso de cambio, la reforma de la gestión de los recursos humanos suscite resistencia y aprehensiones. Los Estados Miembros tendrán que mitigar cuatro fuentes de tensión para que esta reforma indispensable siga su curso.

81. La primera fuente de tensión se inscribe en la tradicional relación obrero-patronal, es decir, la relación entre el personal y la Administración. La Administración tiene la responsabilidad de actuar de manera sensata y prudente, mientras que el personal puja por mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones. Ello suele ocurrir en las respectivas administraciones públicas nacionales y no hay razón para que sea distinto en la administración pública internacional.

82. La segunda fuente de tensiones es la divergencia de opiniones del personal sobre el proceso de reforma. Cabe recordar que las asociaciones de personal no comunicaron a la Quinta Comisión una posición unificada sobre la cuestión.

83. La tercera fuente de tensiones es la división entre los principales contribuyentes al presupuesto de las Naciones Unidas y los contribuyentes menores. Si bien todos los Estados Miembros procuran mejorar el funcionamiento de la Organización, el costo de cualquier propuesta de reforma suscita especial preocupación en los contribuyentes más fuertes. Las consecuencias presupuestarias de cualquier reforma de la gestión de los recursos humanos podrían ser, potencialmente, el principal obstáculo a su instrumentación.

84. La última fuente de tensiones es la ampliación de la autoridad delegada por los Estados Miembros en el Secretario General. Al mismo tiempo, es lógico que los mismos Estados Miembros exijan un régimen más riguroso de rendimiento de cuentas, incluso en la esfera de la gestión de los recursos humanos. Aparecen allí tres niveles de rendimiento de cuentas: del personal ante la Administración; de la Administración ante los Estados Miembros; y de los Gobiernos ante sus instancias internas. La creación de sistemas de rendimiento de cuentas en todas estas categorías también ha generado tensiones entre el personal y la Administración, así como entre esta última y los órganos intergubernamentales.

85. Las propuestas de la Secretaría son una hoja de ruta para la reforma de la gestión de los recursos humanos. La aprobación de esas propuestas requiere avenencias entre los Estados Miembros para mitigar las tensiones y eliminar los obstáculos en el camino hacia la reforma.

86. **El Sr. Shin Boo-nam** (República de Corea) dice que para mejorar la competitividad de la Organización es indispensable contar con un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional. Por lo tanto, el examen exhaustivo de dicho sistema es un requisito previo indispensable para cualquier otra medida de reforma y aumentaría la credibilidad y la eficacia del sistema. Un posible medio de mejorar el sistema de evaluación de la actuación profesional es la introducción de la distribución obligatoria de calificaciones del desempeño.

87. La aplicación satisfactoria de los nuevos arreglos contractuales depende del mejoramiento del sistema de evaluación de la actuación profesional. Ni los criterios para tener derecho a la conversión a un nombramiento continuo ni la imposición de un límite arbitrario al número de funcionarios que pueden acogerse a ella son las cuestiones de peso. La Asamblea General debe concluir su examen de las modalidades de aplicación de los nombramientos continuos en el período de sesiones en curso.

88. La delegación de la República de Corea concuerda con la Comisión Consultiva en que la evaluación amplia del sistema de distribución geográfica presentada por el Secretario General (A/65/305/Add.2) no responde adecuadamente a lo solicitado por la Asamblea General. Por lo tanto, el orador insta al Secretario General a que prosiga su labor respecto de tan importante cuestión.

89. La República de Corea acoge con agrado la propuesta del Secretario General de establecer un programa para jóvenes profesionales, así como el proceso institucional perfeccionado que ha puesto en marcha respecto de los concursos nacionales con fines de contratación. Apoya la orientación normativa general del programa propuesto, que incluye la colocación centralizada de los candidatos, la movilidad funcional y geográfica, la reducción de la duración del proceso del concurso y la creación de exámenes en línea y computarizados.

90. Si bien apoya el programa propuesto, la delegación de la República de Corea no está de acuerdo con la propuesta de reducir de 32 a 26 la edad límite para presentarse a los concursos nacionales con fines de contratación. Como ha señalado la Comisión Consultiva, dicho cambio podría dejar en desventaja a los candidatos cuya lengua materna no sea el inglés o el francés. Dichos candidatos necesitarían un aprendizaje adicional de idiomas e incluso experiencia laboral en un entorno de habla inglesa o francesa. El acortamiento del proceso del concurso, aunado a una mejor gestión de la lista de candidatos, reduciría considerablemente la edad de ingreso.

91. La delegación de la República de Corea desea examinar con mayor profundidad la propuesta de rebajar de P-2 a P-1 la categoría inicial de colocación de quienes hayan aprobado el concurso. En vista del grado de idoneidad y experiencia de los candidatos, propone que los candidatos que aprueben el concurso

sean nombrados inicialmente para ocupar puestos que lleguen hasta la categoría P-4, según sus cualificaciones.

92. **El Sr. Ntrakwa** (Ghana) dice que la gestión de los recursos humanos debe dotar a la Organización de mayor capacidad de respuesta y flexibilidad, y debe sustentar una cultura de empoderamiento y actuación profesional que dé a los funcionarios un acceso igualitario a las oportunidades de carrera, independientemente de los programas para los que trabajen o las fuentes de financiación de dichos programas. El orador concuerda con la Comisión Consultiva en que la planificación a largo plazo de la fuerza de trabajo para los principales grupos ocupacionales es una meta alcanzable. Su delegación acoge con beneplácito las propuestas del Secretario General sobre capacitación, que constituyen el mejor medio de corregir las deficiencias en capacidad técnica vinculadas con la planificación y la gestión de las carreras, pero solicita aclaraciones de la aparente ineficiencia de la supervisión de las actividades de capacitación financiadas con cargo a fuentes extrapresupuestarias.

93. La reducción del período de publicación de las vacantes de puestos de 60 a 45 días no bastaría, por sí misma, para resolver apropiadamente los problemas que entraña llenar las vacantes. Cualquier propuesta que se presente para resolver esta cuestión debe adoptar un enfoque amplio.

94. Ghana acoge con beneplácito la propuesta de introducir el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos como mecanismo para vigilar el desempeño de los administradores superiores, en particular con respecto a las metas relativas a la distribución geográfica y el equilibrio de género en la dotación de personal, y a los efectos de aumentar la rendición de cuentas.

95. Las propuestas sobre la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias deberían llevarse plenamente a la práctica, pues el tratamiento igualitario de todo el personal que trabaje en condiciones similares contribuiría a lograr una mayor coherencia y eficacia en el desempeño de las complejas actividades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

96. El orador expresa preocupación por el hecho de que, hasta el momento, la Asamblea General no haya podido llegar a un acuerdo sobre el otorgamiento de los

contratos continuos en la Secretaría. Espera que las propuestas revisadas del Secretario General den lugar a deliberaciones constructivas sobre la cuestión.

97. Con respecto al programa para jóvenes profesionales, su delegación pedirá aclaraciones de las razones en que se basa la reducción de 32 a 26 años de la edad límite de los candidatos y de las consecuencias que se derivarían de ello.

98. Por último, en su carácter de país que aporta considerables contingentes, Ghana espera que la propuesta del Secretario General de trabajar en estrecha colaboración con los países que así lo hacen con objeto de llenar vacantes en las misiones sobre el terreno asegurará también que estén suficientemente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

99. **El Sr. Adik** (India) dice que su Gobierno apoya firmemente las iniciativas de reforma que puedan dar a las Naciones Unidas una fuerza de trabajo bien capacitada, motivada, comprometida y versátil. Se han realizado esfuerzos encomiables por modernizar la gestión de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas, pero el proceso de reforma únicamente podrá completarse mediante gestiones colectivas de la Administración y el personal en consulta con los Estados Miembros. Además, las propuestas que tiene ante sí la Comisión deben considerarse como un paquete integral de reformas.

100. Las altas tasas de vacantes, en particular en las misiones sobre el terreno, y el prolongado proceso de contratación son cuestiones que preocupan considerablemente. Es inconcebible que las tasas de vacantes sean únicamente el resultado de la escasez de candidatos cualificados. La Organización debería buscar soluciones innovadoras, como por ejemplo lograr que los Estados Miembros presenten candidaturas para dotar de personal a los departamentos y las misiones sobre el terreno que tienen tasas de vacantes excesivamente altas.

101. La planificación de la fuerza de trabajo y la gestión de talentos también son importantes. El orador espera que las dificultades surgidas con la puesta en funcionamiento de Inspira sean de fácil solución y desea que la Secretaría presente información actualizada sobre el funcionamiento del sistema.

102. El orador expresa la esperanza de que las cuestiones de los contratos continuos y la armonización de las condiciones de servicio en todo el régimen común se resuelvan en el período de sesiones en curso: La Organización no se puede permitir el lujo de experimentar más demoras que puedan poner en peligro el proceso de reformas.

103. La Secretaría debería redoblar sus esfuerzos por corregir el desequilibrio en la distribución geográfica y la representación de género. Además, debería haber una mayor representación de los países que aportan contingentes, teniendo en cuenta su experiencia en las tareas de mantenimiento de la paz.

104. En cualquier proceso de reforma, la resistencia es natural y el diálogo resulta esencial. Es importante finalizar lo que se ha iniciado y proporcionar los recursos necesarios para poder asegurar una Secretaría más sólida y más eficiente.

105. **La Sra. Morgan Sotomayor** (México) dice que la armonización de las condiciones de servicio es una de las propuestas más importantes que tiene ante sí la Comisión. Es imperativo fortalecer a la Comisión de Administración Pública Internacional como el mecanismo único que revise las condiciones de servicio de todo el personal del sistema de las Naciones Unidas, en lugar de las instancias que no rinden cuentas a la Asamblea General. La armonización debe ser instrumentada de manera paralela por todos los organismos, fondos y programas y por la Secretaría, y ésta debería absorber los costos dentro de los presupuestos existentes, es decir, el presupuesto ordinario y los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz.

106. Los criterios para el otorgamiento de contratos continuos deben incluir la eficiencia, la prevalencia de la necesidad del puesto y las necesidades principales de la Organización. En este sentido, es necesario definir las funciones principales y las necesidades continuas de las Naciones Unidas antes de proseguir la discusión sobre la adjudicación de dichos contratos. Además, es importante tener en cuenta el impacto financiero que ello tendrá para los Estados Miembros.

107. La delegación de México está dispuesta a considerar medidas como la reducción del período de publicación de anuncios para llenar puestos vacantes a fin de mejorar la situación de la alta tasa de vacantes de la Organización. No obstante, es imperativo que la Secretaría redoble esfuerzos y logre mayor eficiencia

para alcanzar la meta de que los puestos se ocupen dentro del período de 120 días, y que el sistema Inspira coadyuve a ese fin. En cuanto a la selección de candidatos para puestos, México coincide ampliamente con la Comisión Consultiva en que no debería privilegiarse a los candidatos internos por encima de los externos.

108. En cuanto a los posibles cambios en el número de puestos sujetos a distribución geográfica, para México es importante contratar a personal de la base geográfica más amplia posible y mejorar la distribución geográfica del personal, tomando en cuenta principalmente la contribución de cada Estado Miembro al presupuesto ordinario de la Organización.

109. No se justifica la demanda de mayores recursos para capacitación si no existe una estrategia concreta al respecto ni información completa de las actividades de capacitación financiadas con recursos extrapresupuestarios.

110. En cuanto a la propuesta de sustituir los concursos nacionales con fines de contratación por el programa para jóvenes profesionales, la delegación de México reconoce la necesidad de rejuvenecer al personal de la Secretaría, pero considera que la edad de 30 años, en lugar de 26, como límite para presentarse a este examen sería más adecuada, dado que los candidatos de algunos Estados Miembros podrían estar en desventaja debido a la necesidad de completar el servicio militar, culminar sus estudios, o adquirir experiencia profesional antes de presentarse al examen. México propone que el Secretario General tenga la autoridad para conceder dispensas para la edad límite a los nacionales de países que se encuentren claramente subrepresentados o no representados.

111. Respecto del informe sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/65/343), es de gran importancia que todos los casos de mala conducta sean reportados oportunamente y que los mecanismos encargados de dar seguimiento a esos casos sean lo más eficientes posible. México concuerda con la Comisión Consultiva en que la Oficina de Servicios de Investigación Interna, y no la Oficina de Ética, debe ser la instancia encargada de investigar dichos casos.

112. **La Sra. Tan Guek Lan** (Singapur) dice que la Organización debe fortalecer la planificación estratégica de su fuerza de trabajo y seguir de cerca y satisfacer sus necesidades de recursos humanos a largo plazo, incluso mediante políticas sobre las perspectivas

de carrera, capacitación, gestión de las listas de candidatos y movilidad. La conclusión de la Secretaría de que la planificación integral de la fuerza de trabajo tiene escaso valor es derrotista y anticuada. Es prioritario infundir en la Secretaría una mentalidad moderna y progresista.

113. Con la ampliación de los mandatos de las Naciones Unidas cada vez es más necesario poder competir con otras instituciones mundiales para captar los mejores y más brillantes candidatos. Por lo tanto, es esencial que haya un proceso de contratación rápido, pero llenar una vacante en 2009 llevó un promedio de 197 días. La Organización debe funcionar mucho mejor si desea contratar a candidatos bien cualificados. La Secretaría debe evitar adoptar medidas que impidan a los países en desarrollo acceder en condiciones justas, como por ejemplo reducir el período de anuncio de las vacantes, y en lugar de ello debería realizar una revisión completa del proceso de contratación, que incluye la preparación de la lista final, las entrevistas y la verificación de las referencias de los candidatos, a fin de acortar de principio a fin el tiempo de respuesta.

114. Cualquier marco de gestión de los recursos humanos gira en torno a un riguroso sistema de evaluación de la actuación profesional. En su carácter de funcionarios públicos internacionales, el personal de las Naciones Unidas debe rendir cuentas de su desempeño en todo momento. Las iniciativas tendientes a vincular los planes de trabajo individuales con los marcos estratégicos departamentales y a poner en práctica un mecanismo de retroalimentación de evaluadores múltiples constituyen pasos en la dirección correcta. Es necesario contar con un sistema de evaluación de la actuación profesional que sea más realista y estricto —que no califique de manera rutinaria a un número desmedido de funcionarios como que satisfacen o exceden las expectativas. Debe identificarse objetivamente al personal apático e incompetente para que reciba las medidas correctivas pertinentes, en tanto quienes tengan una buena actuación profesional deben recibir reconocimiento y recompensa. Sin duda, la revisión del sistema de calificación de la actuación profesional es una cuestión delicada que representará un desafío, pero, a largo plazo, redundará en beneficio de la Organización.

115. **El Sr. Sene** (Senegal) acoge con beneplácito las iniciativas tendientes a modernizar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría. El éxito que tengan dependerá de que haya una estrategia para capacitar

permanentemente al personal en el transcurso de su carrera. Por lo tanto, la delegación del Senegal solicita al Secretario General que adopte las medidas necesarias para aplicar lo dispuesto en el párrafo 4 de la sección VIII de la resolución 63/250 de la Asamblea General. Los sindicatos de personal deben estar representados en el órgano asesor en capacitación. La estrategia de capacitación debe contar con una financiación suficiente y predecible a corto, mediano y largo plazo, y podría incluir una plataforma para compartir experiencias, centrada en la creación de capacidad directiva de los administradores de categoría superior, en especial en las esferas de las finanzas, las adquisiciones, la gestión de los recursos humanos, la seguridad y las comunicaciones.

116. La cuestión de la representación de los países en desarrollo en la Secretaría podría abordarse mejor. No se considera que todos los países en desarrollo carezcan de representación o estén insuficientemente representados y, por lo tanto, el principio de la distribución geográfica establecido en la resolución 153 (II) de la Asamblea General no se aplica. En lugar de ello, la Asamblea General, en su resolución 63/250, solicitó al Secretario General que presentara propuestas para aumentar la representación de los países en desarrollo en la Secretaría. El escaso número de administradores oriundos de países en desarrollo que trabajan en la Secretaría —únicamente el 17% a nivel de Director, Subsecretario General o Secretario General Adjunto, y entre ellos apenas el 4,5% oriundos de África— debe corregirse, en particular en razón de que las actividades de los principales departamentos suelen estar dirigidas a los países del Sur. El Secretario General también debería adoptar medidas innovadoras para lograr la paridad de género y promover el ascenso de mujeres a cargos de categoría superior, teniendo debidamente en cuenta las normas de la Organización en materia de competencia e integridad. Debe prestarse especial atención a la situación de las mujeres oriundas de los países en desarrollo, particularmente de los Estados africanos.

117. En lo que respecta a la armonización de la designación de los lugares de destino no aptos para familias estrictamente en función de la situación de seguridad, como recomienda la CAPI, la delegación del Senegal no entiende por qué dos importantes capitales africanas —Addis Abeba, la sede de la Unión Africana y de la Comisión Económica para África, y Nairobi, la sede de una Oficina de las Naciones Unidas, el

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos— han sido designados lugares de destino no aptos para familias.

118. La delegación del Senegal acoge con beneplácito las medidas adoptadas para promover la salud del personal que presta servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles; teniendo presente los desastres naturales ocurridos recientemente en algunos Estados Miembros, el Secretario General debería examinar los medios para mejorar esas medidas.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.