

**Asamblea General**

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
31 de enero de 2013
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la 15ª sesión**

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 21 de noviembre de 2012, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Berger (Alemania)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Kelapile

Sumario

Tema 135: 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.

12-60041 (S)

**Se ruega reciclar**

Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

Tema 135: Gestión de los recursos humanos

(A/66/327 y Add.1 y A/67/99 y Corr.1, 136 y Add.1, 171 y Corr.1, 306, 324 y Add.1, 329 y Add.1, 337 y Add.1 y 545)

1. **El Sr. Takasu** (Secretario General Adjunto de Gestión) presenta los diversos informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos y dice que el Secretario General presentó una visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos con una adición (A/67/324 y Add.1). El informe sinóptico abarca toda la gama de reformas aprobadas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 65/247, incluidos los arreglos contractuales; la gestión de la actuación profesional y el instrumento de gestión electrónica de la actuación profesional; el desarrollo de la capacidad de gestión y de liderazgo; la gestión de talentos y el instrumento de gestión de talentos, Inspira; y el programa para jóvenes profesionales.

2. En la adición 1 figura el marco propuesto por el Secretario General para la movilidad y las perspectivas de carrera de los funcionarios de contratación internacional en la Secretaría de las Naciones Unidas. El objetivo del Secretario General es aprovechar las bases existentes con objeto de formular un enfoque más estructurado de la movilidad. Sin embargo, hoy día, el sistema de movimiento del personal es *ad hoc* y depende exclusivamente de la selección de funcionarios por cada directivo contratante. Ni la Organización ni los propios funcionarios se benefician de forma sistemática de las oportunidades que la movilidad debería brindarles. Por lo tanto, es imprescindible establecer un marco para la movilidad que permita a la Organización desplegar una fuerza de trabajo verdaderamente global, dinámica y adaptable capaz de responder con eficacia a la evolución de las necesidades operacionales.

3. Los lugares de destino con condiciones de vida difíciles siguen acusando tasas de vacantes elevadas, y los funcionarios asignados a esos lugares permanecen en ellos por demasiado tiempo. Incumbe a la Organización promover un reparto más equitativo de la carga que supone la prestación de servicios en los lugares de destino difíciles, objetivo que no puede lograrse sin una nueva política de movilidad.

4. El marco propuesto para la movilidad se basa en el principio de que, salvo raras excepciones, todos los funcionarios de contratación internacional deben trasladarse de tanto en tanto. Un cambio de puesto puede entrañar una o más de las siguientes situaciones: un cambio de papel, un cambio de funciones, un cambio de departamento, o un cambio de lugar de destino. Los funcionarios de contratación internacional pertenecerían a una serie de redes de empleos, cada una de las cuales estaría integrada por una agrupación de familias de empleos, con mandatos o programas de trabajo estrechamente vinculados que requerirían conjuntos de competencias análogos. La responsabilidad de recomendar la selección y reasignación del personal pasaría de los directivos contratantes a las juntas de redes de empleos. Las recomendaciones relacionadas con las categorías D-1 y D-2 estarían a cargo de una única junta superior de examen, formada por Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos.

5. Con arreglo al sistema propuesto, los funcionarios se encargarían de iniciar los traslados y deberían solicitar los puestos antes de llegar al límite máximo de permanencia en sus puestos, que va de tres a siete años dependiendo de la clasificación del lugar de destino. Un número limitado de puestos se consideraría puestos no sujetos a rotación y los funcionarios que los ocuparan no estarían sujetos al marco de movilidad. Habida cuenta de que se espera que el personal superior tenga amplia experiencia en la Organización, un funcionario tendría que haber hecho al menos un traslado geográfico por un período de al menos un año para poder avanzar a puestos de las categorías P-5, D-1 y D-2.

6. En lo que respecta a los efectos del marco propuesto para la contratación externa, el orador observa que se consideraría a candidatos externos para puestos solo cuando no hubiera candidatos internos idóneos. Sin embargo, los candidatos externos seguirían teniendo la oportunidad de ingresar en la Organización dado que seguiría habiendo funcionarios que se separarían del servicio, se jubilarían o se irían a otros lugares, y a los candidatos externos se les seguiría contratando mediante el programa para jóvenes profesionales y en las categorías superiores. Los puestos no sujetos a rotación también estarían abiertos a los candidatos externos con los conocimientos especializados necesarios.

7. Hay una serie de gastos relacionados con la movilidad geográfica. Sin embargo, incluso con arreglo al sistema *ad hoc* actual, los gastos relacionados con la movilidad se incluyen en la partida de gastos comunes de personal. No se prevé un aumento repentino de los traslados geográficos ni, en consecuencia, de los gastos. La aplicación gradual del nuevo marco por la red de empleos permitirá a la Organización supervisar y gestionar cualquier aumento de los gastos a medida que cada red de empleos entre en funcionamiento a partir de 2015.

8. El marco propuesto exigirá cambios significativos en los procedimientos vigentes, y el establecimiento del nuevo sistema requerirá mucha labor preparatoria. Los directivos seguirían celebrando consultas con el personal en todo el proceso preparatorio y presentarían a la Asamblea General informes periódicos sobre los progresos realizados. Habida cuenta de que muchos elementos del sistema no podrán desarrollarse hasta que el marco propuesto no cuente con el apoyo de los Estados Miembros, se pide a la Asamblea General que apruebe la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera que se presenta en el informe del Secretario General.

9. El Secretario General también presentó un informe sobre la composición de la Secretaría con una única adición (A/67/329 y Add.1). El informe se centra en datos demográficos del personal, mientras que la adición abarca al personal proporcionado gratuitamente, a los funcionarios jubilados y a los consultores y contratistas. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012 (A/67/171 y Corr.1) proporciona información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta o conducta delictiva, y las medidas disciplinarias y, cuando procede, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos, junto con una amplia reseña del mecanismo administrativo para las cuestiones disciplinarias. En el informe del Secretario General sobre enmiendas del Reglamento del Personal (A/67/99 y Corr.1) figura el texto completo de las nuevas disposiciones y enmiendas del reglamento vigente que el Secretario General se propone aplicar a partir del 1 de enero de 2013.

10. Por último, el orador dice que la Secretaría no estará en condiciones de presentar la propuesta para un

examen amplio del sistema de límites convenientes, que solicitó la Asamblea en su resolución 65/247, hasta que los Estados Miembros proporcionen una orientación más clara sobre los diversos funcionarios que abarcará el examen. Una vez que se haya recibido esa orientación, la Secretaría formulará un enfoque revisado con carácter prioritario para que la Asamblea lo examine en su sexagésimo octavo período de sesiones.

11. **La Sra. Dubinsky** (Directora de la Oficina de Ética) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/67/306), y dice que, durante el período de que se informa, la Oficina de Ética recibió 877 solicitudes de servicios, cifra que representa un aumento en comparación con las 766 solicitudes recibidas en el período anterior, y que cabe atribuir a la importancia que sigue teniendo la Oficina como servicio seguro y confidencial a disposición del personal sobre cuestiones relacionadas con la ética, los valores y la cultura de la Organización.

12. Durante el período de que se informa, la Oficina de Ética siguió ampliando sus actividades de divulgación, comunicación y educación, y su personal visitó varias misiones sobre el terreno, incluidas misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz. La Oficina también reforzó sus programas de capacitación, puso en marcha un nuevo sitio web público, y revisó y amplió la guía de ética de las Naciones Unidas.

13. La Oficina de Ética detectó deficiencias en la política de las Naciones Unidas de protección contra represalias, que se enuncia en el Boletín ST/SGB/2005/21. A fin de reforzar y hacer más eficaz esa política, la Oficina está llevando a cabo un examen amplio de la política en vigor, con miras a mejorar la forma en que la Organización alienta la denuncia de faltas graves de conducta, protege a los denunciantes e interviene para impedir represalias.

14. En relación con el programa de declaración de la situación financiera de la Organización, la oradora dice que, en el ciclo de 2011, un 99,9% de los funcionarios que participaron en el programa cumplieron sus obligaciones de presentación de información, lo que representa el grado de cumplimiento más alto en la historia del programa. De conformidad con la resolución 66/234 de la Asamblea General, la Secretaría inició un examen del marco reglamentario del programa de declaración de la situación financiera

y adoptó medidas para enfrentar y mitigar los conflictos de intereses personales. Esas medidas incluyen el suministro de información y orientación al personal sobre gestión de los conflictos de intereses, en el marco de talleres de ética periódicos obligatorios, así como otras actividades de formación e información.

15. **El Sr. Kelapile** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la gestión de los recursos humanos (A/67/545), y dice que, aunque la Comisión Consultiva considera que una mejor gestión de los programas de movilidad de la Organización podría contribuir a mejorar la ejecución de los mandatos y responder mejor a las aspiraciones de carrera del personal, no puede recomendar que la Asamblea General apruebe la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en su forma actual. La Comisión Consultiva no está convencida de que el marco propuesto aborde plenamente los problemas que procura resolver ni de que permita obtener todos los beneficios señalados por el Secretario General. Además, la propuesta del Secretario General no es suficientemente detallada. En consecuencia, en su informe, la Comisión Consultiva destaca los elementos de la propuesta que requieren más aclaración, profundización y ajuste.

16. Teniendo en cuenta la intención del Secretario General de iniciar la ejecución del marco propuesto el 1 de enero de 2015, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que le presente para su examen, tan pronto como sea posible y a más tardar durante la parte principal del sexagésimo octavo período de sesiones, un informe completo sobre la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en que se aborden las cuestiones planteadas por la Comisión Consultiva, incluida la necesidad de disponer de más información y análisis para justificar el paso de un sistema de movilidad puramente voluntario a uno gestionado.

17. Esa recomendación no obstante, la Comisión Consultiva considera que urge garantizar una distribución más equitativa de la carga que representa la prestación de servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y que la adopción de medidas para mejorar esa situación no está supeditada a la aprobación por la Asamblea General de las propuestas del Secretario General. En consecuencia, la

Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que, al seleccionar a un candidato entre los candidatos internos, se dé prioridad, con efecto inmediato, a los funcionarios que hayan prestado servicio en lugares de destino difíciles por períodos largos sin posibilidades de movilidad, y que proponga posteriormente las medidas adicionales que considere necesarias para hacer frente a esa situación.

18. Con respecto a la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos presentada por el Secretario General, la oradora dice que, si bien la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos constantes del Secretario General por hacer frente a las cuestiones planteadas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 65/247, queda mucho por hacer. Por ejemplo, con respecto a la selección y contratación del personal, a la Comisión Consultiva le preocupa que aún no se haya alcanzado la meta de 120 días para llenar un puesto. Solo se logrará una reducción significativa del tiempo que se tarda en contratar a un candidato cuando se enfrenten las causas de esos retrasos, especialmente en la etapa de “recomendación de candidatos”, y se exija cuentas a los responsables. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que investigue las razones de las demoras registradas en cada etapa del proceso de contratación y proponga medidas adecuadas para abordar los problemas que se detecten.

19. La Comisión Consultiva toma nota de las iniciativas en curso del Secretario General para elaborar y aplicar medidas que fortalezcan el sistema de evaluación de la actuación profesional, y acoge con beneplácito, en particular, la elaboración de un marco de recompensas y reconocimiento. Sin embargo, expresa preocupación por las deficiencias señaladas en el sistema actual de sanciones los casos de actuación profesional insatisfactoria y recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que adopte, con carácter prioritario, todas las medidas necesarias para hacer frente a esas deficiencias.

20. La Comisión Consultiva también recomienda que la Asamblea General confirme el entendimiento del Secretario General de que los candidatos del programa para jóvenes profesionales deberían colocarse en la categoría P-1 o P-2, dependiendo de si sus calificaciones satisfacen los requisitos de la descripción de funciones pertinente y de si hay o no

disponibilidad de puestos. La Comisión no objeta la propuesta del Secretario General de que la Asamblea apruebe las enmiendas del componente de aprendizaje y desarrollo del programa para jóvenes profesionales, ni la propuesta de continuar el proceso “de G a N”. Por otra parte, se agradecen los esfuerzos del Secretario General para optimizar el tamaño de la lista de candidatos que han aprobado concursos nacionales.

21. Aunque el Secretario General ha llevado a cabo una labor de divulgación dirigido a los posibles empleados de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, la Comisión Consultiva considera que esa labor ha sido ineficaz. En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que formule una estrategia integral para mejorar la representación geográfica, a partir de un análisis a fondo de las causas reales de los desequilibrios actuales. El Secretario General debería presentar propuestas sustantivas a la Asamblea en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.

22. En lo que respecta al sistema de límites convenientes, la Comisión Consultiva lamenta que, en sucesivas ocasiones, el Secretario General no haya respondido debidamente a la solicitud de la Asamblea General de que presente propuestas para un examen amplio del sistema. La Comisión Consultiva cree que las solicitudes formuladas en las resoluciones de la Asamblea General 63/250 y 65/247 proporcionan suficiente orientación en cuanto a las cuestiones que esas propuestas deberían abordar y, por lo tanto, espera que las propuestas pertinentes se presenten lo antes posible, a más tardar durante el sexagésimo octavo período de sesiones.

23. La Comisión Consultiva sigue preocupada por que, si bien se han logrado algunos progresos en el aumento del número de puestos sujetos al sistema de límites convenientes que están ocupados por funcionarios con estatus geográfico, un gran número de esos puestos no están ocupados por funcionarios con ese estatus. Por consiguiente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que adopte medidas sustantivas para resolver ese problema.

24. La cuestión de las obligaciones derivadas de los acuerdos sobre servicios administrativos es motivo de grave preocupación que requiere atención inmediata, especialmente en vista del fallo de febrero de 2012 de

la Corte Internacional de Justicia en el que se afirma la responsabilidad financiera de una entidad administradora por las decisiones administrativas adoptadas respecto de los funcionarios de una entidad empleadora. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que colabore con las entidades interesadas para modificar todos los acuerdos de servicios administrativos a fin de asegurar que la Secretaría, en su calidad de entidad administradora, no pueda considerarse financieramente responsable de las decisiones administrativas adoptadas por las entidades empleadoras.

25. Pasando al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, la oradora dice que, si bien la Comisión Consultiva acoge con agrado la inclusión de una observación sobre las tendencias demográficas que afectan a la Secretaría, considera que el Secretario General podría ir más lejos en su análisis y, por ejemplo, señalara las razones de determinadas pautas, en particular las que han surgido desde que se publicó el informe anterior sobre la composición del personal.

26. La Comisión Consultiva no está satisfecha con el formato del informe del Secretario General sobre enmiendas al Reglamento del Personal. Recomienda que, en el futuro, las propuestas de enmienda a las normas y reglas, incluido el Reglamento del Personal, se presenten de manera que los lectores puedan compararlas con el texto vigente, destacando las supresiones y adiciones para facilitar las referencias. Además, en particular, con respecto a la enmienda de la regla 4.12 sobre los nombramientos temporales, la Comisión Consultiva hace hincapié en la importancia de velar por que las normas y los reglamentos de la Organización reflejen con exactitud el lenguaje utilizado en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General.

27. En cuanto al programa de declaración de la situación financiera, la Comisión Consultiva encomia a la Oficina de Ética por sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento pleno de los requisitos de ese programa, y confía en que el Secretario General seguirá alentando a los funcionarios superiores a participar en la iniciativa de divulgación pública voluntaria. Con respecto a las iniciativas en curso de la Oficina de Ética para determinar mejor el número de funcionarios que presenta declaraciones sobre la base del perfil de riesgos de la Organización, la Comisión Consultiva

señala que toda ampliación del número de funcionarios mencionados puede tener consecuencias financieras.

28. **El Sr. Biraud** (Dependencia Común de Inspección) presenta el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del Servicio Médico en el sistema de las Naciones Unidas (A/66/327) y dice que el objetivo de ese examen es evaluar la forma en que los servicios médicos se prestan, gestionan, protegen y supervisan en el sistema de las Naciones Unidas, a fin de proponer mejoras que permitan a la Organización cumplir su deber de cuidar de la salud y la seguridad del personal. Esa obligación es de particular importancia habida cuenta de la decisión estratégica de la Organización de procurar una mayor movilidad del personal y aumentar su presencia sobre el terreno, y tiene especial significación para el personal desplegado en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

29. Cada vez es más frecuente que se despliegue a miembros del personal en lugares de destino sobre el terreno, muchos de ellos ubicados en zonas donde la infraestructura de los servicios de salud, incluidos los de las Naciones Unidas, no tiene el más alto nivel de calidad. Por consiguiente, es fundamental establecer en mandatos claramente definidos el marco de gestión y rendición de cuentas de las clínicas y los dispensarios de la Organización, teniendo en cuenta los servicios interinstitucionales que esas clínicas y dispensarios deben prestar. Aunque, en principio, la División de Servicios Médicos es responsable de los servicios médicos sobre el terreno, no hace ninguna aportación con respecto a los presupuestos y planes de trabajo de las dependencias sobre el terreno, ni puede gestionar el desempeño de otros proveedores de servicios. Por ende, la Organización debería prestar la debida atención a mejorar la coordinación de los servicios médicos en todo el sistema.

30. Los lugares de destino en que hay sedes suelen tener los recursos necesarios para prestar servicios médicos adecuados. No obstante, varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han indicado que no hay recursos suficientes para, entre otras cosas, contratar personal adicional del cuadro de servicios médicos, mejorar la formación del personal del servicio médico, prestar apoyo a los programas de promoción de la salud, crear bases de datos, realizar análisis estadísticos del trabajo y responder a las emergencias.

31. Si bien las Naciones Unidas han invertido considerables recursos para emplear a un gran número de funcionarios de atención sanitaria en todo el sistema, aún no han creado las estructuras necesarias para supervisar y gestionar esos recursos con arreglo a las normas modernas de atención de la salud. Recordando que la propuesta del Grupo de Trabajo de los Directores Médicos de las Naciones Unidas de que se aprobara una política de seguridad y salud en el trabajo fue respaldada por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el orador dice que la Dependencia recomienda crear una red a nivel de todo el sistema para coordinar las cuestiones de política de seguridad y salud en el trabajo. Esta red, que debe seguir el modelo de la Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad, vigilaría las políticas, las prácticas y los procedimientos de las Naciones Unidas en materia de salud y seguridad en el trabajo, y apoyaría al Comité de Alto Nivel sobre Gestión en su examen de las cuestiones que conciernen a la estructura más amplia de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema de las Naciones Unidas.

32. Al presentar el informe sobre las Relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/136), el orador dice que el examen se realizó en respuesta a las solicitudes formuladas por la administración y los representantes del personal. En lugar de centrarse en las políticas, en el informe se examina la forma en que el poder está organizado y distribuido entre personas y grupos cuyos intereses inmediatos pueden diferir, pero que desean servir a la Organización al máximo de sus posibilidades.

33. En vista de la sorprendente diversidad de las relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas y de la falta de una asociación coordinadora que agrupe a los diversos órganos representativos del personal, se decidió que el informe actual, que abarca el período 2009-2011, se limite a las relaciones entre el personal y la administración en la Secretaría de las Naciones Unidas. Otro informe, que abarcará las relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados, se presentará a la Asamblea General, en su sexagésimo octavo período de sesiones. De conformidad con el artículo 11 del Estatuto de la Dependencia Común de Inspección, no se solicitó que la Junta de los Jefes Ejecutivos formulara

observaciones en relación con el informe actual debido a que se centra en una sola organización.

34. Aunque la Dependencia llegó a la conclusión de que la calidad de las relaciones entre el personal y la administración es muy variada, la experiencia del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia ha demostrado que es posible lograr excelentes relaciones con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas cuando prevalece un clima de confianza. Los inspectores también analizaron 30 años de informes del antiguo Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, así como los textos básicos de la Organización sobre las relaciones entre el personal y la administración, y formularon una serie de sugerencias para mejorar la eficiencia sobre la base de las mejores prácticas. Esas recomendaciones están destinadas principalmente al Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y se examinaron brevemente en su último período de sesiones de junio de 2012; los representantes del personal acogieron con beneplácito las recomendaciones y conclusiones del informe, si bien los representantes de la administración opinaron que la complejidad de las cuestiones planteadas parecía superar la capacidad de la Secretaría para resolverlas a nivel interno. Dado que, conforme a su mandato, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración debe convenir y presentar una posición a la Asamblea General sobre cuestiones que escapan a la autoridad del Secretario General, la Asamblea puede estar interesada en conocer la postura adoptada por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en cuanto a las seis recomendaciones incluidas en el informe.

35. El orador describe brevemente cada uno de los capítulos del informe y sus recomendaciones, incluida la recomendación 5, en que se pide que se presente a la Asamblea General una nueva cláusula en que se reconozca el derecho del personal de las Naciones Unidas a la negociación colectiva, un principio que la Organización reconoció implícitamente en la resolución 128 (II) de la Asamblea General y que promueve en el sector privado mediante su inclusión entre los diez principios del Pacto Mundial. La crisis presupuestaria que enfrentan las Naciones Unidas hace más importante que nunca lograr la participación de los funcionarios en la adopción de decisiones que afectan a sus condiciones de servicio, y alentarlos a ser parte de la solución.

36. Pasando al informe sobre la gestión de la licencia de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/337), el orador dice que el objetivo de la Dependencia ha sido examinar la forma en que las organizaciones llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de enfermedad, y proponer mejoras que les permitan aclarar, perfeccionar y armonizar, en todo el sistema, los reglamentos y las normas aplicables a las licencias de enfermedad, evitar los abusos y, lo que es más importante, cumplir su obligación de prestar atención a la salud y la seguridad de sus funcionarios.

37. Con la decisión de los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos de adoptar una política de salud y seguridad en el trabajo para sus respectivas organizaciones, y el correspondiente cambio de paradigma en virtud del cual se hace hincapié en la prevención más que en la curación, los servicios de salud en el trabajo de las organizaciones tendrán que centrarse en los aspectos médicos de las licencias de enfermedad, incluida la recopilación de las estadísticas pertinentes. Los servicios médicos no deben gestionar las licencias de enfermedad, sino que debe asignarse un profesional médico a recursos humanos para que supervise y apruebe las solicitudes de licencia de enfermedad.

38. Los inspectores han comprobado que, normalmente, los funcionarios de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no toman tantos días de licencia de enfermedad como sus homólogos de los servicios públicos de los gobiernos nacionales. Sin embargo, no es posible afirmar con certeza el costo de las licencias de enfermedad para las organizaciones, ya que la mayoría no reúne estadísticas sobre esas licencias. Incluso entre las organizaciones que reúnen estadísticas de esa índole, los datos no son comparables debido a las diferentes metodologías utilizadas. Además, muchas organizaciones no incluyen en sus cálculos los gastos indirectos.

39. Una política dinámica de licencia de enfermedad permitiría a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas cumplir su deber de atender a la salud de su personal. Según un estudio, se calcula que un aumento del 1% de la tasa de absentismo equivale a un aumento del 1% de los gastos en concepto de sueldos, lo que pone de relieve la necesidad de hacer cumplir, mediante una gestión adecuada, las normas y los reglamentos vigentes en materia de licencia de enfermedad.

40. Con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas convinieron en adoptar en 2006, se asigna un valor financiero a la licencia de enfermedad. Sin embargo, el Grupo de Trabajo sobre normas de contabilidad de las Naciones Unidas aún no ha convenido en una orientación normativa para las licencias de enfermedad. Se recomienda que los gestores y supervisores reciban capacitación oficial para responder a las necesidades del personal que tenga problemas médicos (incluidos problemas de salud mental) que puedan afectar a su desempeño y ser causa de ausencias prolongadas. En consecuencia, se pide a los jefes ejecutivos que elaboren y apliquen una política de reincorporación al trabajo para los funcionarios con licencia prolongada de enfermedad.

41. Mantener un entorno de trabajo saludable es esencial para reducir el absentismo por enfermedad. Por lo tanto, se pide a las organizaciones que consideren la posibilidad de incluir módulos de gestión de la salud y la productividad en el lugar de trabajo.

42. **El Presidente** señala las notas del Secretario General por las que se transmiten sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos acerca de los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre, respectivamente, el examen del servicio médico en las organizaciones de las Naciones Unidas (A/66/327/Add.1), las relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/136/Add.1) y la gestión de las licencias de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/337/Add.1).

43. **La Sra. Analena** (Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) dice que los funcionarios de las Naciones Unidas, con excepción de los que prestan servicios en Nueva York, apoyan la propuesta de marco del Secretario General para la movilidad y las perspectivas de carrera. Las juntas de redes de empleos que se crearían en relación con el marco propuesto pondrían fin al control que los directivos contratantes ejercen sobre la selección y reasignación del personal, y garantizarían que se reconociera a los funcionarios por sus conocimientos especializados, competencias y experiencia. El marco propuesto también aumentaría la rendición de cuentas del Secretario General a la Asamblea General y permitiría que los recursos humanos se gestionaran de forma más estratégica.

44. El personal debería estar representado en las juntas de redes de empleos, del mismo modo que lo está en otras organizaciones internacionales. Los datos disponibles indican que la inclusión de los representantes del personal refuerza la confianza de los funcionarios en el sistema, con lo que reduce el riesgo de litigios, que es fuente de preocupación para muchas delegaciones. Un sistema de movilidad estructurado también facilitaría la planificación de la carrera, lo que no sería posible en un sistema en el que todos los puestos estuvieran abiertos a todos los funcionarios. Sin embargo, en aras de la equidad, los funcionarios no deberían tener que realizar al menos un traslado geográfico para poder avanzar a puestos de categoría P-5, sobre todo si los candidatos externos no están sujetos a ese requisito.

45. El Sindicato del Personal considera que la Asamblea General debería reconocer el valioso resultado de las negociaciones celebradas entre el Secretario General y el personal. Si el marco propuesto no se aprobara, se daría a entender al personal que el Secretario General carece de autoridad administrativa y que quienes negocian en su nombre no tienen un mandato.

46. En materia de relaciones entre el personal y la administración, la oradora dice que el Sindicato del Personal apoya totalmente las conclusiones de la Dependencia Común de Inspección, en particular en lo que respecta al derecho de negociación colectiva. La oradora pide a la Asamblea General que apruebe una resolución en la que se reconozca el derecho del personal de las Naciones Unidas a la negociación colectiva, consagrado en el anexo de su resolución 128 (II) y los tratados pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

47. Por último, el Sindicato del Personal considera que la Organización debería sufragar el costo de los servicios jurídicos del personal. Con arreglo al sistema actual de administración de justicia, la administración puede sufragar los honorarios de los abogados con cargo al presupuesto ordinario, mientras que el personal está obligado a depender de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, cuyos recursos son limitados. No obstante, si los Estados Miembros insisten en que los funcionarios deben sufragar su propia representación letrada, entonces se debería permitir que, en lo tocante a las costas de esa representación, el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de

las Naciones Unidas fallaran a favor de los funcionarios que ganaran sus causas.

48. **El Sr. Benmehidi** (Argelia), 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. Por consiguiente, el Grupo apoya todas las medidas de reforma encaminadas a asegurar que la Organización tenga una fuerza de trabajo altamente motivada, diversa y dinámica.

49. El Grupo lamenta que, una vez más, el Secretario General no haya respondido a la solicitud de la Asamblea General de que realice un examen amplio del sistema de límites convenientes. La ausencia de respuesta resulta particularmente inquietante dado que la solicitud original se hizo hace cuatro años. El Grupo reitera su petición al Secretario General de que redoble sus esfuerzos por lograr una distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros. También subraya la necesidad de una mayor representación de los países en desarrollo, en particular en los puestos directivos superiores y en la Sede, y se muestra gravemente preocupado por la disminución de la proporción de funcionarios procedentes de países en desarrollo que prestan servicio en puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

50. La propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera es compleja y plantea una serie de cuestiones. El Grupo espera comprender mejor la propuesta y sus consecuencias para la Organización, incluidos el grado de eficacia del sistema para lograr sus objetivos declarados; la manera en que contribuiría al logro de una representación geográfica más equitativa, especialmente en las categorías superiores; sus posibles repercusiones en los sistemas de contratación y selección vigentes; las ventajas y desventajas relativas de los sistemas de movilidad voluntarios y obligatorios; los efectos del marco para la movilidad propuesto en la estabilidad en el empleo y los arreglos contractuales; los costos financieros de la movilidad, incluidos los gastos ocultos e indirectos; y la manera en que se fortalecerían las prácticas de gestión de los conocimientos para asegurar la retención del conocimiento institucional.

51. Toda política de movilidad que apruebe la Asamblea General debe evitar los problemas de que han adolecido otros proyectos de transformación,

incluidos la falta de una visión final claramente definida, la imprecisión y el aumento constante de los gastos y la falta de transparencia y rendición de cuentas. También deben realizarse exámenes periódicos para asegurar que el marco se esté aplicando de manera acorde con los objetivos originales.

52. La transparencia, en particular en la selección de personal, es de vital importancia para la movilidad. Por ejemplo, el trato discriminatorio de los candidatos externos, suprimido recientemente por la Asamblea General, no debe volverse a introducir. También es importante asegurar que la administración trate a todos los miembros del personal con el mayor respeto de su dignidad y con transparencia, observando plenamente las condiciones de los contratos.

53. Aunque una política de movilidad no pueda aplicarse de la noche a la mañana, es posible poner en práctica rápidamente algunas medidas que alienten la movilidad y sienten las bases para emprender reformas más amplias en el futuro, como la abolición de la práctica de imponer un derecho preferencial sobre un puesto. La movilidad no es un fin en sí mismo, sino que debe estar vinculada a los objetivos estratégicos de la Organización. Tampoco es la única esfera importante de la gestión de los recursos humanos que es preciso abordar. Debe prestarse igual o incluso mayor atención, entre otras cosas, a la planificación de la fuerza de trabajo a largo plazo, la capacidad de respuesta en la selección y contratación de personal, y la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros.

54. **La Sra. Pakarati** (Chile), hablando en nombre de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), dice que la CELAC comprende que una fuerza laboral más global, dinámica y adaptable es necesaria para el cumplimiento de los mandatos encomendados a las Naciones Unidas alrededor del mundo. A ese respecto, la oradora subraya la importancia de los intercambios que el Secretario General ha mantenido con los representantes del personal con miras a encontrar un equilibrio entre las necesidades de la Organización y las legítimas expectativas de sus empleados.

55. La oradora observa con preocupación que, a pesar de los esfuerzos del Secretario General, el objetivo de una representación geográfica equilibrada, especialmente a nivel superior, no ha sido alcanzado. Se insta al Secretario General a intensificar sus

esfuerzos para lograr una distribución geográfica y de género equitativa en el personal, con arreglo a lo dispuesto por la Asamblea General. En ese sentido, a la CELAC le preocupa profundamente que el Secretario General una vez más no haya presentado a la Asamblea General las propuestas solicitadas sobre la revisión del sistema de niveles deseables.

56. La CELAC apoya el concepto de la movilidad del personal, que busca mejorar la habilidad de la Organización para cumplir con sus mandatos y asegurar que el personal pueda beneficiarse sistemáticamente de las oportunidades que la movilidad ofrece. Se hace muy difícil prever el potencial impacto de la propuesta en la habilidad de la Organización para cumplir con sus mandatos. La CELAC considera que se necesita más información sobre varios aspectos de la propuesta del Secretario General, incluso sobre su impacto en la representación geográfica equitativa y sus consecuencias financieras.

57. **El Sr. Hagmann** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que un enfoque más sistemático para promover una mayor movilidad permitiría a la Organización responder mejor a los cambios en las necesidades de personal y cumplir sus mandatos. Un marco de movilidad debe asegurar la igualdad de oportunidades para todos los funcionarios y ayudar a romper los silos que tienden a caracterizar la cultura de trabajo de la Organización.

58. La propuesta del Secretario General de establecer un marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera contiene una serie de elementos interesantes; sin embargo, esa propuesta no es suficientemente detallada y muchos aspectos, tanto cuantitativos como cualitativos, deben aclararse o perfeccionarse aún más. Quedan pendientes cuestiones en relación con los incentivos que pueden utilizarse para alentar, no solo la movilidad funcional, sino también geográfica; la manera en que se puede fortalecer el vínculo entre la movilidad geográfica y la promoción de las perspectivas de carrera; las consecuencias financieras; el rendimiento previsto de la inversión; y la forma en que el marco puede integrarse con las diversas reformas de la gestión de talentos en curso, incluso en relación con la planificación de la fuerza de trabajo.

59. Las delegaciones consideran que la Asamblea General puede aprobar algunos de los principios relativos a las modalidades del marco de movilidad a

fin de dar alguna orientación al Secretario General y respaldar, en principio, la aplicación del marco el 1 de enero de 2015, a condición de que se resuelvan las cuestiones señaladas por la Comisión Consultiva.

60. **El Sr. Stojanovski** (Australia), hablando también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, dice que las tres delegaciones apoyan el aumento de la movilidad dentro de la Organización. La movilidad permite al personal beneficiarse de nuevas experiencias y adquirir nuevos conocimientos, y ayuda a mejorar la moral y el desempeño. Un marco de movilidad también permitiría a la Organización hacer un mejor uso de los recursos humanos y financieros, por ejemplo, llenar puestos en lugares de destino con tasas de vacantes elevadas y promover una distribución más equitativa de la carga que supone la prestación de servicios en lugares de destino difíciles. Habida cuenta de que la labor más destacada y reconocible de la Organización se realiza sobre el terreno, es importante que, además de amplios conocimientos y competencias profesionales, que pueden desarrollarse en diferentes lugares de destino y oficinas sobre el terreno, todos los funcionarios tengan experiencia sobre el terreno y una buena comprensión de las operaciones que allí se realizan.

61. El marco propuesto constituye una buena base para crear una política de movilidad eficaz, especialmente porque ha sido respaldado por la mayoría de los sindicatos del personal. Las tres delegaciones, si bien reconocen que la propuesta es intencionalmente amplia y que aún hay detalles que definir, recibirían con agrado más información sobre cómo se aplicará la política. Por ejemplo, desean saber más acerca de la función de los representantes del personal en las juntas de redes de empleos, los recursos administrativos a disposición de los funcionarios que no estén de acuerdo con las decisiones de las juntas, el efecto que tendría el marco en las solicitudes de los candidatos externos, y las estimaciones de los gastos que la política entrañaría en el futuro.

62. **La Sra. Power** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Croacia, país adherente; Montenegro, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, países en proceso de estabilización y asociación; y, además, Liechtenstein y la República de Moldova, dice que su delegación acoge con agrado las propuestas del Secretario General sobre la gestión de la movilidad y los progresos realizados en la consolidación de las reformas anteriores y la

creación de una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable. No obstante, es preciso abordar algunos problemas básicos de gestión de los recursos humanos. En particular, preocupa a su delegación que la Organización no esté avanzando con suficiente rapidez en la concesión de contratos continuos. Pese a los esfuerzos realizados para mejorar la gestión de la actuación profesional mediante iniciativas como el marco de recompensas y reconocimiento, es preciso hacer más para encarar los casos de actuación profesional insatisfactoria y alentar al personal y a los administradores a que aprueben los nuevos enfoques encaminados a mejorar la actuación profesional. De igual modo, su delegación sigue preocupada por el tiempo que tarda la contratación de personal y el desequilibrio entre los géneros que existe actualmente en la Secretaría. La oradora confía en que esto último se abordará en la estrategia global del Secretario General para atraer y retener a las mujeres.

63. La Unión Europea apoya la propuesta del Secretario General de un marco para la movilidad y las perspectivas de carrera. Un programa de movilidad mejor administrado puede contribuir a la ejecución de los mandatos y responder mejor a las aspiraciones de carrera de los funcionarios. Sin embargo, cualquier programa de movilidad debería tener en cuenta las limitaciones presupuestarias y las pautas de movilidad existentes. La oradora se hace eco de la petición formulada por la Comisión Consultiva de que se le proporcione información detallada sobre las consecuencias financieras del marco propuesto y sus efectos sobre los candidatos contratados externamente, así como sobre la función de los representantes del personal en las estructuras de adopción de decisiones, que parecen permitir un nivel inadecuado de participación del personal. En ese sentido, la planificación de la fuerza de trabajo debería utilizarse para realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades de personal, en lugar de centrarse estrictamente en la previsión de la jubilación.

64. **El Sr. Sinhaseni** (Tailandia) dice que, si bien su delegación aprecia los progresos realizados por la Secretaría respecto de la reforma de la gestión de los recursos humanos, se deberían tomar medidas para mejorar aún más los procedimientos de contratación y selección de personal, a fin de asegurar la transparencia y la rendición de cuentas y hacer frente a las elevadas tasas de vacantes en muchos lugares de destino. También se deberían realizar mayores

esfuerzos para garantizar la paridad entre los géneros y promover el adelanto de la mujer, especialmente en relación con los puestos de categoría superior.

65. El orador acoge con beneplácito las iniciativas para promover una mayor movilidad de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas y expresa la esperanza de que las iniciativas actuales y futuras ayuden a la Organización a materializar los posibles beneficios de la movilidad. Hay alrededor de 30 oficinas de las Naciones Unidas en Tailandia que se beneficiarían directa e indirectamente del marco de movilidad. Sin embargo, para que la política tenga éxito realmente, debe aplicarse de una manera y a un ritmo que sean aceptables para todas las partes. También debería llevarse a cabo un análisis costo-beneficio para asegurar que el marco propuesto no cree una pesada carga financiera para la Organización.

66. **El Sr. Sul Kyung-hoon** (República de Corea) dice que, si bien se han hecho progresos en la simplificación de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio, queda mucho por hacer antes de que finalice el proceso de reforma de los recursos humanos. La utilización de la nueva tecnología y los programas informáticos, como el Sistema Inspira, para mejorar la previsión de las necesidades de dotación de personal no solo ayudaría a las Naciones Unidas a cumplir sus mandatos, sino que también promovería las perspectivas de carrera de los funcionarios. Pese a haber asignado unos 89 millones de dólares para el bienio 2012-2013, la Organización todavía carece de sistemas de seguimiento y supervisión para evaluar los resultados de la capacitación; el módulo de gestión del aprendizaje institucional de Inspira debería utilizarse para promover el vínculo directo entre el aprendizaje y la promoción de las perspectivas de carrera. Su delegación está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la integración efectiva de Inspira y Umoja es clave para el desarrollo de un sistema eficiente, receptivo e integral de gestión de los recursos humanos de la Organización, en particular en la esfera crítica de la planificación de la fuerza de trabajo. Su delegación también comparte las preocupaciones de la Comisión Consultiva acerca de que la falta de información sobre los efectos de las medidas de reforma de la gestión de los recursos humanos puede retrasar el proceso de adopción de decisiones y obstaculizar así esos esfuerzos.

67. Su delegación acoge con beneplácito las iniciativas del Secretario General para fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional y agradecería más información sobre el marco para el reconocimiento y la recompensa que se ha elaborado. Sin embargo, le preocupa que la falta de sanciones para la actuación profesional insatisfactoria tenga un efecto negativo en la moral y la productividad del personal, e insta a la Secretaría a que tome medidas más dinámicas para subsanar las deficiencias al respecto. Observando que el proceso de examen para acceder al programa para jóvenes profesionales se redujo en dos meses, el orador dice que su delegación intentará averiguar si el programa ha contribuido a aliviar el problema de la representación geográfica no equitativa en la Secretaría.

68. En lo que respecta a la movilidad, el orador dice que, pese al fracaso del plan de movilidad voluntaria, tanto los Estados Miembros como el personal reconocen su importancia. Se debería examinar detenidamente la propuesta del Secretario General, quien debería proporcionar más detalles en cuanto a su alcance y la forma en que se distribuiría la carga del servicio en lugares de destino difíciles. El límite mínimo de permanencia de un año no es suficiente para que el personal desarrolle toda su capacidad. Su delegación también comparte las preocupaciones de la Comisión Consultiva respecto de la composición de las juntas de redes de empleos y los efectos del marco propuesto sobre los candidatos externos. Además, la Secretaría debería proporcionar estimaciones detalladas de los costos directos e indirectos de ese plan.

69. **El Sr. Al-Yaqout** (Kuwait) dice que, en su informe sobre la composición de la Secretaría y datos demográficos del personal, el Secretario General indica que varios Estados Miembros, incluido Kuwait, no están suficientemente representados en la Organización. Aunque su Gobierno ha designado a varios candidatos calificados para llenar puestos vacantes, ninguno ha sido nombrado. Por consiguiente, deberían adoptarse medidas adicionales para mejorar las oportunidades de empleo a disposición de los nacionales de países insuficientemente representados.

70. **El Sr. León González** (Cuba) dice que, conceptos, como el alto grado de eficiencia, competencia e integridad, se reiteran cuando se habla de los derechos humanos y de los objetivos que se deben alcanzar en esta esfera. Sin embargo, existen otros principios, como los de la distribución geográfica

equitativa y el equilibrio entre los géneros, que aún están lejos de obtenerse. A ese respecto, su delegación endosa los párrafos 49 y 54 del informe de la Comisión Consultiva sobre la gestión de los recursos humanos (A/67/545), y reitera las solicitudes formuladas al Secretario General en las resoluciones 63/250 y 65/247 de la Asamblea General, encaminadas a la presentación de propuestas concretas y efectivas para asegurar una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría.

71. La propuesta del Secretario General de crear un marco para la movilidad plantea una serie de preocupaciones. Por consiguiente, su delegación agradecería recibir información detallada sobre las consecuencias financieras y presupuestarias de esa iniciativa. El marco propuesto también plantea la cuestión de si la movilidad será concebida como voluntaria u obligatoria. Su delegación considera que la Secretaría debe centrar sus esfuerzos en el desarrollo de una política de movilidad voluntaria, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General. Por último, su delegación conviene con la Comisión Consultiva en que la propuesta de marco de movilidad no debe erigirse como un obstáculo adicional a la representación geográfica equitativa y la igualdad entre los géneros en la Secretaría.

72. **La Sra. Yajima** (Japón) dice que, aunque su delegación acoge con beneplácito la propuesta del Secretario General de crear un marco para la movilidad, comparte las preocupaciones de la Comisión Consultiva respecto de los posibles efectos de la actual propuesta sobre la contratación externa y, por extensión, sobre la selección basada en los méritos, la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros. Es de vital importancia que la Organización esté en condiciones de contratar nuevos talentos de todo el mundo a fin de crear una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable. Por consiguiente, la oradora confía en que el Secretario General presente información detallada sobre el costo total del marco propuesto para complementar los costos indicativos proporcionados en su informe. Su delegación coincide con la Comisión Consultiva en la importancia de contar con un sólido mecanismo de examen que permita hacer un seguimiento de los costos reales del marco.

73. A fin de mejorar la gestión de los recursos humanos y la productividad del personal, es preciso

encontrar un equilibrio entre las sanciones y las recompensas en función de la actuación profesional. Su delegación, por lo tanto, se siente preocupada por las deficiencias del actual sistema de sanciones para los casos de actuación profesional insatisfactoria y pide al Secretario General que adopte las medidas necesarias para solucionar esas deficiencias e informe de los resultados conseguidos en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos. Acelerar el proceso de contratación es un aspecto importante de la labor para garantizar una gestión oportuna y flexible de los recursos humanos. Por lo tanto, su delegación aprecia los esfuerzos de la Secretaría por racionalizar el programa para jóvenes profesionales y confía en que los candidatos incluidos en la lista sean contratados rápidamente. Por último, como país insuficientemente representado, el Japón se hace eco de la solicitud formulada por la Comisión Consultiva al Secretario General para que formule una estrategia integral a fin de mejorar la representación geográfica.

74. **El Sr. Khan** (Pakistán) dice que, aunque su delegación apoya el objetivo general de la reforma de la gestión de los recursos humanos, queda mucho por hacer para lograr una distribución geográfica equitativa. Pese a los beneficios obtenidos de las reformas recientes, hay un amplio consenso acerca de que la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas continúa adoleciendo de deficiencias fundamentales, como un sistema de contratación y selección erróneo, insuficiente y laborioso, que carece de transparencia y no responde a las necesidades actuales y futuras de la Organización; una planificación estratégica inadecuada de la fuerza de trabajo; una representación insuficiente de un gran número de países en desarrollo en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores; falta de oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera, en particular para el personal de los países en desarrollo; falta de incentivos para la movilidad geográfica; falta de un marco de rendición de cuentas bien definido y mecanismos para vigilar la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General y la consecución de los objetivos indicados en el sistema de puntuación de los recursos humanos para el personal directivo superior; insuficiente apoyo en tecnología de la información para la gestión de los recursos humanos; y falta de claridad respecto de las mejoras que Umoja aportaría.

75. El mundo ha cambiado desde 1960, año en que se estableció el sistema de límites convenientes para medir los progresos alcanzados en la distribución geográfica equitativa. Si bien se han logrado reformas en muchos otros ámbitos de la gestión de los recursos humanos, es difícil creer que el sistema de límites convenientes, uno de los elementos más importantes de la gestión de los recursos humanos, no haya cambiado en absoluto. La Asamblea General proporcionó al Secretario General la orientación clara que necesitaba para presentar propuestas encaminadas a la realización de un examen amplio del sistema. Si bien la introducción de cambios en el sistema es una cuestión compleja, no es en absoluto una tarea imposible. De hecho, la Organización ha resuelto con éxito problemas mucho más complejos, como la gestión del cambio y otros grandes proyectos de transformación institucional.

76. Preocupa a su delegación que de las 33.971 personas que enviaron su candidatura al programa para jóvenes profesionales, solo 96 hayan aprobado el concurso de contratación de 2011. A ese respecto, agradecería recibir información sobre cualquier disminución del número de países no representados e insuficientemente representados con posterioridad a ese examen.

77. El marco propuesto por el Secretario General para la movilidad y las perspectivas de carrera es testimonio de su compromiso de transformar las Naciones Unidas en una Organización orientada al terreno, de conformidad con los propósitos y principios de su Carta. A ese respecto, su delegación apoya todas las medidas encaminadas a asegurar una distribución equitativa de la carga del servicio en lugares de destino difíciles.

78. A pesar de sus méritos, existen varias deficiencias en la propuesta del Secretario General, como la insuficiencia de detalles para justificar un cambio de la movilidad voluntaria a la planificada; la falta de datos fiables sobre las actuales pautas de movilidad del personal; una explicación insatisfactoria de la forma en que la política de movilidad propuesta ofrecería oportunidades al personal del Cuadro del Servicio Móvil para prestar servicios en lugares de destino en que hay sedes; y la falta de información acerca de los efectos del marco propuesto sobre el sistema actual de selección de personal. La propuesta tampoco aborda el tratamiento de los candidatos externos, la publicación de los anuncios de puestos, la representación

geográfica ni el equilibrio entre género, ni proporciona una información detallada del costo total del marco de movilidad ni indicadores de ejecución claros.

79. El marco de movilidad propuesto no debe dar lugar a múltiples procesos de contratación con cada traslado geográfico o funcional. Habida cuenta de que el proceso de selección y contratación ya es lento y engorroso, la introducción de nuevos procesos de selección con cada traslado retrasaría innecesariamente la tarea de llenar los puestos, aumentaría las tasas de vacantes y tendría consecuencias financieras.

80. Las primeras medidas que deben adoptarse en la aplicación de cualquier política de movilidad son garantizar un reparto más equitativo de la carga que entraña la prestación de servicios en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, abolir la práctica de imponer un derecho preferencial sobre un puesto y dar prioridad a los candidatos que hayan prestado servicios en lugares de destino difíciles por períodos prolongados.

81. Su delegación está de acuerdo en que se mantengan los criterios actuales de elegibilidad para la contratación y selección, incluidas las aptitudes, la experiencia y las calificaciones pertinentes, así como parámetros de referencia geográficos y de género. No aceptaría una política de movilidad que volviera a introducir un trato discriminatorio de los candidatos externos porque eso podría afectar negativamente la selección basada en los méritos, la representación geográfica y el equilibrio de género en la Organización.

82. **El Sr. Lieberman** (Estados Unidos de América) dice que su delegación apoya plenamente los objetivos de la política de movilidad del Secretario General y conviene en que el marco propuesto podría ser un instrumento eficaz para lograr esos objetivos. Sin embargo, la Comisión Consultiva ha llegado a la conclusión de que los elementos clave de esa política no están bien definidos. Por lo tanto, la Comisión debería examinar las cuestiones que ha planteado, en particular las consecuencias financieras de la movilidad y sus repercusiones en la contratación de candidatos externos, a fin de seguir perfeccionando la política. Una política de movilidad eficaz debe formar parte de un conjunto más amplio de medidas de reforma de la gestión y de los recursos humanos, incluido un sistema de gestión de la actuación profesional que promueva y recompense eficazmente

una actuación profesional óptima y elimine el reducido número de funcionarios que no cumplen las normas al respecto.

83. El orador sigue preocupado por los problemas perennes que entorpecen las relaciones entre el personal y la administración. Si bien es fundamental que el Secretario General celebre consultas con el personal sobre cuestiones relacionadas con las políticas de gestión de los recursos humanos y el bienestar del personal, las decisiones administrativas son, en última instancia, responsabilidad de los administradores, con sujeción a la supervisión y la autoridad de la Asamblea General. Por lo tanto, las medidas y propuestas del Secretario General deben reflejar lo que este considere que es interés de la Organización. Habida cuenta de que la adopción eficaz de decisiones administrativas dentro de la Organización ya resulta difícil por el carácter difuso de la autoridad y las presiones políticas que se ejercen de todas partes, su delegación no puede apoyar un marco que diluya aún más la autoridad de los directores y debilite la rendición de cuentas por sus decisiones. Aunque la celebración de consultas constantes y sinceras entre el personal directivo superior y los representantes del personal es vital, redundaría en interés de las Naciones Unidas y su personal asegurarse de que no haya ambigüedad alguna respecto de la responsabilidad de rendir cuentas del oficial administrativo jefe ni de la autoridad de los Estados Miembros.

84. **El Sr. Ang** (Singapur) dice que su delegación acoge con beneplácito los esfuerzos del Secretario General por reformar las políticas obsoletas de recursos humanos de la Organización y crear un mejor entorno de trabajo para los funcionarios. Es preciso reforzar las funciones de planificación y supervisión de la fuerza de trabajo en las Naciones Unidas a fin de asegurar el despliegue óptimo de los recursos limitados de la Organización. Aunque se han realizado esfuerzos para desarrollar una política coherente de planificación de la sucesión, se requiere una estrategia más integral. Su delegación coincide con la Comisión Consultiva en que se podría hacer más para prever las necesidades de personal de los principales grupos ocupacionales. Esa observación adquiere una mayor pertinencia en vista del marco para la movilidad propuesto por el Secretario General; la aplicación satisfactoria de cualquier política de movilidad dependerá en gran medida de que mejore la previsión de las necesidades futuras de personal, ya que las decisiones acerca de

dónde el personal podría servir mejor a la Organización solo pueden tomarse si las necesidades están definidas claramente.

85. Aunque se han adoptado algunas medidas para asegurar una distribución geográfica más equitativa en la Secretaría, estas no abordan la raíz del problema. Por lo tanto, es lamentable que el Secretario General, una vez más, no haya presentado propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes. El Secretario General debería presentar esas propuestas lo antes posible e intensificar sus esfuerzos por lograr un mayor equilibrio entre los géneros en la Secretaría, en particular en los niveles superiores. Por último, aunque su delegación apoya el principio de la movilidad, considera que la propuesta del Secretario General no es suficientemente detallada en muchos aspectos importantes, incluida la lista de puestos sujetos o no a rotación, la configuración de las redes de empleos y las consecuencias financieras. Tampoco está claro si el marco propuesto resolvería cuestiones como la distribución equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino difíciles. Por tanto, el Secretario General debería examinar su propuesta, ya que la aplicación prematura de una política incompleta podría acarrear graves problemas de dotación de personal.

86. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) dice que las políticas de gestión de los recursos humanos son fundamentales para la reforma de la gobernanza de las Naciones Unidas. Las propuestas en ese sentido deben estar dirigidas a mejorar la eficacia de la política de dotación de personal, responder a la necesidad que tiene la Organización de contar con funcionarios calificados y garantizar el funcionamiento satisfactorio y eficiente de la Secretaría, todo ello dentro del límite de los recursos financieros de los Estados Miembros. Por consiguiente, su delegación examinaría cuidadosamente las propuestas del Secretario General en el contexto de resoluciones anteriores de la Asamblea General sobre la reforma de personal. Si bien los Estados Miembros han dedicado muchos esfuerzos al logro de un acuerdo sobre las reformas de la política de dotación de personal, esas reformas no han tenido un efecto cuantitativo suficiente en la contratación. También se necesita un análisis más detallado de los efectos de las reformas en la productividad del personal.

87. En lo que respecta a la movilidad, su delegación está de acuerdo en que es preciso mejorar la formación del personal y repartir la carga de manera equitativa

entre los funcionarios de la Sede y los que se encuentran sobre el terreno. No obstante, es importante llegar a un acuerdo sobre un modelo que no genere un caos; el traslado constante del personal no es un fin en sí ni de por sí. Es preciso estudiar a fondo las diversas propuestas para poner en práctica la movilidad a fin de determinar si el personal puede adaptarse a diferentes funciones o lugares de destino, y si podrá cumplir eficazmente sus funciones. Recordando que las propuestas anteriores del Secretario General sobre la movilidad han sido rechazadas por los Estados Miembros o no han logrado alcanzar sus objetivos, el orador dice que la Comisión tiene el deber de no cometer el mismo error. Además, el Secretario General no ha presentado las propuestas orientadas a alentar la movilidad voluntaria del personal que solicita la Asamblea General en su resolución 63/250.

88. De manera similar, deben tenerse en cuenta las prioridades conexas de las políticas de dotación de personal. A su delegación le preocupa que la política de movilidad pueda afectar la igualdad entre los candidatos internos y externos para las vacantes. La propuesta del Secretario General suscita muchas preguntas, entre ellas, si la Organización desea reforzar el concepto de empleado de carrera de las Naciones Unidas, qué diferencia existe entre un empleado de carrera y un empleado temporal, de qué manera la Organización puede asegurar que se establezca el mecanismo de examen de la actuación profesional más apropiado, qué ocurrirá con los empleados que tengan una actuación profesional insatisfactorio, cómo los supervisores directos pueden asumir la responsabilidad de la labor de sus dependencias si las decisiones de dotación de personal son adoptadas por juntas de reasignación, cómo se puede evitar que el sistema de justicia interna reciba una avalancha de reclamaciones de funcionarios por decisiones sobre movilidad que consideran injustas, y qué consecuencias financieras tendrían las propuestas. Se tardó tres años en elaborar las propuestas y lograr que el Secretario General y el personal llegaran a un acuerdo. Habida cuenta de las numerosas preocupaciones y preguntas formuladas por los Estados Miembros, su delegación duda de que el Secretario General pueda resolver todas las cuestiones antes del sexagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General.

89. Aunque los esfuerzos del Secretario General para aumentar la representación de las mujeres y garantizar una representación geográfica más amplia son

positivos, no deberían eclipsar la prioridad clave establecida en la Carta de seleccionar a los candidatos más cualificados. Como los funcionarios se clasifican sobre la base de la situación contractual, se justificaría establecer distinciones entre sus requisitos de selección. Esas distinciones deberían tenerse en cuenta al examinar todos los sistemas alternativos posibles para calcular las cuotas geográficas.

90. **El Sr. Kohona** (Sri Lanka) dice que su delegación apoya firmemente los esfuerzos del Secretario General para mejorar la gestión de los recursos humanos porque cree que las medidas encaminadas a hacer que la Organización sea más eficaz y eficiente benefician a todos los Estados Miembros. En ese sentido, señala que la movilidad debería considerarse un instrumento de gestión de los recursos humanos que puede mejorar el funcionamiento de las Naciones Unidas y, al mismo tiempo, promover los intereses de su personal. El proyecto de marco de movilidad debería tener en cuenta todas las disposiciones pertinentes de la Carta de las Naciones Unidas y asegurar una representación geográfica adecuada y la igualdad entre los géneros a todos los niveles de la Organización. Su delegación opina que la movilidad ayudaría a reducir las actuales tasas de vacantes elevadas, especialmente en los lugares de destino difíciles. Sin embargo, expresa su preocupación por la distribución de las vacantes entre los candidatos internos y externos; si bien es importante dar cabida a nuevas energías e ideas, los funcionarios existentes deben ser tratados con respeto y reconocimiento de su dignidad.

Se levanta la sesión a las 13.05 horas.