



Asamblea General

Distr. general
19 de septiembre de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Tema 142 del programa provisional*

Dependencia Común de Inspección

Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en relación con el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas” ([A/68/67](#)).

Resumen

En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas” ([A/68/67](#)) se examina la utilización de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas, se analizan las políticas y prácticas pertinentes y se formulan consideraciones de carácter más amplio sobre cuestiones relativas a las modalidades contractuales del personal que no es de plantilla.

En la presente nota se reflejan las observaciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con las recomendaciones formuladas en ese informe. Las observaciones del sistema se han consolidado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la cual acogió con beneplácito el informe y apoyó sus conclusiones.

* [A/68/150](#).



I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas” (A/68/67), la Dependencia Común de Inspección analizó las políticas y prácticas pertinentes y evaluó la utilización de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas. Aunque el tema principal del informe eran las consultorías individuales, tras analizar la información recibida y sobre la base de las entrevistas realizadas, los inspectores llegaron a la conclusión de que no siempre existía una distinción clara entre consultores individuales y otras categorías de personal que no son de plantilla. Por ello, la Dependencia Común de Inspección incluyó también en su informe consideraciones sobre otras cuestiones similares a las planteadas por las consultorías, como las modalidades contractuales del personal que no es de plantilla.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones acogieron con beneplácito la oportuna presentación del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la utilización de consultores, en el que se abordaba un tema importante para la gestión de los recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas, y señalaron que, aunque pudiera haber algunas similitudes entre las consultorías y otros tipos de contratos de personal no perteneciente a la plantilla, la mayoría de los organismos diferenciaban claramente esas modalidades contractuales de los nombramientos. Por ejemplo, las dificultades financieras habían forzado a algunas organizaciones a depender en mayor medida de la contratación de personal no perteneciente a la plantilla, mientras que para otras organizaciones la contratación de consultores no tenía las mismas repercusiones financieras. El informe ofrecía información crucial sobre la utilización de consultores y sobre los posibles riesgos asociados con esa modalidad contractual. Muchas organizaciones indicaron que estaban revisando sus políticas de recursos humanos relativas a las consultorías y los procesos institucionales conexos y que tendrían en cuenta las sugerencias y recomendaciones que figuraban en el informe.

3. Las organizaciones expresaron también su apoyo al llamamiento hecho en el informe a favor de un enfoque aplicable a todo el sistema, con miras a armonizar las políticas relativas a las consultorías y a otros recursos de personal no perteneciente a la plantilla, y a las recomendaciones para promover una mayor coherencia entre esas políticas mediante mecanismos interinstitucionales. Las organizaciones convinieron en que, teniendo en cuenta las diferentes políticas y prácticas en relación con la utilización de consultores y contratistas individuales en el sistema de las Naciones Unidas, los mecanismos interinstitucionales existentes podrían resultar útiles para lograr una mayor uniformidad en las políticas, los términos y condiciones de los contratos, las disposiciones de los códigos de conducta y las prácticas conexas.

4. Las organizaciones apreciaron el carácter detallado del informe, aunque expresaron preocupación por varios aspectos del análisis, como el hecho de que no se hubiera prestado más atención a la viabilidad de la aplicación de algunas de las recomendaciones. Por ejemplo, la Dependencia Común de Inspección pedía en varios casos en su informe que se introdujeran sistemas informatizados para las actividades de seguimiento y análisis. Las organizaciones coincidieron en que, si bien ese tipo de mejoras eran deseables, su aplicación podía resultar difícil.

5. Asimismo, las organizaciones expresaron preocupación por la referencia incluida en el informe a las normas laborales internacionales, a saber las establecidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las organizaciones señalaron que esos convenios y recomendaciones iban dirigidos a los Estados, no a las organizaciones internacionales, y que por lo tanto los “principios laborales internacionales” a que hacía referencia la Dependencia Común de Inspección, y en los que estaban basadas las normas laborales internacionales, no eran aplicables a las organizaciones internacionales, excepto en el contexto general del derecho internacional. Además, en el párrafo 88 de su informe, la Dependencia Común de Inspección citaba el Convenio núm. 132 de la OIT en relación con los consultores, cuando ese convenio no se aplicaba sustantivamente a los consultores sino al personal de plantilla. De igual modo, en el párrafo 36 de su informe, la Dependencia Común de Inspección hacía referencia a la recomendación núm. 198 de la OIT pese a que las directrices incluidas en esa recomendación para determinar la existencia de una relación de trabajo iban dirigidas a los Estados a los efectos de promover la adopción de una política nacional de protección de los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Por consiguiente, las directrices de esa recomendación no eran aplicables directamente a las organizaciones internacionales.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta los principios laborales internacionales, deberían revisar sus políticas respecto de la utilización de personal que no es de plantilla con miras a aclarar los criterios para optar por las modalidades contractuales de plantilla o las que no lo son, y deberían supervisar y evaluar la utilización de personal que no es de plantilla en sus organizaciones a fin de detectar y afrontar los riesgos de manera oportuna.

6. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas expresaron su acuerdo con la recomendación 1, en la que la Dependencia Común de Inspección pedía que se revisaran las políticas respecto de la utilización de personal que no fuera de plantilla, y la aceptaron, aunque señalaron que la parte relativa a tener en cuenta los “principios laborales internacionales” (véase el párr. 5) era una cuestión que debían dilucidar los órganos legislativos y no era competencia de los jefes ejecutivos.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían asegurarse de que sus organizaciones disponen de una política específica en relación con las consultorías, complementada con las directrices conexas y una modalidad contractual exclusiva.

7. Las organizaciones estuvieron de acuerdo en que era necesario contar con una política específica en relación con las consultorías, conforme se señalaba en la recomendación 2. No obstante, observaron que en el párrafo 61 del informe la Dependencia Común de Inspección pedía que se procediera a “la racionalización y la definición clara de todos los tipos de contratos que no son de plantilla en un único

documento de política”, lo que parecía contradecir esta recomendación en la que la Dependencia pedía que se dispusiera de una política específica en relación con las consultorías.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que los contratos de consultoría en sus organizaciones respectivas se complementen con unas condiciones generales amplias, que incluyan disposiciones sobre el conflicto de intereses y el código de conducta.

8. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas estuvieron de acuerdo con la recomendación 3, en la que la Dependencia Común de Inspección se pronunciaba a favor de que los contratos de consultoría se complementaran con unas condiciones generales amplias, que incluyeran disposiciones sobre el conflicto de intereses y el código de conducta, y muchas organizaciones informaron de que estaban avanzando en ese sentido o de que ya cumplían esas condiciones.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían revisar, teniendo presentes los principios laborales y las buenas prácticas internacionales, los contratos de consultoría en sus respectivas organizaciones con miras a introducir contratos de menor duración de conformidad con la naturaleza específica y temporal de la labor de consultoría, y desarrollar una política adecuada en materia de prestaciones sociales en la que se tengan en cuenta la duración y la naturaleza del trabajo realizado.

9. La recomendación 4, en la que la Dependencia Común de Inspección se pronunciaba a favor de contratos de menor duración recibió un apoyo parcial de las organizaciones. Algunas señalaron que la duración de los contratos de consultoría, especialmente en el contexto de los programas de cooperación técnica de las organizaciones, estaba basada en la duración de los proyectos y programas correspondientes. Las organizaciones sugirieron también que las prestaciones sociales solo debían tenerse en cuenta en situaciones en que los consultores fueran empleados durante períodos más largos. Además, la introducción de prestaciones sociales podía requerir la aprobación de los órganos legislativos en el caso de algunas organizaciones.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar la existencia de una política adecuada respecto del empleo de jubilados como consultores en sus respectivas organizaciones y que esa política se aplique efectivamente en la práctica.

10. Las organizaciones aceptaron la recomendación 5 relativa a las políticas que regulaban el empleo de jubilados como consultores.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían estudiar modalidades adecuadas para proporcionar a los consultores y demás personal que no es de plantilla unos mecanismos de solución de controversias accesibles y eficaces y estudiar la forma de escucharlos y atender sus preocupaciones.

11. Las organizaciones aceptaron la recomendación 6, relativa al acceso a mecanismos de solución de controversias, y la apoyaron; algunas organizaciones indicaron que ya tenían mecanismos de ese tipo para los consultores. Otras organizaciones señalaron que, antes de proceder a la extensión de esos servicios al personal que no era de plantilla, debían someter la cuestión al examen de sus oficinas de asuntos jurídicos.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse de definir claramente las funciones y responsabilidades respecto del empleo de consultores y de introducir medidas de supervisión y control interno adecuadas para la aplicación efectiva de las políticas pertinentes.

12. Las organizaciones apoyaron la recomendación 7.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben revisar sus políticas y prácticas relacionadas con las listas y los procesos competitivos para la contratación de consultores, con el fin de ampliar la reserva disponible de candidatos cualificados y de adoptar las medidas adecuadas para garantizar una competencia adecuada, preferentemente en función de la duración y el monto de los contratos.

13. Las organizaciones apoyaron la recomendación en la que la Dependencia Común de Inspección solicitaba que revisaran sus políticas y prácticas relacionadas con las listas y los procesos competitivos, con el fin de ampliar la reserva disponible de candidatos cualificados, y algunas organizaciones indicaron que ya habían puesto en marcha ese proceso. No obstante, las organizaciones advirtieron que la adopción de un enfoque excesivamente estricto para la contratación de consultores podía presentar dificultades o dar lugar a retrasos considerables, con las consiguientes repercusiones negativas. Por ejemplo, las organizaciones que trabajaban en esferas altamente especializadas solo tenían a su disposición un grupo reducido de expertos cualificados y, por lo tanto, no era factible para ellas la ampliación de su lista de reserva ni la aplicación de medidas para aumentar la competitividad; por su parte, las organizaciones que prestaban socorro humanitario de emergencia tenían que poder ampliar rápidamente sus operaciones durante situaciones de emergencia, por lo que no tenían tiempo para emprender un proceso de contratación de consultores que fuera competitivo.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que en las políticas de sus respectivas organizaciones en relación con la consultoría se tengan en cuenta y se promuevan proactivamente los criterios de diversidad geográfica y equilibrio de género.

14. Los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación apoyaron la necesidad de asegurar la diversidad geográfica y el equilibrio de género a la hora de seleccionar los consultores, tal como proponía la Dependencia Común de Inspección en la recomendación 9. Algunas organizaciones, en particular las que consideraban el nombramiento de consultores como una actividad de adquisiciones, señalaron que la representación geográfica y el equilibrio de género se debían aplicar en el contexto de los procesos de licitación y en los principios de adquisiciones conexos. Varias organizaciones observaron que las mejoras introducidas recientemente en los sistemas de información sobre contratación podrían contribuir a mejorar su capacidad para identificar candidaturas de mujeres y de personas de países insuficientemente representados con las cualificaciones necesarias para las consultorías. Por último, varias organizaciones expresaron preocupación porque la redacción de la recomendación era demasiado amplia, teniendo en cuenta que el concepto de equilibrio de género y diversidad geográfica era aplicable principalmente a la fuerza de trabajo de las organizaciones y solo a su personal internacional. Las organizaciones cuestionaron que la Dependencia Común de Inspección tuviera la intención de recomendar la aplicación del criterio de diversidad geográfica a los consultores, habida cuenta de que, en muchos casos, su contratación estaba supeditada a la ubicación de la organización contratante. En algunos aspectos, se podría interpretar que esa recomendación equivalía a proponer que se mantuviera el equilibrio geográfico en la contratación de empresas suministradoras de servicios.

Recomendación 10

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que sus respectivas organizaciones cuenten con una política de remuneración actualizada para la contratación de consultores, respaldada por directrices adecuadas para su aplicación coherente.

15. Las organizaciones expresaron en general su aceptación y su apoyo respecto de la recomendación 10, relativa a la política de remuneración, y varias dijeron que ya estaban examinando sus políticas al respecto. No obstante, algunas organizaciones consideraban que la remuneración de los consultores debía estar basada no solo en la complejidad de las tareas que se les asignaran, con arreglo a lo dispuesto en los mandatos correspondientes (véase [A/68/67](#), párr. 144), sino también en la capacidad, los conocimientos y la experiencia de los consultores para el cumplimiento de esos mandatos. Otras organizaciones indicaron que fijaban los honorarios de los consultores caso por caso, sobre la base de procesos competitivos para mandatos específicos. En consecuencia, los factores que determinaban los honorarios de los consultores eran los resultados de esos procesos competitivos y el principio de la mejor relación costo-calidad. Por ello, la fijación de una remuneración predeterminada podía limitar y constreñir la aplicación plena y efectiva de los procesos competitivos de selección y el establecimiento de niveles de remuneración estándar podía no ser conducente a una relación óptima costo-calidad. Por otro lado,

las tareas asignadas estaban basadas normalmente en mandatos específicos para cada caso, con lo que el establecimiento de unos niveles de remuneración estándar podía resultar contraproducente.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fortalecer la supervisión de la contratación de consultores mediante mecanismos adecuados de evaluación de la actuación profesional, auditoría, control y presentación de informes analíticos internos y externos, con el fin de garantizar una utilización adecuada de los contratos y un empleo eficiente de los recursos.

16. Las organizaciones apoyaron la recomendación 11, en la que la Dependencia Común de Inspección pedía que se fortaleciera la supervisión de la contratación de consultores. Algunas organizaciones indicaron que ya habían emprendido una evaluación de los procedimientos de supervisión de los consultores a raíz de la publicación del informe.

Recomendación 12

Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben ejercer su función de supervisión de la utilización de consultores mediante exámenes periódicos de la información analítica que faciliten los jefes ejecutivos de las organizaciones respectivas.

17. Las organizaciones expresaron su apoyo respecto de la recomendación 12 y observaron que iba dirigida a los órganos legislativos/rectores; varias señalaron que la supervisión de la utilización de consultores se consideraba por lo general una función que correspondía a la administración.

Recomendación 13

El Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, debería, a través de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, iniciar la elaboración de un enfoque de política común para la aplicación de las recomendaciones 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del presente informe.

18. Las organizaciones del sistema de las Naciones estuvieron de acuerdo en general con la recomendación y expresaron su apoyo al objetivo general de lograr una mayor uniformidad en las políticas. No obstante, señalaron que la adopción de un enfoque “único” podía dar lugar a un proceso prolongado que no reflejaría la diversidad de necesidades, recursos y mandatos de cada organización del régimen común ni les permitiría actuar con la flexibilidad necesaria a la hora de utilizar consultores para fines específicos. Por otro lado, teniendo en cuenta que en algunas organizaciones la selección de consultores era una actividad de adquisiciones, sería aconsejable incluir en este debate a la red de adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Con todo, las organizaciones estuvieron de acuerdo en general en que, en la medida de lo posible, resultaría positivo adoptar un enfoque común para la utilización de consultores y contratistas individuales.