



Asamblea General

Sexagésimo octavo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
24 de diciembre de 2013
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 20ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 25 de noviembre de 2013 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Taalas (Finlandia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, al Jefe de la Dependencia de Control de Documentos (srcorrections@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org>).

13-58069 (S)



Se ruega reciclar 



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación) (A/68/358, A/68/483, A/68/495, A/68/580, A/68/601 y A/68/615)

1. **El Presidente** señala a la atención de la Comisión una carta de fecha 22 de octubre de 2013 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión por el Presidente de la Asamblea General (A/C.5/68/10).

2. **La Sra. Malcorra** (Jefa de Gabinete) presenta el informe del Secretario General titulado “Movilidad: lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable” (A/68/358) y dice que en los últimos años, los Estados Miembros han hecho una serie de cambios para crear una Secretaría verdaderamente global capaz de encarar mejor los complejos problemas que se plantean a la Organización y ejecutar los mandatos en todo el mundo.

3. Con el desarrollo de Umoja y el aumento de la transparencia y la rendición de cuentas que previsiblemente traerá consigo la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y móvil constituye el tercer pilar de una Organización moderna. La propuesta de movilidad para el personal de contratación internacional resulta crucial en ese contexto.

4. Hasta la fecha, la reforma de los recursos humanos se ha centrado en la realización de reformas contractuales y en la armonización de las condiciones de servicio. Las decisiones adoptadas por la Asamblea General en la materia han ayudado a que todo el personal se encuentre en igualdad de condiciones y a que se establezcan los instrumentos de recursos humanos necesarios: el sistema de gestión de talentos Inspira, el proyecto de planificación de los recursos institucionales Umoja y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público están modernizando los procesos institucionales de la Organización y promoviendo un enfoque administrativo uniforme en todos los lugares de destino. Una política de movilidad planificada potenciará las ventajas de esas iniciativas introduciendo un enfoque más estructurado para la gestión del personal y el desarrollo profesional.

5. Aunque el personal de las Naciones Unidas ya está sujeto a condiciones de movilidad, los traslados no se gestionan conforme a las necesidades estratégicas de la Organización ni responden a ellas, sino que

dependen, más bien, del deseo personal de los funcionarios y de las decisiones de selección de los gestores. En consecuencia, algunos funcionarios rara vez cambian de puesto, mientras que otros se trasladan únicamente a los lugares de destino en que hay una sede y otros permanecen en lugares de destino difíciles, por lo que ni la Organización ni el personal disfrutan de todos los beneficios que entraña la movilidad.

6. Es necesario adoptar un enfoque más estructurado con respecto al desarrollo profesional y la movilidad, incluidos los límites para la permanencia en los puestos, para asegurar que el personal cambie de puesto y asuma nuevas responsabilidades y funciones periódicamente. El Secretario General también propone la creación de juntas centralizadas de las redes de empleos con las que podrán tomarse decisiones más estratégicas sobre la selección y la reasignación de personal. Por otro lado, si las decisiones de selección tienen plenamente en cuenta las prioridades institucionales, las juntas también promoverán los objetivos del personal en relación con la diversidad geográfica y de género, así como un reparto más justo de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles.

7. En su resolución 67/255 la Asamblea General solicitó al Secretario General que perfeccionara su política de movilidad propuesta y también que presentara una alternativa basada en incentivos. Las nuevas propuestas, que se recogen en el informe, introducen cambios significativos con respecto a los candidatos externos, al tiempo que se mantiene un enfoque planificado de la movilidad.

8. En la mayoría de los enfoques planificados de la movilidad y en la propuesta inicial del Secretario General se da preferencia al personal interno para la ocupación de vacantes, antes de abrirse la convocatoria a los candidatos externos. Sin embargo, en respuesta a las inquietudes de los Estados Miembros, ahora se propone anunciar todas las vacantes para que los candidatos tanto internos como externos puedan competir en igualdad de condiciones por los puestos. Siempre habrá necesidad de contratar a personal externo para sustituir al personal que se jubila o se separa de la Organización y para cubrir puestos de nueva creación. Si el número de puestos y el ritmo al que los funcionarios abandonan la Organización se mantienen relativamente sin cambios, se espera que el

número de contrataciones externas permanezca como hasta ahora con el sistema vigente.

9. Con respecto a los costos directos e indirectos asociados a la aplicación del marco de movilidad planificada, un sistema de desarrollo profesional y movilidad exigiría la realización de inversiones, pero el modelo formulado no aumentará los costos indirectos porque no se necesitarán más funcionarios para administrarlo. Indudablemente, el traslado de personal entre lugares de destino entraña costos directos. Sin embargo, el Secretario General propone cambiar las pautas de movimiento del personal, en lugar de incrementar su número, reforzando así su carácter estratégico para que todas las partes saquen provecho de la movilidad planificada.

10. En la actualidad, el personal de contratación internacional realiza un promedio de alrededor de 1.635 traslados entre lugares de destino al año. En consultas oficiosas, la Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos explicará las diferencias entre ese tipo de traslados y los de carácter lateral a los que se hace referencia en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/68/356), que representan únicamente un pequeño porcentaje de los desplazamientos entre lugares de destino.

11. Como reconoció la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones, con una política de movilidad planificada la Organización podrá gestionar más eficazmente su activo más importante: su personal. Un sistema voluntario basado en incentivos no reportará los mismos beneficios. La oradora insta a la Comisión a que aproveche la oportunidad de realizar un cambio histórico en la forma en que se gestiona la fuerza de trabajo de la Organización, de manera que la Secretaría esté mejor preparada para dar servicio a los Estados Miembros y dar cumplimiento a los mandatos en todo el mundo.

12. La Subsecretaria General presenta el informe del Secretario General sobre la colocación de funcionarios de las Naciones Unidas que hayan sido víctimas de desastres naturales, actos dolosos u otros incidentes críticos (A/68/483) y dice que se solicita a la Asamblea autorice al Secretario General a que, en circunstancias excepcionales y con sujeción a unas estrictas condiciones, incluida la presentación de una certificación médica, traslade al personal que se haya visto afectado por incidentes críticos en su lugar de

destino y no pueda continuar desempeñando allí sus funciones, pero que, no obstante, sí pueda seguir contribuyendo a la labor de la Organización en otro lugar. De aprobarse esta solicitud, la Organización estaría en mejores condiciones, acordes a su deber de diligencia, para atender las necesidades de los funcionarios que han hecho un gran sacrificio al servicio de las Naciones Unidas.

13. Por último, la Subsecretaria General refiriéndose al informe del Secretario General sobre la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/68/495), dice que, conforme a la resolución 67/287 de la Asamblea General, el Secretario General presenta sugerencias sobre posibles medios de superar las diferencias entre el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y la legislación nacional de algunos Estados Miembros con respecto a las adscripciones.

14. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la movilidad (A/68/601) y dice que la Comisión Consultiva ha observado que con arreglo a la propuesta perfeccionada de movilidad del Secretario General, todos los funcionarios de contratación internacional estarían sujetos a movimientos periódicos mediante la aplicación de límites para la permanencia en los puestos, vinculados a la clasificación de los lugares de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida y de un programa de reasignación lateral planificada. La propuesta alternativa está basada en incentivos, en vez de en límites para la permanencia en los puestos, y promueve la movilidad geográfica, en particular en las familias de empleos orientados al terreno, para poder optar al ascenso a categorías superiores.

15. En términos generales, la Comisión Consultiva sigue expresando su apoyo a la movilidad del personal en las Naciones Unidas y acoge con beneplácito los esfuerzos realizados por el Secretario General para elaborar tanto una propuesta perfeccionada como una alternativa. Sin embargo, la propuesta perfeccionada suscita preocupaciones a la Comisión Consultiva: no supone la igualdad de oportunidades entre los candidatos internos y externos, ya que las vacantes creadas por el traslado lateral de funcionarios se llenarían con candidatos internos; y es probable que al hacer cumplir los límites de permanencia en los puestos con arreglo a la propuesta perfeccionada

aumente el número de traslados geográficos, lo cual tendría consecuencias financieras significativas. El informe del Secretario General no contiene proyecciones realistas de datos sobre las tendencias futuras en materia de movilidad y sobre los costos conexos. Por lo tanto, es conveniente adoptar un enfoque más prudente, y la Comisión Consultiva recomienda que se adopte la propuesta alternativa, con sujeción a sus recomendaciones.

16. La Comisión Consultiva considera positivamente el único aspecto común de la propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa presentadas por el Secretario General: las juntas de las redes de empleos. Sin embargo, la facultad de cada junta debe explicarse y codificarse claramente, habida cuenta de que las juntas pasarán a asumir las funciones y responsabilidades asignadas ahora a los directivos contratantes y los jefes de departamento. Asimismo, hace falta mayor claridad en cuanto a dónde recaerá la responsabilidad de rendir cuentas respecto del logro de determinadas metas en materia de dotación de personal, así como evitar que los requisitos de la red de empleos se impongan con excesiva rigidez.

17. La Comisión Consultiva no está de acuerdo con la propuesta del Secretario General de que las recomendaciones de nombramientos para la categoría D-1 sean examinadas por la junta superior de examen: no se ha justificado adecuadamente que la selección de personal de la categoría D-1 se trate de manera diferente de la selección de los funcionarios de categorías inferiores. Por tanto, la Comisión Consultiva recomienda dos modificaciones a la propuesta alternativa. En primer lugar, los candidatos externos que se incorporan a la Organización en la categoría P-4 deberían tener la oportunidad de obtener un ascenso sin que se les exija un traslado geográfico. En segundo lugar, la Comisión Consultiva propone una modificación respecto a las familias de empleos que quedarían sujetas a las exigencias adicionales para poder aspirar a las categorías superiores, a fin de reflejar mejor las familias de empleos que están orientados al terreno.

18. El informe de la Comisión Consultiva aborda también otras cuestiones conexas, como la de permitir que el Secretario General haga un mayor uso de la facultad de que dispone para trasladar al personal en virtud de la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal, con sujeción a las disposiciones de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General relativas a la

selección del personal; garantizar una distribución más equitativa de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles, incluso en el contexto del próximo examen del personal del Servicio Móvil; seguir apoyando los incentivos financieros para alentar la movilidad; y mejorar el sistema de gestión de la actuación profesional y la planificación de la fuerza de trabajo de la Organización. Si la Asamblea General aprueba la propuesta alternativa o una versión de la misma, se deben adoptar medidas transitorias adecuadas para su introducción y aplicación al personal en activo.

19. El orador presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la colocación de funcionarios de las Naciones Unidas que hayan sido víctimas de desastres naturales, actos dolosos u otros incidentes críticos (A/68/580) y dice que la Comisión Consultiva observa que el informe del Secretario General se limita en cuanto a su alcance a los funcionarios de contratación internacional y que el Secretario General desea ampliar su facultad de colocación al margen del sistema ordinario de selección de personal. Aunque el número de casos sin resolver es mínimo y no parece justificar que se modifique la facultad de colocación excepcional de que goza el Secretario General, la Comisión Consultiva, reconociendo las necesidades especiales de los funcionarios en esas circunstancias, no tendría nada que objetar a que se incluyeran propuestas al respecto en el próximo informe sinóptico bienal sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. Además, la Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que amplíe el alcance de la propuesta actual.

20. El Sr. Ruiz Massieu presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/68/615) y dice que la Comisión Consultiva ha tratado de comprender mejor hasta qué punto la legislación nacional de los Estados Miembros está en contradicción con las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas, y las posibles ramificaciones de las modificaciones sugeridas. Si bien la Comisión Consultiva observa los esfuerzos realizados para abordar una cuestión tan compleja, considera que el enfoque propuesto debe ser objeto de un mayor análisis y perfeccionamiento. Por otro lado, se debe dar la oportunidad a los Estados Miembros de examinar sus respectivas legislaciones y deben estudiarse todas las demás opciones antes de que el Secretario General sugiera enmiendas al Estatuto y Reglamento del

Personal que afectan a algunos de los principios y valores más elementales relativos al personal de la Secretaría consagrados en la Carta de las Naciones Unidas.

21. Por tanto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea prorogue dos años más las medidas excepcionales autorizadas en su resolución 67/287; solicite al Secretario General que intensifique su colaboración con los Estados Miembros con miras a encontrar soluciones alternativas para abordar las dificultades señaladas; y solicite al Secretario General que presente un informe sobre esta cuestión y, de ser necesario, una nueva propuesta en la parte principal de su septuagésimo período de sesiones, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva.

22. **El Presidente**, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita al Vicepresidente del Comité del Personal y la Administración a que haga una declaración.

23. **El Sr. Richards** (Comité del Personal y la Administración) habla en nombre de los sindicatos del personal de las Naciones Unidas y dice que la gran mayoría de los 60.000 funcionarios de la Secretaría y los fondos y programas de la Organización trabajan sobre el terreno, muchos de ellos en lugares de destino difíciles y un número significativo en zonas de conflicto. Esos funcionarios no son ingenuos, sino que son conscientes de que las circunstancias en las que viven pueden ser duras e inexorables, y no esperan recibir un trato especial. Lo que sí esperan, no obstante, es que la Organización haga todo lo posible para protegerlos a ellos y a sus familias, algo que actualmente no sucede.

24. Desde el atentado terrorista de 2003 en la sede de las Naciones Unidas en Bagdad, 555 funcionarios de la Organización han sido víctimas de ataques y 200 han muerto. Por tanto, es necesario un acuerdo que permita al personal negociar con la administración el establecimiento de unas normas mínimas de seguridad. Entre los derechos básicos de los funcionarios debería estar el acceso a unas instalaciones seguras y a que los protejan oficiales de seguridad adiestrados y seleccionados por la Organización, en lugar de contratistas de dudosa lealtad. En algunos países, la bandera de las Naciones Unidas ha pasado a ser un objetivo, más que un escudo y para algunos grupos rebeldes, los funcionarios que son nacionales de los países donde trabajan son ahora vistos como objetivos

legítimos. Con todo, la Organización no los evacua de su propio país, ni siquiera cuando el gobierno cae en manos de esos mismos grupos rebeldes.

25. La Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad, que es el órgano responsable de la seguridad del personal sobre el terreno, no permite la negociación con los sindicatos del personal, y el Comité del Personal y la Administración solo es un observador en ese órgano. El orador exhorta al Secretario General a que reestablezca los derechos de negociación del personal, que se revocaron en julio de 2013, ya que el equipo de administración del Comité del Personal y la Administración debe tener autoridad suficiente para celebrar acuerdos vinculantes, de aplicación directa, si están dentro de la competencia del Secretario General o, de lo contrario, para someterlos al examen de la Asamblea General. Un diálogo social de esa envergadura servirá para reforzar la Organización y aumentar la eficacia de sus reformas. El Comité del Personal y la Administración no está pidiendo que se le permita vetar las reformas o gestionar conjuntamente la Organización, sino simplemente que se escuchen y tengan en cuenta sus opiniones.

26. En 2013, el Secretario General lanzó el plan de acción titulado “Los derechos en primer lugar” para intensificar la salvaguarda de los derechos humanos por las Naciones Unidas. A raíz de ello, 14.000 personas de todo el mundo ya han solicitado al Secretario General que reestablezca los derechos laborales de los funcionarios de las Naciones Unidas: para que se la respete como entidad que promueve los derechos humanos, la Organización debe aplicarlos primeramente en su propio ámbito.

27. Con respecto a la movilidad, la propuesta del Secretario General relativa a la movilidad planificada, que examina la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones, ha sido elaborada conjuntamente por la administración y los sindicatos, a excepción de los sindicatos del personal de Nueva York, por lo que el orador no habla en nombre de estos últimos. La propuesta recoge todos los aspectos que se consideran esenciales para que la movilidad sea provechosa para el personal y la Organización. Como reconoce la Comisión Consultiva, es difícil formular una política sobre movilidad que no dé preferencia a los candidatos internos. Si no hay garantías de que la Organización reconocerá y tomará en consideración el hecho de que sus funcionarios han prestado servicios

en un lugar de destino difícil sobre el terreno, nadie querrá trabajar sobre el terreno, por temor a quedarse allí sin salida mientras los trabajos en la Sede se asignan a candidatos externos. Conceder prioridad a los candidatos internos no impedirá la entrada de nuevo personal a la Organización, ya que el número de contratados externos siempre será igual al de funcionarios que renuncien o se jubilen.

28. El Comité del Personal y la Administración también considera que en las nuevas juntas de redes de empleos debe haber representantes del personal, como ya ocurre en los órganos centrales de examen. Al igual que sucede en el servicio con el que se establece la comparación, la participación del personal asegurará que las juntas respeten las normas y los reglamentos, reducirá el riesgo de clientelismo y ayudará a impedir una avalancha de apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. El Comité del Personal y la Administración ha examinado la propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa del Secretario General, sobre las que no se le ha consultado, así como las recomendaciones de la Comisión Consultiva, y considera que las propuestas no favorecerán ni el desarrollo profesional ni el reparto de la carga. Por tanto, reitera su apoyo a la propuesta inicial. Por otro lado, solicita que se adopten medidas para redistribuir sin demoras a los funcionarios que han sido víctimas de actos dolosos.

29. Con respecto al margen de la remuneración neta, la Asamblea General ha reafirmado en su resolución [67/257](#) que debería seguir aplicándose el intervalo de 110 a 120, en el entendimiento de que el margen se mantendría cerca del punto medio conveniente de 115 durante cierto tiempo. La congelación de los sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional, unida a las presiones inflacionarias sobre los salarios del servicio utilizado como elemento de comparación, supone que el margen medio de 115 se conseguirá a mediano plazo. Sin embargo, el margen no tiene en cuenta todos los elementos del conjunto integral de la remuneración del servicio utilizado en la comparación, como las gratificaciones. Así pues, el margen real para 2013 es considerablemente inferior al 119,6 que indica la Comisión de Administración Pública Internacional. Por otro lado, si se compara la remuneración del personal de las Naciones Unidas con la que perciben los funcionarios de los Estados Unidos destinados en el extranjero, el margen sería inferior a 100.

30. Si bien el Comité del Personal y la Administración acoge con beneplácito el hecho de que se haya consultado al personal de muchas oficinas con respecto a la propuesta presupuestaria para el bienio 2014-2015, de forma que pudiera redistribuirse al personal afectado por las reducciones presupuestarias, en la medida de lo posible, dichas consultas no se han llevado a cabo en algunas oficinas, como la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) en Beirut. Deberían adoptarse medidas razonables para que las reducciones presupuestarias que pudieran hacerse tuvieran la mínima repercusión posible en el personal que trabaja esforzadamente en ese y en todos los demás lugares de destino. Por último, el orador reitera que el sistema de administración de justicia es un instrumento importante para asegurar la buena gestión y el respeto de las normas y los reglamentos; sin embargo, aunque se han redistribuido recursos para fortalecer al equipo jurídico de la Administración, no se ha hecho lo mismo en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Con arreglo al Artículo 17.2 de la Carta, la Organización debe proporcionar a la Oficina los recursos adicionales que necesita, como ha hecho con la administración.

31. **El Sr. Daunivalu** (Fiji) habla en nombre del Grupo de los 77 y China, y dice que el Grupo concede enorme importancia a los recursos humanos de la Organización, ya que el personal es la piedra angular de las Naciones Unidas. Una ejecución eficiente y efectiva de los mandatos requiere de una fuerza de trabajo diversa, flexible y dinámica que esté motivada y reciba una remuneración adecuada por sus invaluables contribuciones. El Grupo también respalda las reformas necesarias para que la Organización pueda hacer frente a los problemas globales actuales y futuros. En ese contexto, ha examinado las propuestas del Secretario General de establecer un marco de movilidad. A medida que van aumentando el alcance y la complejidad de los mandatos encomendados por los Estados Miembros, los recursos humanos van adquiriendo una función cada vez esencial: un régimen de movilidad bien planificado podría brindar al personal la oportunidad tan necesaria de desarrollar sus competencias y conocimientos especializados, y así cumplir mejor sus diversas obligaciones. Sin embargo, la movilidad debería considerarse en el contexto más amplio de la planificación de la fuerza de trabajo y la sucesión en los cargos, incorporando los objetivos estratégicos de la Organización encomendados por los Estados Miembros y teniendo en cuenta cuestiones

relacionadas con la representación geográfica, la igualdad entre los géneros, el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, el desarrollo profesional y la jubilación. Un marco de movilidad eficaz no solo debe satisfacer los requisitos de la Organización, sino también tener en cuenta los puntos de vista del personal y abordar de forma adecuada los problemas relacionados con la compaginación entre la vida laboral y la personal.

32. El Grupo está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que con la introducción de las juntas de redes de empleos es más probable que se alcance el objetivo de incrementar el traslado estratégico del personal, y cree que las juntas también pueden ayudar a reducir las vacantes; sin embargo, debe explicarse mejor cómo trabajarán las juntas y qué medidas se tomarán para conseguir que no impidan el movimiento del personal entre diferentes redes de empleo. Dado que las redes de empleo están directamente vinculadas a las juntas de redes de empleos que se proponen, debe proporcionarse más información sobre su reconfiguración. La Secretaría también debería aportar detalles sobre la jerarquía de responsabilidad, las facultades y la configuración de las juntas de redes de empleos, y sobre cómo las juntas ayudarían a los funcionarios que ingresan en el servicio a desarrollar sus carreras. También conviene profundizar más en la definición de los puestos no sujetos a rotación previstos dentro de la Secretaría.

33. El Grupo toma nota de los esfuerzos del Secretario General por presentar una propuesta de movilidad perfeccionada y una alternativa, pero sigue preocupado por el hecho de que la Secretaría no haya acabado de profundizar en muchos de los principios que se ponen de relieve en la resolución [67/255](#) de la Asamblea General, en concreto, el principio de no discriminación contra la contratación externa a fin de evitar la posibilidad de limitar la capacidad de la Organización para seleccionar a los mejores candidatos a partir de una base geográfica lo más amplia posible. Para el Grupo también es muy importante aumentar la representación de los países en desarrollo dentro del Cuadro Orgánico en los cuatro lugares de destino en que hay sedes mediante la movilidad. Sin embargo, al Grupo le preocupa que el Secretario General no haya calculado claramente los costos probables del régimen o determinado cómo se propone financiar los requisitos adicionales que pudieran derivarse de una política sobre movilidad. El Grupo también tiene interés por

conocer cómo se planteará en el nuevo marco de movilidad, la cuestión de la memoria institucional al tiempo que se establece una fuerza de trabajo móvil. Las políticas de movilidad deben fomentar un mayor reparto de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles y abrir las puertas a la promoción mediante la rotación. Sin embargo, en la propuesta del Secretario General no se trata este asunto en suficiente detalle.

34. Con respecto a la colocación de los funcionarios de las Naciones Unidas que han sido víctimas de desastres naturales, actos dolosos u otros incidentes críticos, el Grupo lamenta los retrasos en la presentación del informe del Secretario General y coincide con la Comisión Consultiva en que debe presentarse una propuesta que tenga en cuenta las necesidades de todo el personal de las Naciones Unidas y sus familias, no solamente del personal de contratación internacional. El Grupo también suscribe las recomendaciones de la Comisión Consultiva con respecto al personal militar y de policía adscrito en servicio activo, y concede importancia máxima al principio de la igual remuneración por igual trabajo y al carácter exclusivamente internacional de las responsabilidades del personal de las Naciones Unidas, con arreglo a los Artículos 100 a 102 de la Carta. Cualquier modificación del Estatuto y Reglamento del Personal debe ser un último recurso y considerarse detenidamente. El Grupo está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que es necesario analizar más las diferencias entre las legislaciones nacionales y las normas y reglamentos de las Naciones Unidas. En ese sentido, el Grupo agradece a los 25 Estados Miembros que adscriben personal militar y agentes de policía altamente cualificados a las Naciones Unidas e invita al Secretario General a que siga manteniendo conversaciones con esos Estados Miembros sobre la posibilidad de que enmienden sus leyes nacionales.

35. **La Sra. Tan** (Singapur), hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que la ASEAN apoya el principio de movilidad; no obstante, es fundamental que los Estados Miembros entiendan exactamente en qué consiste una política de movilidad. En lo referente al alcance de la política, el informe del Secretario General señala que aproximadamente 14.000 funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil estarían sujetos a ella; pero la reconfiguración de las actuales redes y familias de empleos, necesaria para asegurar una distribución más coherente de la plantilla

y los puestos, y el análisis necesario para determinar qué puestos no estarían sujetos a rotación, no se han finalizado. La Asociación insta a la Secretaría a que siga permitiendo que los funcionarios cambien de familia de empleo para que la fuerza de trabajo sea verdaderamente versátil.

36. En su resolución [67/255](#), la Asamblea General ha reafirmado el principio de no discriminación contra la contratación externa. Ese enfoque podría parecer menos eficaz que dar prioridad a los candidatos internos, pero es necesario para evitar la posibilidad de limitar la capacidad de la Organización para seleccionar a los mejores candidatos a partir de una base geográfica lo más amplia posible. Los ciudadanos de Estados Miembros insuficientemente representados, en particular los países en desarrollo, deben tener una oportunidad justa. Por lo tanto, la Asociación insta al Secretario General a que vele por que los candidatos externos no se encuentren en desventaja y tengan la oportunidad de presentarse a todas las vacantes.

37. En lo que respecta al costo del sistema, el informe del Secretario General no contiene una relación desglosada de los costos y las proyecciones del costo de su aplicación, sino pronostica que el promedio de costos en el futuro en general sería similar al que genera en la actualidad el traslado de personal. La Asociación pide a la Secretaría que concrete qué significa que no se aumente el número de traslados, sino que estos se rijan por criterios más estratégicos. También observa que tanto en la propuesta perfeccionada como en la alternativa, el personal podría solicitar traslados al cabo de un año, lo que podría no ser óptimo en lo que respecta a los costos y al desarrollo de la capacidad institucional. Por último, la oradora dice que la ASEAN está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que el éxito de la aplicación de cualquier política de movilidad dependerá en gran parte de un mejor pronóstico de las necesidades futuras de personal, y aguarda con interés más detalles sobre esas esferas de preocupación para poder tomar una decisión fundamentada acerca de las necesidades de personal a largo plazo que sea beneficiosa para la Organización y los Estados Miembros.

38. **La Sra. Power** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de los países candidatos a la adhesión, Montenegro, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía; los países en proceso de estabilización y asociación,

Albania y Bosnia y Herzegovina; y, además, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea suscribe plenamente el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia de la labor de las Naciones Unidas aplicando un sistema de recursos humanos moderno y fomentando una cultura que permita al personal de todas las categorías aportar todo su potencial. Sin embargo, la reforma del sistema de gestión de los recursos humanos no puede lograrse de la noche a la mañana.

39. Si bien se han realizado algunos progresos, hay que hacer más en ciertas esferas clave, como la gestión del desempeño; solo los funcionarios que estén motivados y orgullosos de la Organización, y confíen en que se recompensará el buen trabajo y no se tolerará la mediocridad, se emplearán a fondo y rendirán al máximo nivel posible. La Unión Europea sigue preocupada por el hecho de que, en la práctica, el personal y los directivos no hayan hecho suyos los nuevos enfoques dirigidos a asegurar una gestión sólida del desempeño; hay que adoptar medidas decisivas para enfrentar la cuestión del desempeño insuficiente. De forma similar, el lento ritmo de mejora del desequilibrio entre los géneros en la Secretaría sigue siendo preocupante, y la oradora confía en que el Secretario General adoptará nuevas medidas para acometer ese problema aparentemente insoluble. La Unión Europea apoya decididamente la movilidad planificada y opina que toda propuesta debe contemplar las necesidades de la Organización y de su personal, así como las preocupaciones de los Estados Miembros, en particular acerca de las consecuencias financieras, al respecto de las cuales todavía se necesita una explicación más completa, y sobre la contratación y las consecuencias que tendría para los candidatos externos. Hace falta una gestión sólida del desempeño para garantizar que las juntas de redes de empleo tomen decisiones válidas.

40. **El Sr. Dettling** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que para la Organización y sus Estados Miembros es conveniente pasar del sistema vigente de movilidad voluntaria a uno de movilidad planificada a fin de mejorar la gestión estratégica de los recursos humanos de las Naciones Unidas y así optimizar la aplicación de sus mandatos, que cada vez son más complejos. La propuesta perfeccionada del Secretario General será un buen punto de partida para deliberar sobre una política de movilidad

futura y la consiguiente descompartimentación de las diversas entidades de las Naciones Unidas.

41. El orador apoya las propuestas del Secretario General para introducir límites mínimos y máximos de ocupación de puestos y establecer juntas de redes de empleo, así como fomentar un fuerte vínculo entre la movilidad, en particular la geográfica, y el desarrollo profesional. Para una política de movilidad gestionada también es importante garantizar una rotación justa del personal entre los lugares de destino con condiciones de vida difíciles y los demás, ya que la situación existente, en la que algunos miembros del personal están obligados a pasar varios años en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, es insostenible.

42. El orador acoge con agrado el sistema de movilidad propuesto para atender las preocupaciones de la Asamblea General referentes al tratamiento de los candidatos externos. Aunque se supone que es inevitable que la introducción de una política de movilidad planificada influya el modo de contratar a los candidatos externos, no debería reducir el número de candidatos externos contratados. Las propuestas del Secretario General ofrecen una oportunidad para examinar medidas de apoyo a la movilidad con el fin de no privar a la Organización de la posibilidad de contratar nuevos candidatos cualificados.

43. Por último, ese cambio en las políticas de recursos humanos de la Organización no puede examinarse de manera aislada, sino que debe formar parte de otros proyectos de reforma de la gestión de los recursos humanos y otras reformas más generales que están en curso. Por lo tanto, el enfoque de aplicación por fases propuesto por el Secretario General merece un mayor análisis. Antes de desplegarse a todas las redes de empleo, inicialmente el marco podría aplicarse y ponerse a prueba en los ámbitos que más se beneficiarían de la movilidad, como las actividades de consolidación de la paz y las iniciativas humanitarias o relativas a la seguridad. Este enfoque pragmático no solo garantizaría que la reforma contase con el mejor apoyo posible y que los costos quedasen bajo control, sino que también optimizaría la coordinación y las sinergias entre las distintas iniciativas de reforma que están en curso. La versión perfeccionada del marco de movilidad es una mejor solución para la Organización, ya que la propuesta alternativa del Secretario General es demasiado modesta y no atiende adecuadamente la necesidad de movilidad del personal.

44. **El Sr. Oh Joon** (República de Corea) dice que la política de movilidad vigente no ha logrado materializar todas las ventajas previstas, ya que no ha habido suficientes traslados de personal, y los que han tenido lugar han sido principalmente entre lugares de destino de la misma categoría. Por tanto, la introducción de un sistema de movilidad planificada sería oportuna y permitiría que los funcionarios se trasladasen entre lugares de destino de categorías diferentes, adquiriesen experiencia y distribuyesen de una forma más equitativa las cargas del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Los servicios diplomáticos de la mayoría de los Estados Miembros ya tienen marcos de este tipo que les otorgan un instrumento importante para una gestión del personal flexible y eficaz; por lo tanto, es razonable esperar que las Naciones Unidas también lo hagan, a fin de afrontar los desafíos de un mundo globalizado.

45. Su delegación apoya la propuesta perfeccionada del Secretario General, pero no comparte la opinión de que el proceso propuesto de reasignación planificada no ofrece igualdad de oportunidades a los candidatos externos, ya que esas reasignaciones se refieren a puestos que tienen un titular, que no están disponibles para candidatos externos. No obstante, la Secretaría debe explicar en detalle en qué circunstancias tendrían lugar traslados laterales, cómo se diferenciarían de los traslados del sistema vigente, y cómo influiría el proceso en la relación de las contrataciones entre candidatos externos e internos.

46. La propuesta de movilidad planificada, incluidas las juntas de redes de empleo y los límites para la ocupación de puestos, seguramente reducirían la carga para el personal que trabaja desde hace mucho tiempo en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. En cuanto a la falta de proyecciones de costos precisas, dado que el número y el tipo de traslados geográficos que tendrían lugar en el futuro no puede determinarse con precisión por adelantado, la Secretaría podría haber presentado estimaciones basadas en distintas hipótesis y en sus objetivos estratégicos, incluida la cifra óptima de traslados geográficos. Esos datos permitirían que los Estados Miembros tomasen una decisión mejor informada.

47. Un marco de movilidad planificada sería la base de una serie de políticas distintas de recursos humanos, incluida la gestión del desempeño, las relaciones entre el personal y la administración, la administración de

justicia, el sistema de planificación de los recursos institucionales y el desarrollo de los recursos humanos. Combinando esos elementos estratégicamente, la Organización podrá maximizar el potencial de su valiosa fuerza de trabajo.

48. **La Sra. Koyama** (Japón) dice que la gestión eficaz de los recursos humanos permite que el personal contribuya al cumplimiento de los mandatos de la Organización. Un sistema de contratación justo y basado en los méritos proporciona una plantilla diversa, versátil y provista de múltiples capacidades, que es el activo más valioso de las Naciones Unidas. Un marco de movilidad contribuiría de manera fundamental al desarrollo de las competencias profesionales y los conocimientos prácticos del personal, y también a su moral y su comprensión multicultural. Desde la perspectiva de la administración, podría proporcionar mayores oportunidades al personal, distribuir de forma más equitativa la carga del servicio y mejorar la gestión de las vacantes.

49. Por consiguiente, su delegación apoya el énfasis en la movilidad, pero necesitará examinar los efectos que tendrían las propuestas, en especial en la contratación externa. Hace falta un análisis cuidadoso de las consecuencias financieras del marco de movilidad, y cualquier política será más eficaz si se examina junto con enfoques para la gestión del desarrollo y la planificación de la fuerza de trabajo.

50. **El Sr. Soomro** (Pakistán) dice que el objetivo de las reformas de la gestión de los recursos humanos consiste en crear una Organización más capaz de ejecutar los mandatos que le encomiendan sus Estados Miembros con una fuerza de trabajo verdaderamente global, dinámica y adaptable. Si bien las Naciones Unidas tienen aún mucho camino por delante para que el carácter, la orientación y la composición de su fuerza de trabajo sean verdaderamente globales, pueden adoptarse medidas para hacerla más dinámica, adaptable y orientada al terreno.

51. La oportuna presentación de la propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa del Secretario General sobre la movilidad del personal deben facilitar el consenso y fortalecer las reformas de la gestión de los recursos humanos que están en marcha. En el curso de esas reformas, la Organización debe combatir deficiencias y limitaciones fundamentales de su sistema de recursos humanos, en particular respecto de

la contratación y selección, la transparencia, la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, la representación de los países en desarrollo en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, la rendición de cuentas y los mecanismos para supervisar la aplicación de las metas de representación geográfica y de género.

52. Está apareciendo un consenso sobre el establecimiento de juntas de redes de empleo y su contribución potencial a un marco de movilidad viable. Las juntas contribuirían a finalizar los procesos de contratación en los plazos oportunos, relevar a los directivos de algunas de sus responsabilidades referentes a la dotación de personal y facilitar una perspectiva holística de las necesidades de personal de la Organización a través de un proceso semestral de dotación de personal. Como la introducción de juntas de redes de empleo cambiaría totalmente las decisiones sobre la dotación de personal, es fundamental que las juntas y los equipos de dotación de personal de las redes aprovechen al máximo los mecanismos existentes de rendición de cuentas, incluidos el pacto del personal directivo superior y el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos para objetivos geográficos y de género. De hecho, hay que fortalecer los instrumentos de rendición de cuentas y la supervisión intergubernamental durante el proceso de reforma.

53. Otras esferas críticas que habría que desarrollar más dentro del marco de movilidad y desarrollo profesional son la disposición de la Organización a abrazar el cambio; medidas de transición apropiadas; medidas para asegurar la no discriminación de los candidatos externos y la entrada de personal nuevo en todas las categorías; además de datos fiables sobre los patrones de movilidad existentes, incluida una base de referencia para la movilidad geográfica lateral, y proyecciones realistas sobre las tendencias del futuro. Los Estados Miembros también deberían comprender claramente cómo la política de movilidad propuesta aseguraría una distribución más equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles entre el personal de contratación internacional, en especial los del Servicio Móvil. La Secretaría también debe proporcionar detalles sobre el costo total de los traslados geográficos y no geográficos y definir indicadores del desempeño claros.

54. El Pakistán apoya un proceso de contratación y selección basado en los méritos y los criterios existentes sobre requisitos, como la cualificación, la

experiencia y los conocimientos especializados, así como la representación geográfica y de género. Una política de movilidad que trate de invalidar estas aspiraciones no gozaría de consenso. Para asegurar el éxito y la sostenibilidad de la reforma de los recursos humanos, hace falta un análisis integral de todos los aspectos de la política de recursos humanos. En ese sentido, el Secretario General debe presentar propuestas para un examen integral del sistema de límites convenientes.

55. **El Sr. Lieberman** (Estados Unidos de América) dice que las Naciones Unidas no podrían llevar a cabo su labor fundamental sin la dedicación y la profesionalidad de su personal. En consecuencia, su delegación considera que la gestión de los recursos humanos es uno de los elementos primordiales para el éxito de la Organización y ha apoyado las importantes reformas de la gestión de los recursos humanos emprendidas durante los años anteriores, en el entendimiento de que mejorarían la capacidad de la Organización para contratar a los candidatos más idóneos y brillantes de todos los Estados Miembros, desarrollar sus capacidades y retenerlos.

56. A ese respecto, su delegación apoya el principio de un marco de movilidad planificada que permita que el Secretario General traslade personal adonde los mandatos lo requieran y dé más vías a los funcionarios para que colmen sus aspiraciones profesionales. Sin embargo, la propuesta original del Secretario General no es clara en lo que respecta a los costos y reduce de forma significativa las oportunidades para que los candidatos externos compitan por lograr puestos. La movilidad no es un fin en sí misma, sino un elemento del conjunto de reformas de la gestión de los recursos humanos que está en marcha.

57. Al ser una política que tendría efectos muy amplios en la Organización, es fundamental que los Estados Miembros comprendan y puedan cubrir todos los costos de la movilidad, y que el marco no reduzca de forma significativa las posibilidades de los candidatos externos y su vital contribución. Por lo tanto, su delegación acoge con beneplácito la propuesta perfeccionada del Secretario General, que parece resolver sus principales preocupaciones y reservas.

58. Aunque es útil saber que en el presente los funcionarios de contratación internacional realizan 1.635 traslados geográficos al año, con un costo de 150 millones de dólares, sin incluir los incentivos

financieros, y que el Secretario General no prevé un incremento significativo de esas cifras si se aplica la política de movilidad propuesta, no está claro cómo determinaría el Secretario General el número de traslados necesarios cada año para cumplir los objetivos de la política propuesta, o si las cifras facilitadas representan todos los costos del momento. Comprender el número de traslados anuales necesarios es crucial para entender el costo de la política y limitar las repercusiones potenciales para el presupuesto, condición necesaria para que su delegación apoye cualquier propuesta.

59. De forma similar, la propuesta perfeccionada parece dar más oportunidades a los candidatos externos, pero hace falta más claridad, y el orador pide al Secretario General que demuestre cuantitativamente el efecto que la propuesta perfeccionada tendría sobre las solicitudes de empleo externas.

60. Dada la conexión entre la movilidad y otras reformas de la gestión de los recursos humanos, los Estados Unidos de América querrian entender mejor cómo están interrelacionadas esas reformas y cómo sería el sistema de gestión de los recursos humanos de la Organización dentro de cinco o diez años, una vez aplicadas todas las reformas. No obstante, hay una reforma que es fundamental para el éxito de la política de movilidad, que es la de un sistema eficaz para la gestión del desempeño. Los Estados Unidos han observado desde hace tiempo que la Organización no mide el desempeño de manera eficaz, una limitación que impide recompensar la excelencia y sancionar el desempeño insuficiente. En los pocos casos en que se imponen sanciones, las decisiones se apelan demasiado a menudo a través del sistema interno de justicia, y con frecuencia se anulan por culpa de un sistema ineficaz de gestión del desempeño. Se puede poner en marcha un sistema de gestión del desempeño justo y eficaz y reformar la administración de justicia de forma que la Organización sea más eficaz y, al mismo tiempo, se respeten las debidas garantías para los funcionarios. Además de ser reformas cruciales en sí mismas, son necesarias para impedir que quienes tienen un mal desempeño se trasladen de un puesto a otro, a costa de una carga financiera considerable para los Estados Miembros y a expensas de la moral de los funcionarios que ofrecen un buen desempeño. Por tanto, los Estados Unidos celebran que el Secretario General haya comenzado a trabajar en reformas en esa esfera.

61. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) dice que su delegación otorga una importancia especial a las cuestiones de gestión de los recursos humanos, ya que son cruciales para aplicar reformas de la gestión. Las propuestas del Secretario General deben examinarse en el contexto de las principales resoluciones de la Asamblea General sobre la reforma de los recursos humanos, entre ellas las resoluciones [63/250](#), [65/247](#) y [65/248](#), y sopesando si aumentarían la efectividad de la política de dotación de personal; permitirían que la Organización contratase al personal altamente cualificado que necesita; haría más efectiva y eficiente la Secretaría; y sería viable para los Estados Miembros desde el punto de vista financiero.

62. Su delegación reitera que los candidatos internos y externos deben tener igualdad de oportunidades al presentarse a puestos vacantes. Además, hay que realizar cambios significativos en el sistema de gestión del desempeño para que el marco de movilidad funcione de forma adecuada. El orador también señala que la propuesta de crear juntas de redes de empleo transformaría los procedimientos de dotación de personal de la Secretaría y sus prerrogativas. La Federación de Rusia sigue preocupada por los argumentos presentados para justificar esos cambios, que guardan una relación meramente indirecta con la movilidad, y su impacto potencial sobre la eficacia de la labor del personal. Si bien la delegación comparte los objetivos de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los funcionarios y asegurar una mejor distribución de la carga entre la Sede y el terreno, es fundamental que cualquier marco de movilidad no provoque el caos. La finalidad de este proceso no es la redistribución constante del personal. Por tanto, la Comisión debe examinar a fondo las propuestas y las distintas posibilidades previstas para la evolución de la política, y analizar si esta permitirá que los funcionarios no solo cambien de trayectoria profesional o lugar de destino sino que también lleven a cabo su labor con eficacia. La principal preocupación de la Organización debe ser que sus funcionarios sean expertos en sus ámbitos respectivos.

63. Las propuestas de movilidad existentes no son las primeras que la Comisión examina. Por tanto, la Comisión debería aprovechar las conclusiones extraídas cuando examinó propuestas que se desestimaron por considerarse inviables o que se aplicaron y posteriormente fracasaron. Aunque la Federación de Rusia celebra que se presente una

propuesta alternativa, está preocupada porque la propia Secretaría parece albergar dudas sobre su viabilidad; los Estados Miembros han pedido y necesitan propuestas que funcionen. Haciéndose eco de las dudas expresadas por la Comisión Consultiva, también está preocupada por las evaluaciones vagas de las consecuencias financieras. Ambas propuestas transformarían la cultura de servicio en las Naciones Unidas, con consecuencias sustantivas para los procesos financiero y de dotación de personal. Por consiguiente, los Estados Miembros deben examinar las propuestas a fondo para evaluar si, en general, serán beneficiosas para la Organización.

Se levanta la sesión a las 11.50 horas.