



Asamblea General

Distr. general
20 de octubre de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Temas 98, 114 y 123 del programa

Adelanto de la mujer

Gestión de los recursos humanos

**Aspectos administrativos y presupuestarios
de la financiación de las operaciones de las
Naciones Unidas para el mantenimiento
de la paz**

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los informes siguientes del Secretario General relativos a la gestión de los recursos humanos:

- a) Reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263);
- b) Arreglos contractuales (A/59/263/Add.1);
- c) Mejoramiento de la distribución por géneros en la Secretaría (A/59/263/Add.2);
- d) Medidas para impedir la discriminación por motivos de nacionalidad, raza, género, religión o idioma en las Naciones Unidas (A/59/211);
- e) Enmiendas del Reglamento del Personal (A/59/213 y Add.1);
- f) Consultores y contratistas (A/59/217);
- g) Empleo de jubilados (A/59/222);
- h) Informe amplio sobre la dotación de personal para las misiones sobre el terreno, en particular el uso de los contratos de las series 300 y 100 (A/59/291);
- i) Mejoramiento de la representación geográfica equitativa en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/59/264);



j) Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357).

La Comisión también tuvo ante sí los informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre las repercusiones de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/253) y la disponibilidad en los mercados de trabajo locales de las aptitudes para las cuales actualmente se contrata personal internacional de la categoría de servicios generales (A/59/388) y una nota del Secretario General en que se transmite un documento presentado por los sindicatos y las asociaciones del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en que se exponen las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la gestión de los recursos humanos (A/C.5/59/4). Durante su examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General y del Comité del Personal, que aportaron más información.

II. Consideraciones generales

2. El informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263 y Add.1 y 2) se presentó en respuesta al pedido hecho por la Asamblea General en la sección II de su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003, de que le informara de manera exhaustiva sobre los logros de la reforma de la gestión de los recursos humanos, cuando se dispusiera de información suficiente sobre la experiencia adquirida por la Secretaría en la aplicación de las iniciativas de reforma que son prerrogativa del Secretario General o que hubieran sido aprobadas por la Asamblea General. En la misma resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que, por conducto de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la Secretaría, hiciera un estudio de las repercusiones de la reforma de la gestión de los recursos humanos y que le presentara un informe al respecto en su quincuagésimo noveno período de sesiones; dicho informe figura en el documento A/59/253.

3. La Secretaría ha subrayado a la Comisión Consultiva que el proceso de reforma de los recursos humanos entraña un cambio en la cultura, y que dicho cambio lleva tiempo. La Comisión es plenamente consciente de los problemas propios de abordar ese reto. En opinión de la Comisión, este es el momento adecuado para analizar, sobre la base de la experiencia adquirida hasta ahora, qué se ha logrado, qué no ha tenido éxito y por qué, y qué se debe perfeccionar o mejorar para acelerar el proceso y lograr más progresos. También es importante reforzar el marco de la rendición de cuentas para el logro de los resultados.

4. Se debe tener presente que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es un servicio que se presta para respaldar a los administradores en la realización de la labor sustantiva de la Organización. La política de personal también debería facilitar la utilización eficaz de los recursos de la Organización. La meta debería colocar de la manera más rápida posible, sobre la base del mérito, al personal calificado donde éste es necesario, alentar al personal y fomentar sus perspectivas de carrera a fin de que la Organización pueda aprovechar al máximo sus recursos humanos. En la continuación de la reforma se debería tener en cuenta lo que se acaba de mencionar.

5. Es esencial que los funcionarios encargados de la elaboración y ejecución de la política de personal aprovechen más la experiencia real de los administradores y el personal que participa en la labor sustantiva de la Organización.

En el logro de la reforma de la gestión del personal, los efectos prácticos de las políticas en esta esfera de la labor de la Organización se deben evaluar y utilizar como fundamento para las medidas futuras.

6. Frente a esos antecedentes, la Comisión Consultiva considera que el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos es de naturaleza bastante general y no incluye suficientes análisis, en particular en lo que respecta a los progresos logrados en la ejecución, los problemas que se han encontrado y las medidas previstas para corregirlos.

7. Como ejemplo cabe citar la cuestión del cumplimiento, a la que se hizo referencia previamente. Se debe contar con medios eficaces y efectivos para velar por una adecuada actuación profesional y que se rindan cuentas de los malos resultados. La Comisión observa que, a pesar del pedido hecho por la Asamblea General de que el Secretario General siga mejorando la rendición de cuentas y la responsabilidad en la reforma de la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos de vigilancia y control, y que pidió al Secretario General que le presentara informes bienales sobre esa cuestión (véanse las resoluciones de la Asamblea General 57/305, secc. III, y 55/258, secc. VII), en el informe hay muy pocos datos concretos sobre las medidas adoptadas para garantizar la rendición de cuentas o sobre los problemas que se han encontrado en la aplicación del nuevo sistema.

8. A pedido de la Comisión Consultiva, se le informó de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puede proporcionar directrices cuando determina que existen problemas de cumplimiento; sin embargo, la Comisión entiende que en ocasiones la Oficina tiene problemas para ejercer su autoridad para rectificar los problemas. A ese respecto, la Comisión observa que la Asamblea General, en su resolución 57/305, reafirmó la función, autoridad y responsabilidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el establecimiento de políticas y directrices de recursos humanos, así como para velar por que se cumplan en toda la Secretaría los procedimientos de contratación, colocación y perspectivas de carrera. **La Comisión considera que aparentemente no se ha prestado atención suficiente al establecimiento de criterios para vigilar la calidad de las decisiones adoptadas por los administradores de los programas, salvo simplemente cuantificar la adhesión mecánica a los procedimientos, medida con meras estadísticas. Además, para encontrar una manera de encarar eficazmente las irregularidades o el incumplimiento de las exigencias establecidas en el nuevo sistema, en primer lugar todos los interesados deben reconocer que dichas exigencias son realistas y ayudarán a mejorar la capacidad de los administradores y el personal de llevar a cabo la labor de la Organización (véase el párrafo 4 *supra*).**

9. A ese respecto, la Comisión Consultiva destaca la importancia de la supervisión y recuerda que la Asamblea General, en la sección IV, párrafo 1, de su resolución 57/305, aprobó el establecimiento de una “capacidad de supervisión más sólida en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos”. La Comisión señala la declaración hecha en el párrafo 166 del informe de que la supervisión de los recursos humanos está vinculada a los planes de acción en materia de recursos humanos y que los departamentos y las oficinas de que se trate llevan a cabo semestralmente un seguimiento y una evaluación de los progresos realizados en el cumplimiento de los objetivos establecidos en materia de recursos humanos. A pedido de la Comisión, se le proporcionó un formulario modelo de vigilancia y una muestra de un plan de acción de recursos humanos. Esos documentos deberían suministrarse a

la Quinta Comisión para el examen que ésta hace del tema relativo a la gestión de los recursos humanos. **La Comisión confía en que esos formularios normalizados simplificarán el proceso de presentación de informes y lo harán más eficaz, y así mejorará la capacidad de los administradores de ejecutar sus programas de trabajo.**

10. **La Comisión Consultiva considera que las reformas tan amplias previstas en la gestión de los recursos humanos deben ir acompañadas de cooperación y consultas estrechas entre el personal y la administración; sin ello, es poco probable que las reformas tengan éxito. La Comisión tiene impresión de que las relaciones entre el personal y la administración se ha deteriorado, en cierta medida, por la cuestión de la reforma de la gestión de los recursos humanos, que ha provocado frustraciones y confrontaciones. La Comisión alienta al Secretario General y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en sus esfuerzos por adoptar una nueva perspectiva en la manera en que el personal pueda participar de manera significativa y de esa manera tener en cuenta sus inquietudes en la ejecución de la reforma. La Comisión confía en que tanto la administración como el personal harán esfuerzos concertados para trabajar juntos de manera constructiva en beneficio de la Organización. La reforma debe ser un proceso en que participen todos los usuarios y debe ser lo suficientemente flexible para modificarse a la luz de la experiencia.**

11. La Comisión Consultiva celebró un amplio intercambio de opiniones con representantes del Secretario General en relación con una variada gama de cuestiones relativas al personal. Muchas de las inquietudes de la Comisión, incluso las mencionadas precedentemente, se pusieron en conocimiento de los representantes del Secretario General. En consecuencia, en el presente informe la Comisión centrará su atención en formular recomendaciones en los ámbitos en que se pide a la Asamblea General que adopte decisiones. Entre ellos cabe mencionar: el proceso de selección del personal, el concurso para la contratación al cuadro orgánico de funcionarios de otras categorías; y los arreglos contractuales, en particular el uso de nombramientos de las series 300 y 100 para las plantillas de las misiones sobre el terreno. La Comisión también formuló observaciones sobre otras cuestiones, entre ellas movilidad, empleo de jubilados, consultores y contratistas y mejoramiento del equilibrio entre los géneros y la representación geográfica equitativa en la Secretaría.

III. Selección del personal

12. La Comisión Consultiva observa y acoge complacida los progresos logrados en la reducción del plazo medio necesario para la selección (desde el día en que se empieza a preparar el anuncio de la vacante hasta el día en que el jefe del departamento toma la decisión sobre la selección), que se redujo de 275 días en 1999 a 174 días en la actualidad (véanse A/59/263, párr. 58, y A/55/397, párr. 35). Sin embargo, en esas cifras no se incluye el tiempo que transcurre desde la selección hasta la colocación del candidato en el puesto. **La Comisión entiende que en cierta manera los factores que afectan el plazo escapan a la influencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; sin embargo, esa información es pertinente para los esfuerzos desplegados a fin de reducir el tiempo que lleva llenar las vacantes y la Comisión solicita que se trate de cuantificar estadísticas sobre la duración del proceso de colocación. De esa manera, se tendrá un fundamento para analizar y corregir los problemas que se descubran.**

13. La Comisión Consultiva considera que la sección del informe relativa a la selección del personal no incluye un análisis cualitativo adecuado. Por ejemplo, declaraciones generales como “tras dos años de aplicación del sistema, la información facilitada por los usuarios ha confirmado sus ventajas y señala también algunos aspectos que es necesario modificar” (A/59/263, párr. 46), con pocos detalles sobre cuáles podrían ser los puntos fuertes y débiles, no constituyen un análisis. De hecho, gran parte del texto se dedica a explicar el sistema, con una larga subsección dedicada a la manera en que se supone deben funcionar los órganos centrales de examen. El informe habría sido más útil si los problemas encontrados y las propuestas para encararlos se hubieran abordado con un poco más de franqueza. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna ha hecho varias observaciones y recomendaciones sobre la selección del personal y los órganos centrales de examen (véase A/59/253, párrs. 5 a 41 y 91 a 108).

14. La Comisión Consultiva observa que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sigue teniendo problemas con el gran aumento del número de solicitudes recibidas para cada vacante desde que se puso en práctica el sistema Galaxy. No se trata de un problema nuevo; en varias ocasiones se había informado a la Comisión de las medidas que se estaban poniendo en práctica para permitir la preselección electrónica de los solicitantes¹ y en el informe del Secretario General se menciona que en el futuro habrá “una función de selección automática de los candidatos” (A/59/263, párr. 68). **La Comisión lamenta que no se hayan logrado más progresos al respecto y una vez más destaca que, a menos que esos problemas se resuelvan, se comprometerá la eficacia del sistema Galaxy y se plantearán dudas sobre la eficacia de su futura utilización en función de su costo². A ese respecto, la Comisión confía en que los criterios utilizados para el proceso de preselección y posterior compilación de las “listas de selección” será claro y transparente para todos.**

15. Por recomendación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/59/253, párr. 103), el Secretario General propone reducir de 60 a 45 el número de días necesarios para anunciar una vacante (A/59/263, párr. 58), a fin de seguir reduciendo el plazo necesario para efectuar la selección. Según observó la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la gran mayoría de los candidatos presenta su solicitud o bien dentro de los primeros 45 días o cuando está a punto de vencer el plazo. La Oficina concluye que el plazo de duración del anuncio se podría reducir en 15 días sin que con ello disminuyeran las oportunidades de manera significativa (A/59/253, párr. 29). Sin embargo, la Comisión señala que para muchos Estados Miembros sería muy difícil participar en las actividades de contratación por medios electrónicos. **En consecuencia, la Comisión recomienda la aprobación de esta propuesta, en el entendimiento de que se adoptarán medidas para velar por que los Estados Miembros tenga la opción de seguir recibiendo copias en papel de los anuncios de las vacantes, que deberían proporcionarse simultáneamente con el anuncio electrónico de la vacante. Habida cuenta de que sigue existiendo una gran diferencia entre el número de funcionarios de Estados Miembros excesivamente representados y los que provienen de Estados Miembros insuficientemente representados o sin representación (véase el párrafo 66 *infra*), la Comisión espera que los anuncios de vacantes circulen oportunamente de la manera más amplia posible, a fin de aprovechar al máximo el esfuerzo que se hace para atraer a funcionarios calificados de países sin representación o insuficientemente representados. También se deberán adoptar otras medidas para acelerar**

la tramitación de las solicitudes (en los párrafos 16 y 18 *infra* se hace referencia a algunas de ellas).

16. La Comisión Consultiva destaca también la importancia de poner rápidamente en práctica el módulo de gestión de la lista en el sistema Galaxy. Según el sistema de selección de personal, los candidatos respaldados por un órgano central de examen pero que no hayan sido elegidos para ocupar el puesto podrán ser incorporados en una lista, que es válida por un año, para vacantes futuras con funciones similares en la misma categoría. En caso de que el candidato incluido en la lista reúna los requisitos para ocupar la vacante, el administrador del programa podría recomendar que sea seleccionado de inmediato, sin necesidad de remitirse al órgano central de examen (ST/AI/2002/4, párr. 7.8). **La Comisión considera que la gestión eficaz de una lista de esa naturaleza, que incluya la notificación electrónica automática a los administradores de los programas en lo que respecta a los candidatos en la lista que reúnan los requisitos para ser elegidos podría servir para reducir los plazos de contratación.**

17. A pedido de la Comisión Consultiva, se le suministró un cronograma con los plazos previstos para llenar las vacantes (véase el anexo I del presente informe). La Comisión considera que aparentemente se trata de ejemplos de “marco hipotético más favorable”. Además, la Comisión observa que se han omitido algunos detalles, que aparentemente serían pertinentes para determinar cuánto demora el proceso de selección. Por ejemplo, a pedido de la Comisión, se le informó de que el administrador del programa debe presentar a los órganos centrales de examen una evaluación de cada candidato propuesto. Sin embargo, la Comisión tiene entendido que, en la práctica, para evitar las etapas adicionales que entrañan los pedidos de información del órgano central de examen, muchos administradores de programas justifican por escrito las razones por las cuales no entrevistan a los candidatos que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos considera que están en condiciones de ocupar el puesto. En su informe, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna examina ampliamente las cuestiones relacionadas con la selección del personal y los órganos centrales de examen (véase A/59/253, párrs. 5 a 41 y 91 a 108). **La Comisión destaca que el proceso de selección debe ser transparente.**

18. La Comisión Consultiva observa que en el párrafo 58 del informe del Secretario General (A/59/263) se indica que se procurará reducir el tiempo que los administradores emplean en la evaluación de las solicitudes y el que los funcionarios de recursos humanos emplean en determinar la elegibilidad de los candidatos. **Alienta a la Comisión Consultiva esta declaración y espera que de esos esfuerzos se obtengan resultados positivos, en que se deberían tener en cuenta la experiencia de los usuarios del sistema, a saber, los administradores de los programas y los solicitantes (tanto los internos como los candidatos externos que fueron contratados).**

19. La planificación de la sucesión es también pertinente para llenar las vacantes. La Comisión Consultiva recuerda la declaración que hizo en su primer informe sobre el presupuesto por programas correspondiente al bienio 2004-2005 de que “dado que la fecha en las jubilaciones previstas que se producirán se conoce con mucha anticipación, debería ser posible iniciar el proceso de análisis encaminado a decidir si el puesto que quedará vacante sigue siendo necesario, así como a determinar su colocación y categoría y dar curso a los procedimientos de contratación que correspondan mucho antes de la fecha en que se prevé se produzca la vacante”³. **Si bien existen procedimientos para la planificación de la sucesión, la Comisión**

considera que no se está haciendo lo suficiente para alentar, y de hecho exigir, a los administradores de los programas que inicien el trámite de llenado de las vacantes de manera oportuna y, de esa manera, reducir el largo plazo durante el cual el puesto permanece vacante. En el caso de los candidatos internos, también se debe mejorar la coordinación necesaria para que el candidato aprobado sea liberado oportunamente para ocupar su nueva función.

IV. Examen para el ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico y concursos nacionales

20. En la sección IV.A del informe del Secretario General (A/59/263) se aborda el pedido hecho por la Asamblea General en el párrafo 39 de su resolución 57/300, de 20 de diciembre de 2002, de que le presentara un estudio sobre los medios de ascender a funcionarios del cuadro de servicios generales a puestos del cuadro orgánico, analizando los efectos que esto tendría en los países no representados o representados insuficientemente, asegurando al mismo tiempo la representación geográfica equitativa y ajustando los procedimientos y calificaciones para los exámenes para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico a los de los concursos nacionales.

21. Según se indica en el informe del Secretario General, cada vez se delegan tareas más diversas y complejas al personal de categoría superior del cuadro de servicios generales, a medida que los directivos intentan afrontar una situación caracterizada por la disminución de los recursos y la ampliación de los programas; sin embargo, dado que la pirámide de puestos se estrecha notablemente en la categoría superior del cuadro de servicios generales (véase el anexo II) las oportunidades de ascenso del personal de servicios generales calificado son escasas (véase A/59/263, párr. 149). **La Comisión Consultiva confía en que se puedan encontrar medios de equilibrar las preocupaciones de los Estados Miembros sin representación o insuficientemente representados con la necesidad de mantener la moral del personal y permitir que funcionarios con gran experiencia y obvio talento puedan realizar una mayor contribución a la Organización.**

22. De conformidad con lo establecido en el párrafo 17 de la sección IV de la resolución 55/258 de la Asamblea General, la cuota anual de puestos elegidos para los exámenes para el ascenso al cuadro orgánico se fijó en el 10% del número de funcionarios (que no sean funcionarios de los servicios de idiomas) contratados el año anterior en las categorías subalternas del cuadro orgánico (P-1 y P-2) después de haber aprobado un concurso. En su informe, el Secretario General propone aumentar esa cifra al 25%. A pedido de la Comisión sobre cuál era el número de puestos pertinente, se le informó de que para 2001-2004 el número de funcionarios contratados cada año después de haber aprobado un concurso variaba entre 60 y 70. Se informó a la Comisión además de que, para 2005, la cifra del 10% se traduciría en unos 6 ó 7 puestos, y que la de 25% entrañaría unos 16 ó 17 puestos que podrían adjudicarse a quienes aprobaran el examen de ascenso al cuadro orgánico.

23. **La Comisión Consultiva considera que la cuestión del porcentaje de puestos que se debe reservar para el examen de ascenso al cuadro orgánico es una cuestión de política que debe determinar la Asamblea General. Sin embargo, la Comisión observa que el limitado número de puestos que está en juego indica en realidad un problema mayor, a saber, el reducido número en la Secretaría de puestos en las categorías de comienzo de carrera (P-1 y P-2). Para lograr las**

metas de rejuvenecer la Secretaría y hacer realidad las aspiraciones legítimas del personal del cuadro de servicios generales será necesario encarar en primer lugar la cuestión de rectificar el desequilibrio que existe en la distribución del número de puestos por categoría.

24. El Secretario General también propone establecer una lista, de tres años de duración, con los candidatos aprobados a los cuales no se hubiera podido colocar en razón del limitado número de puestos disponibles. Dichos candidatos, si bien no podrían ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, podrían presentarse para puestos del cuadro orgánico de la Secretaría no sujetos a distribución geográfica. **La Comisión Consultiva observa con interés esa propuesta.** Se informó a la Comisión de que a menudo los candidatos que aprueban los concursos nacionales son reacios a ocupar puestos en lugares de destino que no son sedes. Por el contrario, la experiencia de la Secretaría indica que quienes aprueban el examen de ascenso al cuadro orgánico aceptan las ofertas de puestos sin imponer condiciones previas. **En consecuencia, la lista de funcionarios que hayan aprobado el examen de ascenso al cuadro orgánico se podría usar para ayudar a llenar los puestos en lugares del destino con tasas de vacante crónicamente altas; ello también ayudaría a mitigar parcialmente el desequilibrio actual, ya que aumentaría el número de candidatos contratados en las categorías de comienzo de carrera (P-1 y P-2).**

25. La Comisión Consultiva observa que, en la mayoría de los casos de concursos nacionales, transcurre prácticamente un año desde el momento en que se convoca el examen hasta que los candidatos aprobados se incorporan a la lista. A ese respecto, se informó a la Comisión de que, para varios exámenes tomados en 2004 todavía falta mucho para completar el trámite, a pesar de que se tomaron en el mes de febrero. La Comisión observa también que la corrección de los exámenes está a cargo de funcionarios que voluntariamente prestan servicios a las juntas de examen, a menudo trabajando por la noche y los fines de semana, en adición a sus funciones ordinarias (véase A/59/263, párrs. 64 y 65). **La Comisión insta a la Secretaría a que examine la eficacia de ese procedimiento.**

V. Arreglos contractuales

26. En respuesta a las resoluciones 55/258 y 57/305 de la Asamblea General, el Secretario General ha presentado su propuesta definitiva sobre nuevos arreglos contractuales, indicando las diferencias entre los tipos de nombramientos existentes y los propuestos (A/59/263/Add.1). La propuesta simplifica el régimen de acuerdos contractuales que utilizan las Naciones Unidas y mantiene sólo tres tipos de nombramientos, a saber: los nombramientos de corto plazo (hasta un máximo de seis meses) para los períodos de volumen máximo de trabajo y para atender a necesidades concretas a corto plazo; los nombramientos de plazo fijo (renovables hasta un máximo de cinco años); los nombramientos continuos, que se conceden a los funcionarios que hayan tenido un contrato de plazo fijo durante cinco años y cuya actuación profesional se haya caracterizado por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Los nombramientos continuos podrían rescindirse por las mismas razones que los contratos permanentes, aunque también “si ello ha de redundar en beneficio de la Organización” (A/59/263/Add.1, párr. 4 c)).

27. No se utilizarían más los nombramientos por un período de prueba ni los nombramientos permanentes; sin embargo, no se produciría ningún cambio en la situación contractual de los funcionarios que en la actualidad fueran titulares de nombramientos permanentes; los funcionarios que ya fueran titulares de un nombramiento por un período de prueba mantendrían el derecho a que se los considerara para un nombramiento permanente; y, con carácter excepcional, se llevaría a cabo un examen de todos los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo de la serie 100 del Reglamento del Personal que habrían tenido derecho a ser considerados para la conversión de su nombramiento en permanente si dichas conversiones no se hubieran congelado. Se informó a la Comisión Consultiva que aproximadamente 500 funcionarios tendrían derecho a ser considerados para la conversión de su nombramiento en nombramiento permanente. **Si la Asamblea General aprobara los cambios propuestos para los arreglos contractuales, deberían tomarse medidas para que los arreglos de transición se aplicaran en una forma equitativa que tuviera en cuenta la necesidad de mantener alta la moral del personal. Es decir, debería asegurarse la aplicación de criterios objetivos para el examen de la conversión de los contratos por un período de prueba y los contratos de plazo fijo en nombramientos permanentes para los funcionarios que tuvieran derecho a ello. La Comisión acoge con beneplácito la intención de la Secretaría de garantizar el cuidadoso examen de todas las opciones para colocar al personal antes de decidir la rescisión del contrato.**

VI. Utilización de los nombramientos de las series 300 y 100 para dotar de personal a las misiones sobre el terreno

28. El informe del Secretario General (A/59/291) se presentó en respuesta al párrafo 1 de la resolución 58/296 de la Asamblea General, de 18 de junio de 2004, en el cual se pide un informe amplio sobre la estrategia de la Organización para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de las misiones de mantenimiento de la paz, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones que hizo la Comisión Consultiva en su informe sobre los aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de mantenimiento de la paz (véase A/58/759, párrs. 35 a 41).

29. **La Comisión Consultiva observa que la Secretaría, en su informe, ha tratado de responder a la mayoría de las preocupaciones y observaciones expresadas por la Comisión en su informe publicado con la signatura A/58/759.**

30. En el informe del Secretario General se propone la utilización de nombramientos de la serie 100 del Reglamento del Personal para los funcionarios que trabajen en las misiones sobre el terreno por períodos de seis meses o superiores, si sus servicios siguieran siendo necesarios. Esta propuesta se explica sobre la base de varias circunstancias, entre las cuales se encuentra el recurso cada vez mayor, desde principios del decenio de 1990, a las misiones de las Naciones Unidas para contribuir al cumplimiento de los acuerdos de paz; el reconocimiento de que esas misiones tienen mayor duración de la que se previó inicialmente, cuando se crearon los nombramientos de la serie 300; la necesidad cada vez mayor de acogerse al capítulo VII de la Carta para el despliegue y, en ocasiones, la ampliación de las operaciones; el enfoque multifacético e integrado que ha debido que aplicarse a las operaciones de mantenimiento de la paz; y el entorno cada vez más hostil en el cual las

Naciones Unidas deben realizar sus operaciones. Para responder a estas circunstancias, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz está tratando de conseguir un cuadro de personal de mantenimiento de la paz con alto grado de movilidad, experimentado, capacitado y con múltiples conocimientos en una diversa gama de especialidades laborales. Según el informe del Secretario General, esto requiere “fortalecer las estructuras y políticas de recursos humanos, en particular estableciendo contratos equitativos y condiciones de servicio actualizadas que no entorpezcan sino que faciliten la labor de atraer, contratar y retener a personal cualificado” (A/59/291, párr. 15).

31. La estrategia de recursos humanos prevista para alcanzar los objetivos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz se describe en los párrafos 16 a 38 del informe del Secretario General (A/59/291). Las propuestas relacionadas con la serie 300 figuran en los párrafos 39 a 63 de dicho informe. **Se informó a la Comisión de que sólo se habían tenido en cuenta los mecanismos existentes (es decir, las series 200 y 300). La Comisión habría deseado que se reconociera en mayor medida el hecho de que las necesidades de personal y de la Organización en las operaciones de mantenimiento de la paz son muy distintas de las necesidades para las actividades que se realizan con cargo al presupuesto ordinario y de la mayoría de las actividades extrapresupuestarias.**

32. **Además, a pesar de la referencia que se hace en el informe del Secretario General a la necesidad de actualizar las condiciones de servicio, la Comisión Consultiva no está satisfecha con la forma en que se tratan las condiciones de servicio del personal sobre el terreno, donde hay diferencias importantes entre las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y las del personal de los fondos y programas.** Según las propuestas formuladas por el Secretario General en informes recientes sobre operaciones de mantenimiento de la paz, el segundo Representante Especial Adjunto del Secretario General (coordinación de la asistencia humanitaria y del desarrollo) es normalmente el representante residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lo cual asegura un enfoque integrado y coordinado para la misión. Esto significaría que su personal trabajaría, en muchos casos, junto con personal en el terreno contratado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para la misión. **Las propuestas actuales no tienen en cuenta las desigualdades que existirían si se establecieran dos tipos de condiciones de servicio para personal que desempeña funciones análogas en la misma oficina.**

33. La Comisión Consultiva toma nota de la información que se proporciona con respecto al examen efectuado por el grupo de trabajo interinstitucional, establecido en respuesta a la medida 25 incluida en el informe del Secretario General sobre el Fortalecimiento de las Naciones Unidas para tratar de armonizar las condiciones de servicio del personal sobre el terreno y las que ofrecían al personal de los organismos, fondos y programas (A/59/291, párrs. 32 a 37).

34. Se informó a la Comisión Consultiva a este respecto de que el régimen de operaciones especiales descrito en el párrafo 36 del informe era aplicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en el caso de funcionarios asignados a un lugar de destino clasificado

como no apto para familias por razones de seguridad. Además, el Programa Mundial de Alimentos (PMA) ha aprobado este enfoque y se encuentra en el proceso de aplicación, y las oficinas con pequeñas operaciones basadas en el terreno, como la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) están estudiando también la posibilidad de aplicarlo. Se adjunta como anexo III del presente informe una comparación entre el sistema de remuneración del régimen de operaciones especiales y el régimen aplicable al personal sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Como puede observarse en ese anexo, las desigualdades son bien evidentes.

35. Sin embargo, la adopción de este enfoque por las Naciones Unidas se declaró inapropiada por razones operacionales y administrativas, en vista del mayor número de personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre el terreno, así como de su mayor grado de movilidad, en comparación con la de los organismos, fondos y programas. La secretaría indica, sin embargo, que desea estudiar otras formas de comparar las condiciones de servicio, que reconozcan, por ejemplo, la necesidad de que el personal que trabaja en misiones no aptas para familias mantengan una residencia separada para los miembros de su familia (véase A/59/291, párr. 37). **A juicio de la Comisión Consultiva, la disparidad de las condiciones de servicio sobre el terreno es una cuestión muy importante que afecta no sólo a la moral de los funcionarios sino también a la capacidad de la Organización de atraer y retener al personal más experimentado e idóneo. El enfoque del régimen común en esta esfera debería remitirse con carácter urgente a la Comisión de Administración Pública Internacional.**

36. A este respecto, la Comisión Consultiva observa que en el párrafo 37 del informe se indica que la utilización de la serie 100 para la mayoría del personal sobre el terreno, excepto el contratado para actividades de plazo inferior a seis meses, representaría “un primer paso hacia la mejora de la igualdad de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno”. **La Comisión Consultiva confía en que se hagan propuestas concretas sobre este particular** (véase el párrafo 51 *infra*).

37. En los párrafos 52 y 53 y en el cuadro 1 del anexo del informe del Secretario General, se indica que al 30 de junio de 2004 el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz empleaba un total de 11.606 funcionarios civiles en operaciones de mantenimiento de la paz. De los 3.921 funcionarios de contratación internacional, 1.535 eran titulares de nombramientos de duración limitada; de los 7.685 contratados localmente, 4.547 eran también titulares de nombramientos de duración limitada. La Comisión Consultiva observa además que 1.085 funcionarios de contratación internacional titulares de nombramientos de la serie 300 se convirtieron en nombramientos de la serie 100 entre junio de 1999 y junio de 2004 (de este total, siguen activos 885 y 200 se han separado del servicio). Esas conversiones después de cuatro años de servicio se han suspendido, sin embargo, de conformidad con la resolución 58/296 de la Asamblea General.

38. La Comisión Consultiva observa que los arreglos contractuales propuestos para el personal sobre el terreno serían coherentes con las propuestas sobre arreglos contractuales que formuló el Secretario General en su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263/Add.1), a condición de que, cuando una misión se termina, también cese la obligación de la Organización de emplear al funcionario.

39. Ahora bien, se informó a la Comisión Consultiva de que la utilización propuesta de nombramientos de plazo fijo de la serie 100 en las misiones sobre el terreno podría desvincularse de las iniciativas de reforma del Secretario General. Además, si la Asamblea General no aprobara el nombramiento continuo, o si se decidiera que éste no se aplicaría en el terreno, se seguiría contratando personal con nombramientos de plazo fijo de la serie 100.

40. Las consecuencias financieras de la conversión propuesta de los actuales nombramientos de duración limitada (serie 300) de funcionarios de contratación internacional a nombramientos de la serie 100 se examina en la sección VI del informe del Secretario General (A/59/291), pero requiere aclaración. Las consecuencias financieras previstas de la renovación del nombramiento de esos 1.535 funcionarios se estimaron en 16,5 millones de dólares. Se informó a la Comisión Consultiva de que esa cifra era el costo adicional máximo en caso de que se renovaran los contratos de los 1.535 funcionarios con arreglo a la serie 100, en ese momento, en comparación con la situación existente. Sin embargo, la Comisión Consultiva observa que se realizará un examen individual de cada uno de los 1.535 funcionarios para determinar si reúne los tres requisitos básicos, a saber, una necesidad global de sus conocimientos técnicos y teóricos, la continua necesidad de sus servicios en la misión, y una actuación profesional satisfactoria, lo cual podría reducir el número de nombramientos que se renovaran. Se informó a la Comisión Consultiva de que el examen se realizaría en etapas, sobre la base de la antigüedad en el servicio, empezando con aquellos funcionarios que hubieran cumplido su cuarto año como titulares de un nombramiento de duración limitada en diciembre de 2004, y siguiendo el proceso lo más rápidamente posible hasta examinar a todos los funcionarios con derecho a la conversión.

41. Sin embargo, la conversión también podría realizarse en forma gradual, convirtiendo sólo a los funcionarios que alcanzaran el límite de cuatro años, y no a todos, como se propone ahora. La Comisión Consultiva preguntó cuál sería el costo de esa conversión gradual. La información proporcionada se incluye en el anexo IV. Debería tomarse una decisión sobre cómo proceder cuando hay que contratar nuevo personal en el terreno.

42. En cuanto a la conversión de 4.547 funcionarios de contratación nacional, la Comisión Consultiva observa que las consecuencias financieras se califican de “insignificantes”, pues el sistema de remuneración relacionado con esta categoría de personal es análogo para los nombramientos de la serie 300 y para los nombramientos de la serie 100. Se informó a la Comisión de que los únicos elementos afectados eran la prestación por personas a cargo, los aumentos de sueldo, y una mayor remuneración pensionable, pero como los sueldos se pagaban en moneda local, no se consideraba que la diferencia convertida a dólares de los Estados Unidos fuera a tener efectos importantes. La Comisión Consultiva lamenta que la cuestión del personal de contratación nacional no se haya tratado más a fondo en el informe. Por ejemplo, la Comisión ha pedido frecuentemente que se utilizara en mayor medida personal de contratación nacional y que hubiera mayor colaboración entre las misiones que se encuentran en la misma región; ¿sería posible utilizar el personal en otra misión distinta de aquella para la cual fue contratado pero en la misma región?

43. La Comisión Consultiva expresa preocupación por el hecho de que no se hayan mencionado las obligaciones a largo plazo, como el seguro de salud después de la separación del servicio y las prestaciones de jubilación, que podrían

derivarse de la conversión, ni los costos adicionales de contratar en el futuro personal con arreglo a la serie 100. En el cuadro 6 del anexo del informe del Secretario General se hace una comparación de los derechos del personal de misiones de contratación internacional con nombramientos de las series 100 y 300. En el anexo V del presente informe también se proporciona información, recibida tras haberla solicitado, sobre la comparación de los costos de personal para un funcionario de la categoría P-4 titular de un nombramiento de la serie 100 y de un nombramiento de la serie 300. Sin embargo, se informó a la Comisión de que era imposible indicar la magnitud de los efectos en la presente etapa.

44. Además, los funcionarios titulares de nombramientos de la serie 300 ya participan en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, pero sólo tienen derecho a pensión después de cinco años de servicio (véase A/59/291, anexo, cuadro 6). En cuanto al seguro de salud después de la separación del servicio, hay una posibilidad de obligación si el funcionario cumple los criterios que le darían derecho. Tras haber solicitado información, se dijo a la Comisión Consultiva que para tener derecho al seguro de salud después de la separación del servicio, un funcionario debía jubilarse no antes de los 55 años con una prestación de jubilación mensual, y tener por lo menos cinco años de participación en el plan de seguro de salud de las Naciones Unidas en virtud de un contrato de la serie 100 o la serie 200 (ST/AI/394). Los funcionarios titulares de nombramientos de la serie 300 no tendrían derecho al seguro de salud después de la separación del servicio a menos que hubieran participado en un plan de seguro de las Naciones Unidas durante un mínimo de 10 años en el marco de un nombramiento de la serie 100 y se les hubiera renovado el nombramiento con un contrato de la serie 300 sin solución de continuidad en el servicio, y siempre que se cumplieran los demás requisitos (ST/AI/2001/2). Además, el período de servicio con un contrato de la serie 300 de un funcionario cuyo contrato se ha convertido a la serie 100 no cuenta para el cómputo de los cinco años mínimos requeridos para tener derecho al seguro de salud después de la separación del servicio.

45. En la sección V del informe del Secretario General se reseña la historia de la creación de la serie 300 y se proporciona información sobre la utilización de este tipo de nombramientos y su evolución hasta la fecha. La Comisión Consultiva preguntó si habría un aumento del trabajo administrativo como resultado de la conversión propuesta. Como se indicó en los párrafos 47 a 49, el sistema de remuneración de los nombramientos de duración limitada se concibió inicialmente de una forma simple de administrar. Sin embargo, la Secretaría introdujo gradualmente cambios y, como consecuencia de ello, asumió la responsabilidad de organizar los viajes del personal con contratos de duración limitada, mejorar las prestaciones de licencia anual y licencia por maternidad y tener en cuenta a la familia en las prestaciones del servicio para que el personal con contratos de duración limitada y los miembros de su familia que tuvieran derecho pudieran estar cubiertos por un seguro y participar en el plan de seguro de vida colectivo, con lo cual la gestión de estos contratos se volvió más compleja desde el punto de vista administrativo. Los mismos requisitos y procedimientos de contratación se aplican por igual a los contratos de la serie 100 y de la serie 300.

46. Se informó además a la Comisión Consultiva de que la introducción del Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) en el terreno facilitaría la labor administrativa. Sin embargo, debería preverse algún incremento por la tramitación de los subsidios de educación, aunque éstos se estaban racionalizando de conformidad

con la instrucción administrativa ST/AI/2004/2, y se impartiría capacitación en las misiones sobre el terreno para la tramitación de esas solicitudes a fin de que esa función pudiera delegarse en el terreno.

47. Como se deduce de las preocupaciones expresadas en los párrafos anteriores, los problemas y retos inherentes a la cuestión están muy bien expresados en el informe del Secretario General, pero la solución propuesta sigue planteando problemas. La Comisión Consultiva ha señalado anteriormente que la modificación del Estatuto del Personal es una cuestión que requiere una decisión normativa de la Asamblea General (véase A/37/675). Con miras a prestar asistencia para mantener un debate informado, la Comisión presenta las siguientes opciones.

Opción 1

48. La Asamblea General podría hacer suya la propuesta del Secretario General (A/59/291, secc. VII) de utilizar los contratos de la serie 100 del Reglamento del Personal para el nombramiento de funcionarios en las misiones sobre el terreno para períodos de seis meses o superiores, para que desempeñen funciones que se necesitan continuamente. Si se procediera de este modo, se reconocería que muchos funcionarios ya han sido convertidos, como se indicó en el párrafo 37 *supra*, y esto tendría la ventaja de la rapidez.

49. Sin embargo, cabría señalar que esa conversión requeriría ajustes y perfeccionamientos a medida que se aplicara pues, a juicio de la Comisión, una incorporación generalizada en la serie 100 generará inevitablemente complicaciones imprevistas. Una de ellas sería, por ejemplo, la falta de transparencia resultante de tratar de abarcar a una gran variedad de categorías distintas de personal (nacional, internacional para una misión concreta, internacional) con un solo conjunto de normas. Además, hay otras posibles complicaciones que tal vez tengan que resolverse a medida que se vayan aplicando los nuevos procedimientos; por ejemplo, las disparidades entre las condiciones del servicio del personal en el terreno de las Naciones Unidas y del personal de los fondos y programas (párr. 32 *supra*), las aspiraciones de carrera del personal nacional (párr. 42 *supra*), y problemas que podrían surgir cuando algunos funcionarios titulares de contratos de la serie 100 tengan que volver a solicitar un nombramiento después de cada misión, en tanto que otros, destacados de la Sede, tengan la incorporación garantizada una vez terminada la misión en el terreno.

50. Si se aceptara esta propuesta, debería prestarse especial atención a convertir solamente los nombramientos de aquellos funcionarios cuyos servicios fueran esenciales para la misión en la que trabajan. Estos funcionarios deberían tener una capacidad superior demostrada para satisfacer los requisitos de conocimientos técnicos y teóricos, teniendo en cuenta las necesidades generales de la Organización en lo que respecta a cifras y aptitudes.

Opción 2

51. La Asamblea General podría reconocer que un enfoque individualizado y específico no es adecuado para ocuparse de un número considerable de funcionarios que desempeñan actividades importantes en la Organización —hay actualmente un total de 6.082 funcionarios titulares de nombramientos de duración limitada, como se indicó más arriba. Si se reconoce que el enfoque “talla

única” no es transparente y sólo puede crear dificultades en la práctica, debería darse tiempo para elaborar un sistema innovador y global que incorpore características de los dos sistemas actuales, el de la serie 100 y el de la serie 300. El nuevo sistema también incorporaría la labor que realice la Secretaría para lograr una mayor equidad entre el personal del terreno (véase el párrafo 35 *supra*), así como los elementos que pudieran surgir de la eventual participación de la Comisión de Administración Pública Internacional. Las consecuencias financieras también tendrían que explicarse claramente. Este sistema estaría especialmente adaptado a las necesidades del personal del terreno que apoya las operaciones de mantenimiento de la paz así como a las necesidades de la Organización en esta esfera tanto presentes como a largo plazo.

52. Hasta que ese sistema se hubiera elaborado y sometido a las consideraciones expuestas en el párrafo 41 *supra*, los arreglos propuestos por el Secretario General podrían aplicarse al actual personal de contratación internacional como medida provisional para resolver el problema inmediato de los funcionarios de contratación internacional que están por llegar al límite de los cuatro años. Cuando se prepare un sistema global para “conseguir un cuadro de personal con alto grado de movilidad, experimentado, capacitado y con múltiples conocimientos en una diversa gama de especialidades laborales” (véase el párrafo 30 *supra*), podrían también hacerse propuestas sobre cómo debería denominarse.

VII. Movilidad

53. La Comisión Consultiva toma conocimiento de la información contenida en el informe del Secretario General (A/59/263) en relación con las medidas para aumentar la movilidad en la Secretaría, incluida la ejecución de programas de reasignación, tanto voluntaria como obligatoria, de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico. La Comisión observa que, de los 100 funcionarios de categoría P-2 reasignados hasta ahora, cerca de un tercio fueron ascendidos, en tanto que los demás fueron trasladados lateralmente (*ibid.*, párr. 74). La Comisión Consultiva recibió información detallada de la aplicación del plan de movilidad. Esa información suscitó varias preguntas en relación con el grado de cumplimiento de los planes previstos y el costo del programa.

54. La Comisión Consultiva acoge complacida la importancia que se atribuye a promover la movilidad del personal de las categorías P-3 a D-2. La Comisión ha apoyado reiteradamente la idea de una mayor movilidad como instrumento para desarrollar una fuerza de trabajo más flexible y polifacética. La Comisión recuerda que, en el párrafo 6 de la sección III.D de su resolución 51/226, la Asamblea General pidió al Secretario General que siguiera elaborando y aplicando los programas de gestión de las reasignaciones para los funcionarios de las categorías de ingreso y otros funcionarios conforme a lo señalado en su informe sobre la aplicación de su estrategia (A/C.5/51/1, párrs. 29 a 31), y que presupuestara los puestos necesarios.

55. La Comisión Consultiva señala que, a este respecto, debe adoptarse un enfoque gradual (véase A/59/263, párr. 82), que se ajuste a las obligaciones que el personal contrae cuando es contratado por las Naciones Unidas. No obstante, el año 2007 marcará un cambio tanto cualitativo como cuantitativo en el programa de reasignación de las Naciones Unidas. En este contexto, la Comisión

observa que la Asamblea General ejerce control legislativo sobre todas las cuestiones de personal. La Comisión también observa que, en el párrafo 53 de la sección II de su resolución 57/305, la Asamblea pidió al Secretario General que examinara de cerca las cuestiones relativas a la movilidad y que le presentara propuestas para considerarlas en su quincuagésimo noveno período de sesiones, a fin de resolver cualquier problema que pudiera presentarse como resultado de la mayor movilidad del personal.

56. La Comisión Consultiva pide al Secretario General que, en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, siga informando de las cuestiones planteadas por la Asamblea en sus resoluciones 51/226, 53/221, 55/258 y 57/305 y que aborde las consecuencias financieras del programa de reasignación. En particular, la Comisión destaca las consideraciones expresadas en los párrafos 49 y 52 de la sección II de la resolución 57/305 y en los párrafos 1 a 8 de la sección V de la resolución 55/258, especialmente en lo que respecta a la necesidad de tomar medidas para asegurar que la movilidad no se utilice como instrumento de coacción contra el personal, de distinguir entre la movilidad en un lugar de destino y la movilidad entre distintos lugares de destino, y de velar por que la movilidad lateral no perjudique la continuidad ni la calidad de los servicios necesarios para la ejecución de los programas y actividades establecidos.

57. Asimismo, la Comisión Consultiva reitera su opinión de que los funcionarios a los que la Organización pida que permanezcan en una asignación en misión, sea cual fuere su duración, deben tener garantizada la posibilidad de regresar a un puesto de su red ocupacional y lugar de destino (véase A/55/499, párr. 14).

VIII. Consultores

58. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 8 de la sección V de la resolución 57/305 de la Asamblea General, el Secretario General ha elaborado un informe bienal sobre la utilización de consultores y contratistas particulares dentro de la Secretaría y de las comisiones regionales en 2002 y 2003 (A/59/217). En el curso de 2002 se terminó de poner en práctica el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) en todas las oficinas situadas fuera de la Sede. Por lo tanto, el IMIS sirvió como la principal fuente de información del referido informe.

59. En el párrafo 24 del informe figura un breve resumen de las conclusiones. **Aunque la Comisión Consultiva aprecia la profusión de detalles que ofrece el IMIS, el valor de la información que facilita es limitado. La Comisión habría preferido que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adoptara un enfoque más analítico a la hora de elaborar el informe. A este respecto, la Comisión recuerda que la Junta de Auditores identificó hasta 10 sectores en los que habían surgido problemas relacionados con la contratación de consultores y contratistas particulares que se podrían haber resuelto⁴. La Asamblea General, en sus resoluciones 53/221 y 57/305, y los representantes del personal, en su informe (véase A/C.5/59/4, párrs. 67 a 71) también han puesto de relieve varios problemas que deben abordarse. La Comisión pide a la Oficina que, en el futuro, amplíe el alcance del informe de modo que sea más analítico y permita**

evaluar si en la contratación de expertos y consultores se cumplen las normas y los reglamentos en vigor.

60. La Asamblea General ha afirmado, entre otras cosas, que sólo deben utilizarse consultores cuando la Organización no disponga de los conocimientos técnicos de que se trate, cuestión que ha sido mencionada en reiteradas ocasiones por la Comisión Consultiva en sus informes sobre el presupuesto ordinario y las operaciones de mantenimiento de la paz. Sin embargo, actualmente no hay manera de supervisar este extremo. La mejora de la capacidad de supervisión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (véase el párrafo 9 *supra*) debería permitir abordar este problema y encontrar una solución satisfactoria.

61. La Comisión Consultiva hizo indagaciones sobre los resultados del inventario de conocimientos de los funcionarios realizado en 1998 y se le informó de que el nivel de respuesta fue relativamente bajo y que surgieron problemas con la tecnología utilizada para recabar los datos. La Comisión ha sabido que se prevé realizar un nuevo inventario de conocimientos en un futuro próximo. **La Comisión insta a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a que ultime cuanto antes este proyecto.**

IX. Empleo de jubilados

62. La Comisión Consultiva observa que, según el informe del Secretario General sobre el empleo de jubilados (A/59/222), en comparación con las cifras correspondientes al bienio 2000-2001, el número de contratos de jubilados aumentó un 65%, el número de días de trabajo un 99% y los honorarios y sueldos un 156%. Las razones de ese aumento se pueden agrupar en dos categorías amplias. En primer lugar, los servicios de conferencias en los principales lugares de destino experimentaron un incremento en el número de reuniones y en la documentación solicitada simultáneamente con un aumento en el número de jubilaciones. En segundo lugar, el gran crecimiento de las actividades de mantenimiento de la paz y de la presencia humanitaria sobre el terreno obligó a que los departamentos pertinentes reforzaran rápidamente su capacidad de prestación de apoyo. Para ello se autorizaron muchos puestos nuevos y se llenaron temporalmente con jubilados, en tanto se producía el nombramiento de candidatos seleccionados siguiendo el proceso normal de contratación. A ese respecto, la Comisión observa que en el bienio 2002-2003 el número de jubilados contratados para desempeñar funciones sustantivas aumentó un 254% en relación con el bienio 2000-2001 (*ibíd.*, párrs. 13, 21 y 22).

63. Se dio a entender a la Comisión Consultiva que, al llegar a la edad de jubilación, algunos funcionarios son contratados de nuevo y se les da la posibilidad de seguir contribuyendo a la Caja Común de Pensiones y que, en ese caso, ya no se les considera jubilados. No obstante, esas personas ocupan puestos que con una planificación mejor se podrían utilizar para rejuvenecer el sistema. La Comisión hace notar que la contratación de jubilados para satisfacer las necesidades urgentes de la Organización no elimina la necesidad de planificar adecuadamente la sucesión. **Los avances en la racionalización del proceso de selección de personal (véanse los párrafos 12 a 19 *supra*) también deberían reducir las necesidades de contratación de jubilados.**

X. Rejuvenecimiento

64. La Comisión Consultiva observa que, según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/59/299, párr. 54), al 30 de junio de 2004 el promedio de edad de los funcionarios era de 46 años, cifra idéntica a la del año anterior, y que más del 57% de todos los funcionarios de la Secretaría tenían más de 45 años. La Comisión manifiesta su preocupación por que no se esté prestando la suficiente atención a la necesidad de rejuvenecer el personal de la Secretaría. A ese respecto, la Comisión recuerda que, en su resolución 57/305, la Asamblea General pidió al Secretario General que examinara los factores que obstaculizaban la selección de personal joven y que le informara al respecto en su quincuagésimo noveno período de sesiones (secc. II, párr. 46).

65. La Comisión Consultiva recomienda a la Secretaría que haga un esfuerzo mayor para contratar personal joven cualificado y especializado para desempeñar las funciones que en la actualidad desempeñan jubilados. Como se ha indicado anteriormente, la Secretaría tiene un número muy pequeño de puestos en las categorías de comienzo de carrera del cuadro orgánico, por lo que quizá haya que reevaluar la categoría de los puestos que queden vacantes por jubilación antes de iniciar el proceso de contratación.

XI. Mejoramiento de la representación geográfica equitativa en la Secretaría

66. La Comisión Consultiva acoge con satisfacción la labor realizada para mejorar la representación geográfica equitativa en la Secretaría (véase A/59/264) y observa que el número de Estados Miembros no representados disminuyó de 28 en 1994 a 15 en 2004 y que el número de Estados Miembros insuficientemente representados disminuyó de 25 en 1994 a 10 en 2004 (ibíd., cuadro 1). También se informó a la Comisión de que el número de Estados Miembros excesivamente representados había aumentado de 20 en 1994 a 21 en 2004. Asimismo, la Comisión observa que en promedio el 21% de los contratos para puestos sujetos a distribución geográfica correspondió a Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, oscilando entre el 33,3% y el 10% en los últimos 11 años (ibíd., cuadro 3). **La Comisión confía en que se apliquen enérgicamente las medidas para mejorar la representación geográfica equitativa y que produzcan resultados concretos.**

67. En cuanto a la contratación mediante concursos nacionales, la Comisión observa que, en los últimos 10 años, 141 de los 534 candidatos aprobados fueron de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados (ibíd., párr. 8). La Comisión acoge con satisfacción la introducción de un procedimiento de contratación acelerada para puestos de categoría P-4 y categorías superiores, según el cual los candidatos internos y externos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados que hayan recibido la aprobación de los órganos centrales de examen serán incluidos en una lista especial que se pondrá a disposición de los administradores de programas que tengan vacantes de puestos de categoría P-4 y categorías superiores. Si en la lista figura un candidato apropiado, éste será contratado sin necesidad de publicar un anuncio de vacante (ibíd., párrs. 21 y 22). **A ese respecto, la Comisión Consultiva acoge con satisfacción el establecimiento de un coordinador de categoría P-5 en la Oficina de Gestión de Recursos**

Humanos, que trabajará en estrecha relación con los departamentos, los candidatos y los Estados Miembros (ibíd., párr. 24). La Comisión Consultiva observa que, en el párrafo 23 de su informe, el Secretario General propone que los Estados Miembros designen coordinadores en sus misiones permanentes para colaborar con la Secretaría en todo lo relacionado con el aumento de su representación.

XII. Mejoramiento de la distribución por géneros

68. La Comisión Consultiva observa que, según los informes del Secretario General sobre el mejoramiento de la distribución por géneros en la Secretaría (A/59/263/Add.2) y el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357), el progreso hacia la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros en todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas ha sido lento. Al 30 de junio de 2004, la representación de las mujeres con nombramiento de por lo menos un año de duración en las categorías D-1 y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas había aumentado en un 3,4% desde el 30 de junio de 2003, pasando del 25,6 al 29%. En las categorías P-1 a P-5, la representación de las mujeres había aumentado acumulativamente en un 1,6%, pasando del 36,7 al 38,3% (véase A/59/357, cuadro 1). Las mujeres constituyen la mayoría del personal del cuadro de servicios generales, con un 62% al 30 de junio de 2004, y de la categoría P-1, con un 83,3% (no obstante, sólo hay seis puestos de categoría P-1 en toda la Secretaría). Aunque esas cifras representan un ligero avance, en el cuadro 3 del documento A/59/357 se puede observar que las cifras de la variación anual media de la representación de la mujer con nombramiento de por lo menos un año de duración en el cuadro orgánico y las categorías superiores en el período comprendido entre 1998 y 2004 son muy bajas, con una máxima del 3,2% en la categoría P-1, seguida del 1,8% en la categoría D-2 y una mínima negativa en la categoría P-4.

69. La Comisión Consultiva observa que el porcentaje de mujeres nombradas en la categoría de Secretario General Adjunto disminuyó del 20% en el período comprendido entre julio de 2002 y junio de 2003 al 14,3% en 2003-2004. El porcentaje de mujeres nombradas en la categoría de Subsecretario General aumentó del 28,6% en 2002/2003 al 33,3% en 2003/2004 (ibíd., cuadro 4). **La Comisión Consultiva insta al Secretario General a que se siga empeñando en alcanzar la paridad entre los géneros, en particular en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. No obstante, habrá que hacer todo lo posible para asegurar que ese empeño no impida que las vacantes se llenen oportunamente y que se ajuste a lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.**

Notas

- ¹ Véase, por ejemplo, *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 7 (A/58/7)*, párr. VIII.29.
- ² *Ibid.*, párr. 30.
- ³ *Ibid.*, párr. 66.
- ⁴ *Ibid. quincuagésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 5 (A/59/5)*, vol. I, párrs. 255 y 256.

Anexo I

Tiempo medio de provisión de vacantes y medios de reducirlo

<i>Medidas</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Número medio de días</i>	<i>Medios de reducir el tiempo de provisión</i>
El oficial ejecutivo asigna la vacante al director	Oficina ejecutiva o administrativa	1	a) Aumento del uso de perfiles genéricos del puesto
El director crea la vacante y los criterios de evaluación	Director de programa	14	b) Sesiones continuas de información para directores, miembros del órgano central de examen y personal
El director de programa presenta la vacante y los criterios de evaluación para que recursos humanos los examine	Director de programa	5	c) Aumento de la capacidad de traducción
Recursos humanos presenta la vacante y los criterios de evaluación al órgano central de examen	Oficial de recursos humanos	4	
El órgano central de examen aprueba los criterios de evaluación	Órgano central de examen	7	
El oficial de recursos humanos envía el texto de la vacante para que se traduzca (puestos del cuadro orgánico solamente)	Servicio de traducción	14	
El oficial de recursos humanos pone el anuncio de la vacante en la Internet	Oficial de recursos humanos	2	d) Reducción del tiempo de publicidad de 60 a 45 días
El oficial de recursos humanos examina las solicitudes de empleo desde la fecha de publicación	Oficial de recursos humanos	Proceso continuo	e) Continuación de la mejora de la aplicación del instrumento de preselección en Galaxy
El oficial de recursos humanos presenta las candidaturas elegibles de 15 días al oficial del programa encargado	Oficial de recursos humanos	7	
El oficial del programa encargado examina las candidaturas de 15 días	Director de programa	14	
El oficial de recursos humanos presenta las candidaturas elegibles de 30 días al oficial del programa encargado	Oficial de recursos humanos	17	
El director de programa examina las candidaturas elegibles de 30 días	Director de programa	20	
El oficial de recursos humanos presenta las candidaturas elegibles de 60 días al director	Oficial de recursos humanos	25	

<i>Medidas</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Número medio de días</i>	<i>Medios de reducir el tiempo de provisión</i>
El director de programa examina las candidaturas elegibles de 60 días	Director de programa	27	
El director de programa recomienda los solicitantes convenientes al jefe de departamento	Director de programa	5	
El jefe de departamento recomienda los solicitantes al órgano central de examen para que los confirme	Jefe de departamento	2	
El órgano central de examen confirma los solicitantes	Órgano central de examen	6	
El jefe de departamento elige un candidato entre los solicitantes confirmados por el órgano central de examen	Jefe de departamento	4	

Anexo II

Número de puestos de Servicios Generales clasificados por categoría al 7 de octubre de 2004

<i>Categoría</i>	<i>Otras categorías</i>	<i>Categoría principal</i>	<i>Total</i>
G-1	2		2
G-2	9		9
G-3	103		103
G-4	1 714		1 714
G-5	456		456
G-6	332		332
G-7		265	265
Total	2 616	265	2 881

Anexo III

Régimen de operaciones especiales

- Fondos y Programas de las Naciones Unidas y oficinas administradas por separado que siguen el régimen de operaciones especiales:

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

El Programa Mundial de Alimentos ha aprobado el régimen y está en proceso de aplicarlo.

- Justificación y descripción breve del régimen de operaciones especiales:

El régimen de operaciones especiales reconoce que los funcionarios estacionados en lugares de destino en que no pueden estar acompañados de sus familias (fase de seguridad III o superior) tienen que mantener un hogar fuera del lugar de destino y que la organización empleadora debe facilitar la reunión de la familia dando al funcionario la opción de instalar su familia en un lugar con servicios adecuados situado cerca del lugar efectivo de trabajo. Éste es el lugar de asignación administrativa. El lugar de asignación administrativa se vuelve el lugar de destino oficial del funcionario, que entonces es considerado destacado en misión en el lugar en que no puede estar acompañado de su familia.

- Comparación con el personal de misión del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz:

<i>Régimen de operaciones especiales</i>	<i>Funcionarios nombrados para una misión, serie 300</i>	<i>Funcionarios nombrados para una misión, serie 100</i>
Sueldo básico e incremento periódicos anuales	Sueldo básico	Sueldo básico más incrementos periódicos anuales
	Prestación por servicios	Prestaciones por familiares a cargo
Prestaciones por familiares a cargo		
Ajuste por lugar de destino (a la tasa del lugar de asignación administrativa)		
Subsidio de alquiler (en el lugar de asignación administrativa)		
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles (tasa del lugar de asignación administrativa)		

<i>Régimen de operaciones especiales</i>	<i>Funcionarios nombrados para una misión, serie 300</i>	<i>Funcionarios nombrados para una misión, serie 100</i>
Subsidio por asignación al lugar de asignación administrativa		
Prestación por condiciones de vida peligrosas	Prestación por condiciones de vida peligrosas	Prestación por condiciones de vida peligrosas
Prestación de subsistencia para operaciones especiales	Dietas por misión	Dietas por misión
Subsidio de educación		Subsidio de educación
Viaje de la familia al lugar de asignación administrativa para asignaciones de un año o más		
Vacaciones en el país de origen	Viático	Vacaciones en el país de origen
Viajes para visitar a la familia		Viajes para visitar a la familia
Envío de equipaje no acompañado o prima de reinstalación (funcionarios con familiares a cargo: 10.000 dólares; funcionarios con familiares a cargo y asignación de un año o más o prorrogadas a más de un año, 15.000 dólares)	Envío de equipaje no acompañado (100 kilogramos o 1.200 dólares para los nombramientos de menos de un año)	Envío de equipaje no acompañado (100 kilogramos o 1.200 dólares)
Prima de repatriación		Prima de repatriación

Anexo IV

Desglose de las consecuencias financieras por ejercicio económico

(En dólares EE.UU.)

<i>Ejercicio económico</i>	<i>Número del personal</i>			<i>Cuantía</i>		
	<i>Misiones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Misiones políticas especiales</i>	<i>Total</i>	<i>Misiones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Misiones políticas especiales</i>	<i>Total</i>
2003/2004	39	4	43	446 381	42 970	489 351
2004/2005	357	9	366	3 702 174	94 573	3 796 747
2005/2008	313	23	336	3 305 446	266 063	3 571 509
2006/2007	299	55	354	3 226 774	614 042	3 840 816
2007/2008	369	57	426	4 016 720	664 775	4 681 495
2008/2009	10	–	10	120 082	–	120 082
	1 387	148	1 535	14 817 577	1 682 423	16 500 000

Anexo V**Comparación de los sueldos de P-4**

(En dólares EE.UU.)

P-4 con cónyuge y un hijo a cargo

	<i>Serie 300 en la categoría P-4/A (familiares a cargo)</i>	<i>Serie 100 en la categoría P-4/1 (familiares a cargo)</i>	<i>Diferencia</i>
Sueldo	58 041	62 327	4 286
Prestación por servicio	11 515	0	(11 515)
Aportación jubilatoria de la Organización	17 842	17 842	1 642
Prestación por familiares a cargo	0	1 936	1 936
Subsidio de educación	0	11 115	11 115
Viajes para visitar a la familia	0	2 500	2 500

P-4 sin familiares a cargo

	<i>Serie 300 en la categoría P-4/A</i>	<i>Serie 100 en la categoría P-4/1</i>	<i>Diferencia</i>
Sueldo	58 041	58 041	0
Prestación por servicio	4 063	0	(4 063)
Aportación jubilatoria de la Organización	17 842	17 842	0
Prestación por familiares a cargo	0	0	0
Subsidio de educación	0	0	0
Viajes para visitar a la familia	0	0	0