



Asamblea General

Distr. general
16 de noviembre de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Temas 117, 128, 133 y 140 del programa

Reforma de las Naciones Unidas: medidas y propuestas

Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009

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

Decimoquinto informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009

I. Introducción

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

- a) Enmiendas del Reglamento del Personal (A/62/185);
- b) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1º de julio de 2006 a 30 de junio de 2007 (A/62/186);
- c) Aplicación de la política de movilidad (A/62/215);
- d) Propuestas detalladas para simplificar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas (A/62/274);
- e) Actividades de la Oficina de Ética (A/62/285);
- f) Dotación de personal para las misiones sobre el terreno, en particular el uso de los contratos de las series 300 y 100 (A/61/732);
- g) Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad del personal de las Naciones Unidas (A/61/806) y observaciones del Secretario General al respecto (A/61/806/Add.1);



- h) Reforma de la gestión de los recursos humanos: contratación y dotación de personal (A/61/822);
- i) Medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/61/823);
- j) Personal civil de carrera de mantenimiento de la paz (A/61/850);
- k) Armonización de las condiciones de servicio (A/61/861);
- l) Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/61/957);
- m) Aplicación del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión (A/61/1029).

La Comisión también tuvo ante sí el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/62/315) y la adición del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2006 (A/61/30/Add.1).

2. Por una combinación de factores, la Comisión Consultiva y la Asamblea General se encuentran examinando importantes propuestas sobre personal en un año de presupuesto que normalmente examinarían en años que no fueran de presupuesto. Algunos de los informes que se están examinando tienen que ver con peticiones de la Asamblea de que se presenten propuestas más detalladas tras la importante iniciativa de reforma de la gestión de los recursos humanos puesta en marcha durante el sexagésimo primer período de sesiones. El examen de algunos otros se pospuso del sexagésimo primer al sexagésimo segundo período de sesiones por diversos motivos. Cuando ha procedido, la Comisión ha recomendado posponer las decisiones sobre una serie de cuestiones hasta el sexagésimo tercer período de sesiones, donde podrán examinarse en el contexto del examen general de las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos que se hace en los años en que no se presenta el presupuesto. En el presente informe la Comisión ha tratado de adoptar un enfoque holístico con respecto a las principales propuestas de simplificación de los arreglos contractuales, armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno y creación de un cuerpo de 2.500 efectivos civiles de mantenimiento de la paz. Esas cuestiones aparecen agrupadas en la sección II *infra*.

II. Simplificación de los arreglos contractuales, armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno y personal civil de carrera de mantenimiento de la paz

Simplificación de los arreglos contractuales

3. El informe del Secretario General sobre la simplificación de los arreglos contractuales (A/62/274) se presentó en respuesta a una petición de la Asamblea General de que le presentara una hoja de ruta detallada sobre la aplicación de los tipos de contrato propuestos (resolución 61/244, sección VI, párrafo 5). En respuesta a otra de las peticiones de la Asamblea, el Secretario General aborda las conclusiones y recomendaciones que figuran en los párrafos 49 a 56 del informe de la Comisión Consultiva al respecto (A/61/537). Además, el informe del Secretario

General tiene en cuenta las observaciones de la CAPI (A/61/30/Add.1) e incluye elementos adicionales derivados de las consultas con los representantes del personal durante el vigésimo octavo período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, que tuvo lugar entre el 25 de junio y el 4 de julio de 2007. Al examinar este asunto la Comisión también tuvo ante sí el informe del Secretario General 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/61/732).

4. El Secretario General ha propuesto que se simplifiquen los arreglos contractuales sobre la base de un Reglamento del Personal único afirmando que una sola serie de reglas promovería el trato equitativo de los funcionarios al asegurar que sus condiciones de servicio se rijan por los mismos criterios y que la introducción de una sola serie de reglas simplificaría el marco conceptual de la Organización, facilitando así su administración, además de aumentar su eficacia en función del costo y su transparencia para los funcionarios (véase A/62/274, párrs. 16 y 17). En su opinión, también facilitaría la elaboración y aplicación del futuro sistema de planificación institucional de los recursos. El Secretario General esboza los pormenores de los tres tipos de nombramientos propuestos, que se resumen a continuación.

Nombramientos temporales

5. El Secretario General propone que los nombramientos temporales se utilicen para contratar a funcionarios para responder a un volumen estacional o máximo de trabajo y a necesidades concretas de corto plazo, por un período máximo de un año cada vez (véase A/62/274, párr. 26). Teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por la CAPI (véase A/61/30/Add.1, párr. 18), el Secretario General ha propuesto que esos nombramientos puedan ser prorrogados hasta otro año más sobre el terreno cuando así lo exijan las necesidades operacionales. **La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General.**

Nombramientos de plazo fijo

6. Como se indica en el informe del Secretario General, podrían establecerse nombramientos de plazo fijo de un año o más, que podrían renovarse o prorrogarse hasta un máximo de cinco años (véase A/62/274, párr. 28). Los funcionarios que entrasen al servicio de la Organización estarían sujetos a un período de prueba durante su primer año de servicio. Se prevé la posibilidad de ofrecer un nombramiento continuo a los funcionarios que hayan cumplido un período de cinco años de servicios ininterrumpidos.

7. La CAPI observa que la propuesta original del Secretario General preveía limitar los nombramientos de plazo fijo a proyectos o misiones concretos. A juicio de la Comisión, los nombramientos para misiones determinadas no son instrumentos eficaces si se espera aplicar el requisito de la movilidad y existe la necesidad operacional de disponer de una fuerza de trabajo mundial (véase A/61/30/Add.1, párr. 16). En vista de esa preocupación, el Secretario General propone que los contratos del personal de contratación internacional que presten servicios en operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz dejen de disponer que la prestación de servicios se limita a una misión concreta (véase A/62/274, párr. 30). **Por cuanto un cambio así facilitaría el despliegue de personal donde fuera necesario, la Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General.**

8. La CAPI señala que “el límite máximo de cinco años para los nombramientos de plazo fijo reduce la flexibilidad de la administración para asignar al personal a puestos en función de las necesidades de la Organización” (A/61/30/Add.1, párr. 15). En respuesta a esa preocupación, el Secretario General propone que los funcionarios de contratación internacional de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz que no formen parte de los 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional propuestos y demuestren los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad tengan normalmente prórrogas de sus nombramientos de plazo fijo hasta un máximo de dos años sin que sus servicios se limiten a una misión concreta con objeto de atender a las necesidades operacionales indicadas de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Ese personal podría seguir trabajando con nombramientos de plazo fijo mientras fueran necesarios sus servicios, y en otros casos podrían permitirse prórrogas de los nombramientos de plazo fijo más allá de los cinco años, no superiores a un año (A/62/274, párrs. 33 y 34). Los fondos y programas contarían con la flexibilidad necesaria para que los nombramientos de plazo fijo se prorrogaran más allá de los cinco años de conformidad con sus mandatos operacionales (A/62/274, párr. 35).

9. A petición de la Comisión Consultiva, se aclaró que la intención del Secretario General era que no hubiera límite al número de prórrogas de los nombramientos de plazo fijo que pudieran concederse al personal de contratación internacional en operaciones de mantenimiento de la paz, ni al total de años que dicho personal podría prestar servicios en nombramientos de plazo fijo, siempre que fueran necesarios sus servicios, y que las prórrogas de los nombramientos de plazo fijo fueran por un máximo de dos años cada una. **La Comisión recomienda que el personal de contratación internacional que preste servicios en operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz con nombramientos de plazo fijo y demuestren los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad reciba prórrogas (de hasta un máximo de dos años cada una), sin que sus servicios se limiten a una misión concreta, mientras sean necesarios sus servicios. En otros casos podrían permitirse prórrogas, pero nunca superiores a un año (véanse también párrs. 14 y 15 *infra*).**

Nombramientos continuos

10. El Secretario General propone que se considere a los funcionarios que cuenten con cinco años de servicio ininterrumpido en la Organización para recibir un nombramiento continuo, siempre que sigan necesitándose sus servicios y los funcionarios en cuestión hayan demostrado los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad.

11. La CAPI ha expresado su preocupación respecto de la necesidad de concursos en la concesión de nombramientos continuos, afirmando que la propuesta del Secretario General “equivaldría a una conversión automática, porque no existe concurso ni se limita el número de conversiones, de modo que básicamente todos los miembros del personal reunirían los criterios necesarios para la conversión” (A/61/30/Add.1, párr. 9). El Secretario General sostiene que esa preocupación ya se abordaría en los procesos de selección del personal de la Organización, en el momento de la contratación o con motivo del traslado a otro puesto dentro de la Organización. En respuesta a una consulta, los representantes de la CAPI explicaron

a la Comisión Consultiva que la CAPI tenía previsto hacer un examen riguroso al considerar la posibilidad de convertir los contratos de los funcionarios.

12. **La Comisión Consultiva comparte la preocupación de la CAPI de que la conversión no debería ser automática. Por tanto, recomienda que el Secretario General elabore procedimientos para hacer un examen riguroso tanto del desempeño del personal como de la necesidad de que se mantengan sus funciones, que se emplearía para decidir si conceder nombramientos continuos, y que informe a la Asamblea General de los avances al respecto durante su sexagésimo tercer período de sesiones. La Comisión también recomienda que, con el fin de poder ser considerados para un nombramiento continuo, los funcionarios tengan que haber cumplido un período de servicio ininterrumpido de cinco años.**

13. **La Comisión Consultiva estima necesario adoptar un enfoque prudente acerca del número de conversiones. A este respecto, recuerda que en cuanto a los nombramientos permanentes se había fijado un máximo: en el párrafo 2 de la sección V de su resolución 51/226 la Asamblea General pidió al Secretario General que tomara medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegara al 70%. A juicio de la Comisión, corresponde a la Asamblea decidir si este concepto debería aplicarse en el marco de los nuevos arreglos contractuales. Por tanto, pide al Secretario General que informe de las cuestiones relacionadas con el establecimiento de un máximo en el contexto de su informe a la Asamblea sobre gestión de recursos humanos en su sexagésimo tercer período de sesiones.**

14. En su informe titulado “Invertir en el personal”, el Secretario General propuso que, en función de las necesidades de la Organización, los contratos continuos pudieran limitarse a proyectos o misiones particulares a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo (véase A/61/255, párr. 244). La CAPI no está de acuerdo, y sostiene que no deberían emplearse contratos continuos cuando no hubiera expectativas de empleo a largo plazo. Dado que el Secretario General ha dejado de proponer nombramientos para misiones determinadas, no procede examinar esta cuestión.

15. En el párrafo 48 de su informe sobre la simplificación de los arreglos contractuales (A/62/274) el Secretario General señala que el personal que trabaja en proyectos o entidades con mandatos finitos no dejará de tenerse en cuenta para nombramientos continuos, dado que no se ajustaría a las necesidades operacionales de la Organización ni a su política de movilidad evaluar la necesidad constante por referencia a un mandato, una función o un puesto concretos. En consecuencia, el Secretario General propone ahora que los funcionarios que trabajan en proyectos puedan recibir un nombramiento continuo, que sería sin limitación, siempre que la Organización siga necesitando sus servicios. **La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe esta propuesta por los motivos citados por el Secretario General. Por esos mismos motivos, aunque la Comisión no recomienda que se apruebe la creación de un cuerpo de 2.500 efectivos civiles de mantenimiento de la paz (véase párr. 36 *infra*), reconoce que el personal de contratación internacional que trabaja en operaciones de mantenimiento de la paz también debe tenerse en cuenta al asignar contratos continuos.**

16. En lo concerniente a los funcionarios de misiones de contratación local, el Secretario General está de acuerdo con el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en que la Organización tiene la obligación de ofrecer una mayor

seguridad en el empleo y prestaciones por rescisión del nombramiento que permitan al personal de misión de contratación local obtener un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia cuando termina la misión correspondiente (véase A/62/274, párr. 47). Con el sistema actual, los funcionarios cuyos nombramientos de plazo fijo sean rescindidos antes de la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento tendrán derecho a una indemnización por rescisión del nombramiento, con arreglo a la escala dispuesta en el párrafo a) del anexo III del Reglamento del Personal. El párrafo d) del anexo III dispone, sin embargo, que no se pagará indemnización alguna a los funcionarios titulares de nombramientos temporales de plazo fijo que hayan concluido en la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento.

17. El Secretario General propone que los funcionarios de contratación local cuyos servicios sigan siendo necesarios después de cinco años y se ajusten a las normas vigentes tengan derecho a recibir un nombramiento continuo. Esos funcionarios recibirían indemnizaciones por rescisión del nombramiento, en consonancia con la duración del nombramiento, cuando concluyera su período de prestación de servicio, normalmente a la clausura de la misión. El Secretario General señala que, dado que se desconoce cuándo terminará cada operación de mantenimiento de la paz, no es posible determinar los costos asociados al pago de las indemnizaciones por rescisión. A petición de la Comisión Consultiva, se le proporcionaron datos indicativos de las consecuencias financieras de pagar indemnizaciones por rescisión al personal de contratación local de Kosovo (Serbia) si la misión terminara en abril de 2008, que se calculan en 11,9 millones de dólares de los EE.UU. para 1.953 funcionarios. Como se señaló en el párrafo 16 *supra*, si los servicios del personal de contratación local terminaran en la fecha de expiración de su nombramiento, dicho personal no recibiría indemnización alguna y, en ese caso, no habría consecuencias financieras.

18. La Comisión Consultiva no está convencida de que los pagos por rescisión a los funcionarios de misiones de contratación local tengan que vincularse al tipo de nombramiento. La Comisión recomienda que la CAPI analice esta cuestión e informe a la Asamblea General al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones.

19. El Secretario General ha propuesto que se ofrezcan al personal contratado mediante concursos nacionales nombramientos de plazo fijo con la posibilidad de que se tengan en cuenta para nombramientos continuos después de cinco años. A este respecto, la CAPI ha subrayado el efecto positivo de esos concursos en la paridad de género y la distribución geográfica y ha expresado preocupación por el hecho de que la propuesta del Secretario General pueda dar lugar a una disminución de la tasa de aceptación de los candidatos de empleos en las Naciones Unidas, por lo que recomienda que, en lugar de eso, se tengan en cuenta para nombramientos continuos después de dos años. La Comisión Consultiva señala que, como se indica en el párrafo 50 del informe del Secretario General (A/62/274), uno de los objetivos fundamentales de la propuesta de simplificar los arreglos contractuales es elevar el nivel de equidad y de coherencia en relación con el trato del personal, así como simplificar la administración. En opinión del Secretario General, es importante evitar que se creen diferentes categorías de funcionarios. El Secretario General señala que los funcionarios que entran al servicio de la Organización en los niveles superiores lo hacen mediante procesos de selección por concurso y a menudo cuentan con muchos años de experiencia profesional probada en el trabajo, por lo que mantiene la necesidad de que todo el personal preste servicios durante cinco

años antes de ser considerado para una conversión de su nombramiento. En respuesta a una pregunta de la Comisión Consultiva, se informó a ésta de que, con la propuesta del Secretario General, la consideración de la posibilidad de otorgar nombramientos continuos a los funcionarios contratados a partir de concursos nacionales se aceleraría, al limitarla a una determinación de si el funcionario ha demostrado los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad (se consideraría que todos los funcionarios elegidos por concurso cumplen el requisito de la necesidad de mantener sus servicios en la Organización).

20. Con el sistema actual, los candidatos que superan un concurso nacional se incluyen en una lista de candidatos seleccionados, pero no se les garantiza una asignación inmediata a un puesto en la Organización. Una vez en la lista, el período de espera de esos candidatos es indefinido. En este contexto, la Comisión Consultiva recuerda el párrafo 38 de la resolución 57/300 de la Asamblea General, en que la Asamblea compartía la visión del Secretario General de fomentar la excelencia entre el personal de las Naciones Unidas, mediante, entre otras cosas, el rejuvenecimiento, asegurando al mismo tiempo las normas más altas de eficiencia, competencia e integridad, lo mismo que la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros. A ese respecto, la Comisión también recuerda la sección III de la resolución 61/244.

21. La Comisión Consultiva volverá a ocuparse de esta cuestión en el contexto de su examen de las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos durante el sexagésimo tercer período de sesiones.

22. Según la propuesta del Secretario General, los nombramientos continuos podrán rescindirse “atendiendo a los intereses de la buena administración de la Organización” (A/61/255, párr. 249). En respuesta a la aclaración pedida por la Comisión Consultiva sobre las posibilidades de recurso de los funcionarios en esos casos, el Secretario General señala que

el funcionario de que se trate tendría la posibilidad de recurrir a la recomendación y la documentación justificativa y formular observaciones al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos antes de que se adoptara una decisión definitiva. La decisión de rescindir un nombramiento continuo adoptada por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos constituiría una decisión administrativa sujeta a recurso de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal. De conformidad con el apartado i) del párrafo c) de la regla 112.2, un funcionario también puede solicitar por escrito al secretario de la junta mixta de apelaciones competente la suspensión de la aplicación de esa decisión (véase A/62/274, párr. 52).

23. Como ha señalado la Comisión Consultiva, conforme al párrafo a) de la regla 9.1, el Secretario General podrá rescindir el nombramiento de un funcionario titular de un nombramiento permanente si tal medida redunde en interés de la buena administración de la Organización y se ajusta a las normas de la Carta, “a condición de que esta medida no sea impugnada por el funcionario interesado” (véase A/61/537, párr. 54). Los funcionarios titulares de nombramientos continuos no podrán impugnar las rescisiones, sólo “formular observaciones”. **La Comisión considera imperativo que existan procedimientos rigurosos para examinar tanto el desempeño de los funcionarios como la necesidad de seguir manteniendo sus funciones si se decide rescindir sus nombramientos. Igualmente importante es la necesidad de asegurar que los funcionarios puedan**

impugnar de forma interna una rescisión prevista antes de que se adopte una decisión definitiva. La Comisión es consciente de que, tras la rescisión, el funcionario podría recurrir al sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. La Comisión recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que le informe, en su sexagésimo tercer período de sesiones, sobre los procedimientos internos que se hayan elaborado con este fin.

24. Como se indica en el párrafo 60 del informe del Secretario General (A/62/274), habría consecuencias financieras en relación con los funcionarios de contratación internacional que actualmente prestan servicios con nombramientos de duración limitada y que recibieran nuevos nombramientos con arreglo al nuevo contrato para el empleo del personal de las Naciones Unidas, que implicaría derechos adicionales en forma de subsidio de educación, viajes para visitar a la familia y primas de repatriación. Al 30 de junio de 2007 había 3.339 funcionarios internacionales con nombramientos de duración limitada en las misiones sobre el terreno. El Secretario General estima que, sobre la base de la situación actual relativa a los familiares a cargo y al estado civil de los funcionarios, se generarían costos adicionales de 23,7 millones de dólares anuales (19,9 millones de dólares correspondientes a 10 misiones de mantenimiento de la paz y 3,8 millones de dólares relacionados con nueve misiones políticas especiales).

Armonización de las condiciones de servicio

25. Conforme a las recomendaciones de la CAPI (véase A/61/30/Add.1), el Secretario General formula las siguientes propuestas en su informe sobre la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861):

a) Armonización de los criterios empleados para designar los lugares de destino como aptos o no aptos para familias en función de la fase de seguridad establecida por el Departamento de Seguridad y el enfoque utilizado por el Comité interinstitucional para los lugares de destino de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Como resultado, 12 operaciones de paz especiales de las Naciones Unidas, que en la actualidad se consideran no aptas para familias, pasarían a considerarse aptas para familias;

b) La aplicación del régimen de operaciones especiales a todos los lugares de destino no aptos para familias que según el Departamento de Seguridad se encuentren en la fase III de seguridad o en fases superiores. Con el régimen de operaciones especiales se designa como lugar de asignación administrativa una localidad próxima al lugar de destino no apto para familias que cuente con servicios médicos, educacionales y de vivienda apropiados. El funcionario recibe la misma remuneración y las mismas prestaciones que las que se otorgan habitualmente al personal del cuadro orgánico de contratación internacional asignado a lugares de destino aptos para familias;

c) Sustitución de la licencia de recuperación ocasional por el viaje con fines de descanso y recuperación. Siguiendo la recomendación de la CAPI, se pagarían viajes con fines de descanso a destinos acordados y sólo se pagarían dietas en casos excepcionales, cuando la Organización no pudiera facilitar el viaje ni hacer preparativos para que el funcionario se trasladara al lugar aprobado;

d) Abandono de los nombramientos de la serie 300 en lugares de destino no aptos para familias.

26. En la sección VII del informe del Secretario General (A/61/861), en que se preveía una fecha de aprobación anterior, figuran las consecuencias financieras, calculadas en el momento de elaborarse ese informe.

Personal civil de carrera de mantenimiento de la paz

27. El informe del Secretario General sobre el personal civil de carrera de mantenimiento de la paz (A/61/850), en el que se abunda en la propuesta incluida en su informe sobre invertir en el personal (A/61/255/Add.1 y Corr.1), responde a la petición de realizar un análisis más completo de las necesidades, la gestión y el funcionamiento del cuadro propuesto de 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, formulada por la Asamblea General en su resolución 61/244, por recomendación de la Comisión Consultiva.

28. En la sección II del informe (A/61/850) se describe el estudio hecho por la Secretaría para determinar la necesidad de una capacidad básica de 2.500 funcionarios civiles de carrera, además de la combinación conveniente de aptitudes y categorías. En el anexo del informe se desglosan los 2.500 puestos propuestos por función y categoría. Esos puestos son, en su mayoría, de las categorías comprendidas entre P-4 y D-1 y entre FS-5 y FS-7. Se incluyeron algunos puestos de categorías P-2 y P-3 para la movilidad planificada del personal y para los candidatos que aprobaran concursos nacionales. No se incluyen los puestos de categorías D-2 y superiores porque corresponde al Secretario General hacer esos nombramientos. Tampoco se incluyen el personal adscrito, militares en activo y policías con contratos de las Naciones Unidas, ni los grupos ocupacionales relacionados con la seguridad, la supervisión interna y los derechos humanos, dadas las competencias del Departamento de Seguridad, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos respectivamente en la gestión del personal que desempeña esas funciones. Se propone la siguiente distribución de las funciones: el 27% de los puestos tendría funciones sustantivas, el 28% funciones administrativas, y el 45%, funciones de apoyo logístico (véase A/61/850, anexo).

29. El Secretario General propone que se utilice para la selección del personal de carrera de mantenimiento de la paz el mismo procedimiento competitivo que para la contratación del personal de la Secretaría. Está previsto que el personal civil de carrera de mantenimiento de la paz esté sujeto a un despliegue rápido con un corto plazo de preaviso para atender a las necesidades operacionales y la rotación planificada entre lugares de destino, y que esto se especifique en los anuncios de vacantes y en los contratos. El personal civil de carrera de mantenimiento de la paz también podrá participar en los programas de movilidad de la Secretaría. Como se indica en el párrafo 21 del informe, cuando un funcionario civil de carrera de mantenimiento de la paz abandone el cuadro, se determinará si su puesto debe seguir formando parte del cuadro de personal. Además, los funcionarios que presten servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas que no formen parte del cuadro de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz podrán presentar su solicitud para cubrir una vacante del cuadro, junto con el resto del personal de las Naciones Unidas y los candidatos externos, cuando el número de funcionarios descienda a menos de 2.500. La composición del cuadro se examinará

constantemente para garantizar que evoluciona en función de las necesidades operacionales (véase A/61/850, párr. 31).

30. Como se indica en el párrafo 39 del informe del Secretario General, no hay intención de ampliar la plantilla actual. La propuesta es financiar la dotación de 2.500 puestos civiles de carrera de mantenimiento de la paz con cargo a los puestos autorizados existentes de las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

Conclusión

31. En su examen de la simplificación de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y el cuadro de funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, cuestiones que están relacionadas entre sí, la Comisión Consultiva ha procurado adoptar un enfoque integral, y tener en cuenta los problemas que el Secretario General procura resolver mediante las reformas propuestas. Entre ellos figuran problemas para retener al personal en las operaciones de mantenimiento de la paz debido al límite de cuatro años de los nombramientos de la serie 300; las diferentes condiciones de servicio del personal; la imposibilidad, en el marco de las disposiciones actuales, de trasladar al personal de una misión a otra en función de las necesidades operacionales; lo complejo de la administración del marco contractual actual, y la necesidad de ofrecer perspectivas de carrera al personal de las operaciones de mantenimiento de la paz.

32. La Comisión Consultiva considera que la propuesta del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales representa un cambio fundamental que resuelve muchos de los problemas mencionados. Por tanto, con sujeción a las observaciones y recomendaciones formuladas en los párrafos anteriores, la Comisión recomienda que se aprueben las propuestas del Secretario General dirigidas a simplificar los arreglos contractuales en un Reglamento del Personal único, que se aplicarán en distintas etapas de conformidad con los planes descritos en la sección IV de su informe (A/62/274). La Comisión considera que, de aplicarse correctamente, esta medida, sumada a la eliminación de los nombramientos específicos para misiones y el otorgamiento de nombramientos continuos para el personal que trabaja en operaciones de mantenimiento de la paz y en proyectos, y a las recomendaciones de la Comisión sobre las condiciones de servicio (véase párr. 34 *infra*), contribuirá en gran medida a facilitar la movilidad del personal, promover las perspectivas de carrera de todos los funcionarios y fomentar el desarrollo de una plantilla realmente mundial que pueda administrarse de manera flexible para satisfacer las necesidades operacionales e institucionales.

33. La Comisión Consultiva señala, sin embargo, que incluso si se adopta un tipo único de contrato para el personal, los funcionarios de contratación internacional de la Sede trasladados a una operación de mantenimiento de la paz pueden, en algunos casos, seguir gozando de mejores condiciones de servicio que sus homólogos contratados sobre el terreno. A solicitud de la Comisión, se le proporcionaron cuadros donde figuraban muestras de comparaciones entre la remuneración del personal contratado en las misiones y el personal de la Sede asignado a lugares de destino aptos y no aptos para familias (véase el anexo del presente informe). Además, la Comisión señala que, de conformidad con lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/404, los funcionarios enviados a una misión mantienen

durante dos años el derecho a retener su puesto en el lugar de destino inicial. La Comisión observa con preocupación dos fenómenos: a) la cuestión del período de tiempo durante el cual el personal asignado de los lugares de destino estables sigue recibiendo una compensación vinculada a su empleo en el lugar de destino estable, y b) la falta de coherencia entre el concepto de derecho a mantener el puesto y el “principio fundamental de la política de movilidad [que] consiste en que los funcionarios no están vinculados a sus puestos” (véase A/62/274, párr. 48). La Comisión considera que será necesario ocuparse de estas dos cuestiones cuanto antes. Por tanto, recomienda que el Secretario General presente propuestas a este respecto a la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones.

34. En cuanto a las propuestas del Secretario General dirigidas a simplificar las condiciones de servicio, la Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las relativas a la armonización de la designación de los lugares de destino como aptos o no aptos para familias de conformidad con la fase de seguridad que fije el Departamento de Seguridad y al reemplazo de la licencia de recuperación por viajes con fines de descanso y recuperación. Habría que actualizar las consecuencias financieras previstas de estos cambios a fin de presentarlas a la Asamblea General cuando examine la cuestión. La Comisión señala, a este respecto, que, además de los costos previstos en el informe del Secretario General (A/61/861, párrs. 28 y 35), lo más probable es que el cambio de la designación de 12 operaciones de mantenimiento de la paz no aptas para familia a aptas para familias genere costos de seguridad adicionales.

35. La Comisión Consultiva no está convencida de que se necesite aplicar un régimen de operaciones especiales a las misiones no aptas para familias. La Comisión considera que la adopción de arreglos contractuales simplificados, sumada a la eliminación de nombramientos específicos para misiones y el otorgamiento de nombramientos continuos al personal que trabaja en operaciones de mantenimiento de la paz y en proyectos, al igual que las recomendaciones sobre las condiciones de servicio que figuran en el párrafo 34 del presente documento, resolverán varias de las mismas cuestiones previstas en el régimen de operaciones especiales. Además, la Comisión señala que un régimen de operaciones especiales acarrea dificultades administrativas, ya que implicaría trasladar a gran cantidad de familias a nuevos lugares de destino. Por tanto, la Comisión recomienda que la Asamblea General postergue el examen de la adopción de un régimen de operaciones especiales a fin de contar con tiempo suficiente para que se hagan efectivas las mejoras relacionadas con la aplicación de arreglos contractuales simplificados.

36. La Comisión Consultiva no recomienda que se cree el cuadro propuesto de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, ya que muchos de los problemas para los que se elaboró esta propuesta se resolverían mediante la simplificación de los arreglos contractuales y las demás recomendaciones incluidas en los párrafos anteriores. Con la adopción de un contrato único en las Naciones Unidas y la eliminación de los nombramientos específicos para misiones, sumadas a la posibilidad de acceder a contratos continuos, conforme a lo propuesto por la Comisión en el párrafo 15, el personal de contratación internacional de las operaciones de mantenimiento de la paz pasará a formar parte de la plantilla general, con las mismas exigencias de movilidad y perspectivas de carrera que el resto de la Secretaría.

III. Movilidad

37. La Comisión Consultiva tuvo ante sí tres informes sobre el tema de la movilidad: el informe del Secretario General sobre la aplicación de la política de movilidad (A/62/215), solicitado por la Asamblea General en su resolución 61/244; el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad del personal de las Naciones Unidas (A/61/806), y las observaciones del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/61/806/Add.1).

38. La Comisión Consultiva observa que la Asamblea General, en la sección IV de su resolución 61/244, pidió al Secretario General que en su sexagésimo tercer período de sesiones le presentara informes sobre:

a) Las fases aplicadas de la política de movilidad, junto con las previsiones para las fases restantes previstas, y una evaluación de las cuestiones administrativas y de gestión pertinentes;

b) Un análisis del programa de movilidad planificada que incluya información sobre las consecuencias financieras y sobre su utilidad para mejorar la eficiencia de la Organización y tenga en cuenta, entre otras cosas, las elevadas tasas de vacantes.

La Asamblea también decidió examinar en su sexagésimo tercer período de sesiones, a la luz de la experiencia obtenida en la movilidad planificada, el cumplimiento de los límites para la permanencia en los puestos.

39. En vista de que, al parecer, la Asamblea General ha solicitado un informe amplio sobre cuestiones relativas a la movilidad, la Comisión Consultiva se limitará, en este informe, a formular observaciones de carácter general sobre la información incluida en los documentos que tiene ante sí y recomendaciones sobre las cuestiones que considera necesario incluir en el informe que se presente a la Asamblea en su sexagésimo tercer período de sesiones (véase la resolución 61/244, secc. IV).

40. La Comisión Consultiva ha apoyado sistemáticamente la promoción de la movilidad del personal como una forma de desarrollar una plantilla más flexible y multiplicar sus aptitudes. Sin embargo, está de acuerdo con la Dependencia Común de Inspección en que es fundamental un plan estratégico general de movilidad (véase A/61/806, párr. 29). La Organización debería contar con un programa detallado a este respecto, para lo cual habría que analizar las necesidades de la Organización a fin de definir qué tipos de aptitudes se necesitan y en qué lugares. Asimismo, se debería elaborar un inventario detallado de las aptitudes y competencias del personal en cada lugar de destino. Por tanto, la Comisión solicita que en el futuro informe se incluyan un análisis de este tipo y una descripción del plan estratégico resultante.

41. A falta de una previsión fundamentada de las consecuencias financieras de la aplicación de la política de movilidad, la Dependencia Común de Inspección hizo su propio análisis y estima que causaría un aumento de los gastos comunes de personal de entre 15 y 20 millones de dólares por bienio. En el párrafo 31 de sus observaciones (A/61/806/Add.1) el Secretario General afirma que es difícil especular sobre el monto de los gastos del programa porque no se sabrá cuánto personal cambiará de lugar de destino hasta que la política se aplique plenamente.

42. La Comisión Consultiva se ocupará de la cuestión de la movilidad en el contexto de su examen de las cuestiones de gestión de los recursos humanos durante el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General.

IV. Medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

43. El informe del Secretario General sobre las medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (A/61/823) se presentó en respuesta al párrafo 2 de la sección XVII de la resolución 61/244 de la Asamblea General, en el que ésta pidió al Secretario General propuestas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal existente en la Oficina. Como se indica en el párrafo 22 del informe, la Alta Comisionada elaboró un plan especial de acción para el logro de una representación geográfica equitativa¹. Se está aplicando una serie de medidas, entre ellas:

- a) Actividades de difusión para aumentar la reserva de candidatos calificados para los concursos nacionales especializados en derechos humanos;
- b) Establecimiento de un mecanismo para examinar el proceso de contratación para llenar cada vacante antes de la selección, a fin de garantizar que se haga todo lo posible por encontrar y elegir a candidatos calificados de las regiones insuficientemente representadas;
- c) Elaboración de una lista de distribución de instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales e instituciones académicas dispuestas a difundir información sobre las vacantes que se prevén en el ACNUDH;
- d) Establecimiento de la obligación de que todos los jefes de sección incluyan objetivos de distribución geográfica entre las metas de la sección que supervisan y de que los servicios de apoyo a los programas y gestión del ACNUDH examinen regularmente los resultados a este respecto.

El Secretario General informa de que estos esfuerzos han empezado a mostrar resultados positivos desde que se establecieron los procedimientos a fines de septiembre de 2006 (véase A/61/823, párr. 19).

44. Entre las medidas adicionales propuestas figuran las siguientes:

- a) Pagar a especialistas en derechos humanos para que presten asistencia en la corrección de los exámenes de los concursos nacionales en la esfera de los derechos humanos de 2008, lo que debería reducir significativamente el tiempo necesario para elaborar la lista de candidatos aprobados;
- b) Contratar a los candidatos de los concursos nacionales con cargo a puestos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios. En el segundo caso, el departamento contratante debe comprometerse a absorber el personal contratado con cargo a puestos extrapresupuestarios, que no están sujetos al sistema de los límites convenientes, por si se agotara la financiación para el puesto original;

¹ Véase E/CN.4/2006/103.

c) Usar mecanismos de intercambio de personal, como los convenios existentes para el traslado entre organismos y la adscripción de personal, a fin de que la Oficina aproveche los servicios de personas de países no representados o insuficientemente representados;

d) Dedicar especial atención al equilibrio geográfico entre los expertos asociados.

45. Como se señala en el párrafo 8 del informe del Secretario General, en el párrafo 1 de la sección III de su resolución 61/244 la Asamblea General matizó el lenguaje utilizado en sus resoluciones anteriores, donde se establecía que los nombramientos para puestos de categoría P-1 y P-2 se harían *exclusivamente* mediante concurso. En la resolución 61/244 se dispone que los concursos nacionales son la fuente de contratación para los puestos de la categoría P 2 *sujetos a distribución geográfica* a fin de reducir la falta de representación y la representación insuficiente de Estados Miembros en la Secretaría (sin cursivas en el original). Esta matización permitiría contratar a candidatos externos a los concursos nacionales para los puestos de categoría P-2 no sujetos a distribución geográfica, de los que hay un número notable en el ACNUDH. En el anexo del informe del Secretario General se incluye una enmienda de la regla 104.15 del Reglamento del Personal para armonizarla con la resolución 61/244.

46. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General y pide a este último que presente un informe sobre los resultados de la aplicación de medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal del ACNUDH, en el marco del informe sobre la gestión de los recursos humanos que presentará a la Asamblea en su sexagésimo tercer período de sesiones.

V. Enmiendas del Reglamento del Personal

47. De conformidad con lo dispuesto en la cláusula 12.3, el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Reglamento del Personal (A/62/185) contiene el texto completo de las nuevas disposiciones o enmiendas de las reglas actuales que el Secretario General se propone aplicar a partir del 1° de enero de 2008, así como la razón de esas enmiendas. A petición de la Comisión Consultiva se le entregó un cuadro comparativo en que figura el texto anterior de las reglas y enmiendas. Ese cuadro deberá presentarse a la Asamblea General para su examen del informe del Secretario General.

48. La Comisión Consultiva señala que se han enmendado el apartado iii) del párrafo d) de la regla 105.3 y el párrafo c) de la regla 205.2 para que los funcionarios puedan viajar a un país de origen diferente del de su nacionalidad a fin de disfrutar de sus vacaciones en el país de origen si tienen estrechos vínculos familiares o personales en ese país. **La Comisión Consultiva opina que debe definirse de manera precisa la expresión “estrechos vínculos familiares o personales en ese país”.**

49. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.

VI. Contratación y dotación de personal

50. En opinión de la Comisión Consultiva, las cuestiones complejas de contratación y dotación de personal deberían examinarse en 2008, un año en que no se presenta el presupuesto, para que la Asamblea General pueda dedicarles más tiempo (véase párr. 2 *supra*). En los párrafos siguientes, sin embargo, la Comisión destaca algunas cuestiones planteadas en el informe del Secretario General sobre contratación y dotación de personal (A/61/822) y recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que le presente en su sexagésimo tercer período de sesiones un informe en que se dé seguimiento a esas cuestiones.

51. El informe del Secretario General se presenta con arreglo a los párrafos 4, 10 y 13 de la sección II de la resolución 61/244, en que la Asamblea General pidió al Secretario General que le informara de las cuestiones relacionadas con la elaboración de un programa de orientación y capacitación para los miembros de los órganos centrales de examen, de los esfuerzos realizados para reducir el plazo necesario para llenar vacantes, y de la utilización de listas de candidatos preseleccionados.

52. Como se señala en la sección II del informe del Secretario General, se han tomado varias medidas para asegurar el perfeccionamiento constante de la labor de los órganos centrales de examen. Los miembros nuevos de los órganos centrales de examen de todos los lugares de destino reciben orientación básica y capacitación inicial que imparte la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la oficina de recursos humanos del lugar de destino. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos preparó un módulo informativo sobre la función de los órganos centrales de examen y lo distribuyó a todas las oficinas exteriores para la formación de los miembros de esos órganos. Además, se elaboró un cuestionario en versión electrónica que se distribuyó a todos los miembros de los órganos centrales de examen de todos los lugares de destino con el objeto de recabar su opinión sobre la capacitación que se ofrecía y determinar qué otra capacitación podían necesitar. Entre las próximas medidas que se prevé adoptar figura la elaboración de una nueva versión de las directrices para la labor de los órganos centrales de examen del sistema de selección de personal.

53. Como se señala en el párrafo 19 del informe, actualmente se tarda 174 días como promedio para llenar una vacante. Algunos de los factores que influyen en la duración de ese proceso son la complejidad de las normas y procedimientos, la gran cantidad de solicitudes que se reciben, las dificultades que presenta el sistema electrónico de apoyo, la falta de familiaridad de los directores con las normas, los procedimientos y el sistema electrónico, la verificación de antecedentes y la aprobación administrativa de los candidatos. Algunas de las medidas adoptadas a fin de reducir el plazo necesario para llenar las vacantes incluyen la elaboración de perfiles genéricos de funciones y el establecimiento de requisitos uniformes sobre las competencias y las cualificaciones; estas medidas tienen por objeto reducir el tiempo que invierten los directores en el proceso de selección y el porcentaje de casos que los órganos centrales de examen devuelven a los directores. Además, se han preparado anuncios genéricos de vacantes tanto en inglés como en francés, a fin de reducir el tiempo invertido en el proceso de traducción. También se están examinando actualmente los procedimientos de trabajo como paso previo a la introducción de un nuevo instrumento electrónico de dotación de personal y del nuevo sistema de planificación de recursos institucionales. Entre las medidas que se prevé adoptar en el futuro figuran la introducción de planificación sistemática y la

utilización de listas de candidatos preseleccionados como instrumento principal para la contratación y colocación.

54. La Comisión Consultiva toma nota a este respecto de las medidas adoptadas por la Oficina de las Naciones Unidas en Viena para reducir los plazos que insume la contratación (véase A/62/7, párr. VIII.85). El número medio de días que tardaron en cubrirse los puestos profesionales en el bienio 2004-2005 fue de 115 días, el promedio estimado para 2006-2007 es de 110 días y el objetivo establecido para 2008-2009 es de 93 días. Entre las medidas que han permitido a la Oficina lograr esas mejoras figuran: a) la estimación de las necesidades de contratación y la publicación de anuncios sobre vacantes con seis meses de anticipación, sujeta a la aprobación del presupuesto; b) la planificación de la sucesión para los puestos, en virtud de la cual éstos se anuncian entre seis y nueve meses antes de la fecha prevista para la jubilación del funcionario; c) la capacitación periódica de los miembros de los órganos centrales de examen, que ha tenido como consecuencia que los criterios de evaluación se aprueben en 48 horas; d) la traducción de los anuncios de vacantes al francés en cinco días hábiles; e) la publicación periódica de las listas de candidatos para todos los puestos en determinados días (16°, 31° y 61° días), y un sistema electrónico de verificación de vacantes. **La Comisión Consultiva reitera la recomendación formulada en su primer informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, de que las enseñanzas obtenidas de la experiencia de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena deberían aplicarse más ampliamente (A/62/7, párr. 37) y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente a la Asamblea un informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones.**

55. En su informe el Secretario General desarrolla la propuesta que figura en el informe "Invertir en el personal" (véase A/61/255, párrs. 76 a 79) de elaborar listas de candidatos preseleccionados como instrumento principal para la contratación, colocación y ascenso del personal en toda la Secretaría. Según esa propuesta los anuncios genéricos de vacantes se publicarían sobre la base de una planificación estratégica de la fuerza de trabajo y mantendrían su vigencia durante 60 días. Se cambiaría el diseño de los formularios de antecedentes personales para posibilitar la selección electrónica de los candidatos. La selección de los candidatos según sus calificaciones sustantivas quedaría a cargo de grupos de expertos especializados en algunas esferas ocupacionales. Los órganos centrales de examen seguirían velando por que el proceso se tramitara debidamente antes de la inclusión de los candidatos en la lista. Después de su aceptación por un órgano central de examen y antes de incluirlos en una lista, los candidatos serían sometidos al proceso de aprobación administrativa. Las listas incluirían también candidatos que hubieran aprobado un concurso. Cuando se produjera una vacante el jefe del departamento u oficina podría seleccionar al candidato de la lista.

56. La Comisión Consultiva ha apoyado sistemáticamente la idea de utilizar listas para agilizar el proceso de selección de personal. Sin embargo, observa con preocupación que la base tecnológica actual del sistema electrónico Galaxy de dotación de personal no permite gestionar listas (A/61/822, párr. 24), aunque deberían ser una parte integral del sistema de selección con arreglo a lo dispuesto en las instrucciones administrativas ST/AI/2002/4 y ST/AI/2006/3. La Comisión formuló anteriormente comentarios al respecto y observó con preocupación que el sistema de selección de personal se había establecido en 2002 sin contar con medios adecuados para manejar las listas que iban a formar parte de él (véase A/60/7, párr. 66). En el

informe del Secretario General se examina la posibilidad de sustituir el sistema Galaxy por otro (A/61/822, párrs. 23 a 25), pero no se indica un calendario para ello. **La Comisión considera que, en tanto se sustituye el sistema Galaxy por otro, la utilidad de las listas de candidatos preseleccionados será limitada. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que le informe en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre los avances logrados tanto en relación con el sistema electrónico de selección de personal como con la aplicación de la lista de candidatos preseleccionados.**

57. **La Comisión Consultiva celebra el énfasis puesto por el Secretario General en la planificación estratégica de la fuerza de trabajo para determinar las necesidades de personal de la Organización. Como se indica en el párrafo 44 del informe del Secretario General, esa planificación tiene en cuenta los mandatos nuevos, las jubilaciones, la falta de personal con determinadas aptitudes, los nuevos puestos, los futuros vencimientos de plazos para permanecer en determinados puestos y el perfil de la distribución geográfica y de género de la Organización. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente un informe detallado en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre los avances logrados y los problemas encontrados en el proceso de planificación estratégica de la fuerza de trabajo.**

58. **La Comisión Consultiva cree que muchos de los problemas afrontados por la Organización para contratar en forma expedita y retener personal calificado, de alta calidad, provienen de su sistema de selección de personal, que es demasiado complejo.** Al respecto, la Comisión recuerda que, durante su examen de la propuesta del Secretario General para el establecimiento de un nuevo sistema de administración de justicia, se le informó de que un gran porcentaje de causas tramitadas por la Lista de Asesores Letrados y la Oficina del Ombudsman tenían que ver con cuestiones relativas a la selección y el ascenso del personal (véase A/62/7/Add.7, anexo VI). **En opinión de la Comisión, ha llegado la hora de examinar detenidamente el sistema actual con miras a simplificarlo y hacerlo más transparente, así como a responsabilizar a los directores de programas. La Comisión formuló anteriormente varias sugerencias concretas en este sentido (véase, por ejemplo, A/60/7, párrs. 62 a 68; A/61/537, párrs. 12 a 29; y A/62/7, párr. VIII.85). Al respecto, la Comisión espera con interés que se presente el informe a la Asamblea General, con arreglo al párrafo 5 de la sección II de su resolución 61/244, y confía en que ese informe reflejará las preocupaciones de la Comisión.**

VII. Actividades de la Oficina de Ética

59. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/62/285) se presentó en cumplimiento del apartado i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General. El informe abarca el período de 12 meses comprendido entre el 1° de agosto de 2006 y el 31 de julio de 2007, es decir, el primer ciclo completo de actividades de la Oficina de Ética. Como se señala en el párrafo 8 del informe, la Oficina recibió 287 solicitudes de servicios, lo que representó un leve aumento en el promedio mensual en comparación con el total de 153 solicitudes recibidas en el período de siete meses comprendido entre enero y julio de 2006. Las solicitudes de servicios correspondían a las categorías siguientes: asesoramiento sobre cuestiones éticas (57%); protección contra represalias por

denunciar faltas de conducta (18%); información general (11%); capacitación (12%) y otros (2%). Como se señala en el párrafo 9 del informe, las solicitudes de servicios provinieron de distintos puntos geográficos y grupos y de funcionarios de diferentes categorías de toda la Secretaría.

60. En la sección III del informe se describen las actividades de la Oficina de Ética en relación con el establecimiento de normas; la capacitación, enseñanza y difusión; el asesoramiento y la orientación, y la gestión del programa de declaraciones de situación financiera. Con respecto a este último la Comisión Consultiva observa que un total de 1.740 funcionarios estaban obligados a presentar una declaración de situación financiera o una declaración de interés para el ciclo de 2005. En total, 1.670 funcionarios, es decir, el 98%, cumplió con esa obligación. Se descubrió que, de los casos examinados por una compañía financiera externa (PricewaterhouseCoopers LLP), 17, es decir, el 1%, presentaban un posible conflicto de intereses. Catorce funcionarios involucrados en esos 17 casos aceptaron tomar las medidas correctivas pertinentes recomendadas por PricewaterhouseCoopers para eliminar el posible conflicto y tres casos fueron sometidos a consideración de la Oficina de Ética para que adoptara una decisión final debido a que había una discrepancia entre la opinión del funcionario respectivo y PricewaterhouseCoopers (véase A/62/285, párr. 41).

61. La Oficina de Ética está haciendo un examen para determinar si corresponde exigir la presentación de declaraciones de situación financiera a personas que no sean funcionarios de la Secretaría ni expertos en misión con una función fiduciaria (véase A/62/285, párr. 51; véase también secc. X *infra*).

62. Como se señala en el párrafo 61 del informe, el contrato actual con PricewaterhouseCoopers vence en octubre de 2009, fecha en que se estudiará la posibilidad de que la Oficina de Ética asuma la responsabilidad directa del examen. **Al examinar el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 la Comisión Consultiva recomendó que la Asamblea General pidiera al Secretario General que hiciera un análisis a fondo para fines del bienio 2008-2009 de las ventajas y desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar un examen interno en lugar de recurrir a arreglos externos (véase A/62/7, párr. I.17).**

63. La Comisión Consultiva señala que, en respuesta a la solicitud que dirigió al Secretario General de que describiera las diversas actividades relacionadas con la ética que realizaban diferentes dependencias de la Secretaría, trazara un plan para la coordinación entre ellas y estudiara la posibilidad de redistribuir recursos a la Oficina de Ética de ser necesario (véase A/60/7/Add.13, párr. 25), el Secretario General ha informado de que la Oficina hizo un estudio preliminar de esas actividades y que se están compilando las actividades relacionadas con la ética. Al respecto, la Comisión Consultiva reitera que muchas de esas actividades ya se están llevando a cabo en distintos ámbitos de la Secretaría, incluidas la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. **Por lo tanto, a fin de evitar la duplicación de tareas y fomentar la coordinación, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que agilice la finalización de la mencionada compilación de actividades relacionadas con la ética que realizan los distintos departamentos, oficinas o entidades y que presente un informe sobre esas actividades en el sexagésimo tercer período de sesiones. Como había solicitado la Comisión anteriormente (véase A/60/7/Add.13, párr. 25),**

el informe deberá trazar un plan para la coordinación entre las distintas dependencias y estudiar la posibilidad de redistribuir recursos y destinarlos a la Oficina de Ética de ser necesario.

64. En el párrafo 73 de su informe el Secretario General señala que, aunque se han enunciado claramente las principales responsabilidades de la Oficina de Ética en su boletín ST/SGB/2005/22, su ámbito de competencia no se extiende a todo el sistema². Por lo tanto, sugiere que la Asamblea General considere la posibilidad de ampliar la competencia de la Oficina de Ética de modo que abarque a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas y proporcione mayor orientación al respecto. **En opinión de la Comisión Consultiva, sería necesario primero que la Asamblea considerara la conveniencia de que otras entidades de las Naciones Unidas, como los fondos y programas, adoptaran políticas y normas comunes sobre ética y, en su caso, si deberían tener una administración central o separada. Por lo tanto, la Comisión recomienda no ampliar la competencia de la Oficina de Ética en este momento.**

VIII. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio y el 30 de junio de 2007

65. El informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2007 (A/62/186) se presentó en cumplimiento del párrafo 16 de la resolución 59/287, en que la Asamblea General, entre otras cosas, pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o conducta delictiva. En el informe se presenta una reseña general del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos en que el Secretario General impuso medidas disciplinarias en el período examinado, datos y cifras comparativos sobre las medidas adoptadas en todos los casos concluidos en ese período e información sobre la práctica del Secretario General en los casos de presunta conducta delictiva.

66. El Secretario General indicó en el párrafo 2 de su informe que, en cumplimiento del párrafo 17 de la resolución 59/287, se distribuiría una circular para informar a todos los funcionarios de la Organización de los ejemplos más frecuentes de falta de conducta o conducta delictiva y de sus consecuencias disciplinarias, incluso de toda posible actuación judicial, teniéndose debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios de que se tratara. Se informó a la Comisión Consultiva, a petición suya, de que se estaba preparando la circular, que se distribuiría en las semanas siguientes.

67. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.

² A solicitud de la Comisión Consultiva se le informó que la competencia de la Oficina de Ética se limitaba a la Secretaría de las Naciones Unidas, como se definió en el boletín del Secretario General ST/SGB/1997/5.

IX. Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales

68. El informe del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/61/957) se presentó en cumplimiento de la resolución 57/306, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que mantuviera datos sobre las investigaciones de los actos de explotación sexual y delitos conexos cometidos en el sistema de las Naciones Unidas. En el informe se incluye información suministrada por 41 entidades de las Naciones Unidas sobre denuncias recibidas en 2006.

69. La Comisión Consultiva observa, como se indica en la sección III del informe, que el número total de denuncias se mantuvo relativamente constante, puesto que se habían presentado 371 denuncias en 2006 y 373 en 2005. La mayoría de las denuncias, 357 de un total de 371, se referían al personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Esta cifra representa un aumento del 5%; sin embargo, como se indica en el párrafo 13 del informe, el personal de mantenimiento de la paz aumentó en un 14% en el período examinado. La mayoría de las denuncias fueron formuladas por la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, que presentaron 176, 71 y 48 denuncias, respectivamente. El Secretario General observó que el aumento podía ser en parte imputable al mejoramiento de los mecanismos de denuncia, ya que ese período había coincidido con la creación de equipos específicos de conducta y disciplina, el establecimiento de la oficina residente de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en varias operaciones de mantenimiento de la paz, la mayor coordinación de los mecanismos para la presentación de denuncias y la aplicación de una estrategia integral del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para abordar la explotación y los abusos sexuales.

70. La Comisión Consultiva acoge con agrado los avances logrados en el fortalecimiento de las medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales, sobre los que ha informado el Secretario General (véase A/61/957, secc. IV). La Comisión recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.

X. Aplicación del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión

71. El informe del Secretario General sobre la aplicación del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión (A/61/1029) se presentó en respuesta a la solicitud de la Asamblea General formulada en sus resoluciones 60/238 y 61/244. El Estatuto fue aprobado por la Asamblea en su resolución 56/280 y promulgado por el Secretario General en su boletín ST/SGB/2002/9. En el informe del Secretario General se proporciona información sobre las prerrogativas e inmunidades y se describen casos de renuncia de la inmunidad. También se examina

la aplicabilidad del requisito de declaración de situación financiera a los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y los expertos en misión.

72. Como se indica en los párrafos 19 y 20 del informe, en el apartado i) de la cláusula 2 se establece que los funcionarios y los expertos en misión presentarán declaraciones de situación financiera cuando así lo solicite el Secretario General. La Oficina de Ética, que es responsable de la aplicación de los programas sobre las declaraciones de situación financiera, está haciendo un examen para determinar si es conveniente exigir la presentación de esas declaraciones a los funcionarios y expertos en misión que tengan una función fiduciaria (véase también A/62/285, párr. 51). Como se señaló en el párrafo 20 del informe, habida cuenta de las funciones de formulación de políticas o supervisión, de la independencia de los órganos y de la condición de los miembros de que se trata, debe estudiarse atentamente la cuestión de la necesidad de un sistema apropiado de declaración de la situación financiera respecto de esas personas.

73. La Comisión Consultiva señala que la Asamblea General está examinando actualmente la cuestión de la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos en misión.

74. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.

Ejemplo de comparación de remuneraciones totales

A. Lugar de destino no apto para familias con arreglo a los regímenes de mantenimiento de la paz, evacuación estándar y operaciones especiales de las Naciones Unidas

Lugar de destino : Bujumbura

Categoría: P-5/1

Estado civil: Casado

Cónyuge a cargo: Sí

Hijos a cargo: Dos

(En dólares EE.UU.)

	Regímenes actuales			Régimen propuesto	
	Régimen para las misiones especiales de mantenimiento de la paz del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz			Régimen común para el lugar de destino	Medidas para operaciones especiales
	Funcionario de la Sede de Nueva York nombrado con arreglo a la serie 100, adscrito a una misión	Funcionario asignado a una misión con arreglo a la serie 100	Funcionario asignado a una misión con arreglo a la serie 300 (P-5/A)	Funcionario nombrado con arreglo a la serie 100 en lugar de destino apto para familias en etapa de evacuación (lugar de destino, con derecho a prestaciones: Bujumbura)	Medidas para operaciones especiales con arreglo a la serie 100 (lugar de asignación administrativa y lugar de destino: Nairobi)
Pagos periódicos					
Sueldo neto	79 628	79 628	73 975	79 628	79 628
Ajuste por lugar de destino	51 758	0	0	34 479	31 453
Dietas por misión	44 880	44 880	44 880	0	0
Prestaciones de subsistencia para operaciones especiales	0	0	0	0	44 880
Prestación por familiares a cargo	3 560	3 560	0	3 560	3 560
Prestación por servicio, incluido el componente por familia	0	0	14 676	0	0
Prestación por condiciones de vida peligrosas	0	0	0	0	0
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, incluido el elemento correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza (elemento correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza para la Sede solamente; movilidad y condiciones de vida difíciles para la categoría D-1 para Bujumbura; movilidad y condiciones de vida difíciles para la categoría C-1 para Nairobi)	2 500	0	0	17 620	14 380

	Regímenes actuales			Régimen propuesto	
	Régimen para las misiones especiales de mantenimiento de la paz del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz		Régimen común para el lugar de destino	Medidas para operaciones especiales	
	Funcionario de la Sede de Nueva York nombrado con arreglo a la serie 100, adscrito a una misión	Funcionario asignado a una misión con arreglo a la serie 100	Funcionario asignado a una misión con arreglo a la serie 300 (P-5/A)	Funcionario nombrado con arreglo a la serie 100 en lugar de destino apto para familias en etapa de evacuación (lugar de destino, con derecho a prestaciones: Bujumbura)	Medidas para operaciones especiales con arreglo a la serie 100 (lugar de asignación administrativa y lugar de destino: Nairobi)
Gastos de educación (dos hijos, con un límite máximo de 13.536 dólares por hijo)	27 072	27 072	0	27 072	27 072
Viaje con fines de descanso y recuperación (seis viajes por año, a razón de 500 dólares por viaje)	0	0	0	0	3 000
Subsidio de alquiler (precio del alquiler: 3.700 dólares en Nueva York con un umbral de subsidio de alquiler de 26%; precio del alquiler 2.500 dólares por mes en Nairobi, con un umbral de subsidio de alquiler de 18%; precio del alquiler, 1.500 dólares por mes en Bujumbura, con un umbral de subsidio de alquiler del 15%)	8 192	0	0	707	8 004
Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad (con personas a cargo en Nairobi)	0	0	0	21 595	0
Subtotal	217 590	155 140	133 531	184 661	211 977
Opción de pago único					
Prima de asignación					
Monto correspondiente a dietas	0	0	0	6 060	15 150
Monto correspondiente a suma fija	0	0	0	9 509	9 257
Suma fija en vez de envío de efectos personales					
Derecho a 100 kg	1 200	1 200	1 200	0	0
Derecho a 2.100 kg	0	0	0	15 000	15 000
Viaje inicial					
Funcionario	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Cónyuge y dos hijos: (3.500 dólares por persona)	0	0	0	0	10 500
Subtotal	1 200	1 200	1 200	30 569	39 407
Total	218 790	156 340	134 731	215 230	251 384

B. Funcionario de la Sede en Nueva York y personal asignado a un lugar de destino establecido y apto para familias^a

Misión: Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL)

Lugar de destino: Tiro

Tipo de contrato: Serie 100

Categoría/escalón: P-5/1

Estado civil: Casado

Cónyuge a cargo: Sí

Hijos a cargo: Dos

(En dólares EE.UU.)

	<i>Funcionario de la Sede en Nueva York nombrado con arreglo a la serie 100, adscrito a una misión</i>	<i>Funcionario asignado a una misión, con arreglo a la serie 100</i>
Pagos periódicos		
Sueldo neto	79 628	79 628
Ajuste por lugar de destino (43,5)	34 638	34 638
Prestación por familiares a cargo	3 560	3 560
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	17 620	17 620
Prestación por condiciones de vida peligrosas (1.300 dólares por mes)	15 600	15 600
Gastos de educación, (dos hijos con un límite máximo de 13.536 dólares por hijo)	27 072	27 072
Subtotal	178 118	178 118
Opción de pago único		
Prima de asignación	17 847	17 847
Suma fija en vez de envío de efectos personales	15 000	15 000
Subtotal	32 847	32 847
Total	210 965	210 965

^a Nota: Los funcionarios de la Sede, adscritos a una misión a la que viajan acompañados por su familia, cambian su lugar de destino pero siguen conservando su puesto en la Sede.