



## Asamblea General

Distr. general  
15 de octubre de 2008  
Español  
Original: inglés

---

Sexagésimo tercer período de sesiones

### Quinta Comisión

Tema 123 del programa

Gestión de los recursos humanos

**Opiniones de los representantes del personal del Consejo del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (Viena), el Consejo del Personal de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Santiago), el Consejo del Personal de la Comisión Económica para África (Addis Abeba), el Sindicato del Personal del Servicio Móvil (Brindisi), el Consejo del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi (Nairobi), el Consejo del Personal de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (Bangkok), el Sindicato del Personal del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (La Haya), el Consejo del Personal de la Universidad de las Naciones Unidas (Tokio), la Asociación del Personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda (Arusha) y la Asociación del Personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda en Kigali (Kigali)**



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	4
II. Organización de los trabajos.....	6
III. Seguimiento de la aplicación de los acuerdos del CCPA.....	7
IV. Institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración y mandato del CCPA.....	8
V. Institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración y mandato del CCPA.....	10
VI. Contratos y armonización de las condiciones de servicio.....	11
VII. Movilidad.....	12
VIII. Gestión de la actuación profesional.....	14
IX. Sistema de selección del personal.....	14
X. Estatuto y Reglamento del Personal.....	17
XI. Otros asuntos.....	17
XII. Lugar de celebración del 30º período de sesiones del CCPA.....	19
XIII. Aprobación del informe del 29º período de sesiones del CCPA.....	20

## **Informe**

### **29º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración**

**Celebrado en Nueva York  
23 a 30 de junio de 2008**

## I. Introducción

1. El 29º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA) se celebró del 23 al 30 de junio de 2008 en Nueva York.
2. El 19 de junio de 2008 se impartió un curso práctico, de un día de duración, sobre técnicas de comunicación destinado a los representantes del personal. El Sr. Gerard Sagard, especialista en comunicación, desempeñó la función de facilitador del curso práctico, que estaba concebido como un curso de repaso en comunicaciones centrado en la planificación y la organización, así como en las técnicas de negociación. El curso práctico se llevó a cabo durante el primer día de las reuniones preparatorias, de dos días de duración, celebradas separadamente por el personal y la Administración los días 19 y 20 de junio de 2008.
3. El 23 de junio de 2008, el Presidente del 29º período de sesiones del CCPA, Sr. Dieter Goethel, procedió a la apertura oficial del período de sesiones, que contó con la asistencia del Secretario General. El Presidente acogió calurosamente al Secretario General, a los altos funcionarios de su Oficina y a los miembros del Comité. El Presidente manifestó que el CCPA se encontraba en una encrucijada ya que su labor había sido puesta en cuestión por algunos de sus miembros, como los representantes del personal de Nueva York y de Ginebra, que no habían acudido al período de sesiones. También indicó que el motivo de la ausencia del los representantes del personal de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y de la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR) se debía únicamente a su carencia de funcionarios elegidos. Destacó el hecho de que la ausencia de los representantes del personal de Nueva York y Ginebra hacía que fuera fundamental que el actual CCPA abordara la cuestión de la institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración, que era uno de los temas del programa que debía debatirse durante el 29º período de sesiones. El Presidente, sin embargo, señaló que esos problemas no debían eclipsar la útil labor llevada a cabo por el Comité en sectores como la reforma de la gestión y la justicia interna. El Presidente invitó a continuación al Secretario General a hacer uso de la palabra.
4. El Secretario General manifestó su profundo reconocimiento por la presencia de los representantes del personal de diversos lugares de destino en todo el mundo. Al mismo tiempo, expresó su decepción por el estado actual de las relaciones entre el personal y la Administración, puesto de manifiesto por la ausencia de los representantes del personal de Nueva York y Ginebra. Señaló a los miembros del CCPA que compartía sus preocupaciones sobre la actual ausencia de relaciones armoniosas entre algunos sindicatos del personal y la Administración. Manifestó su deseo de proceder a un examen y a un reforzamiento de las relaciones entre el personal y la Administración, a fin de poder establecer un diálogo útil, y reconoció que el CCPA quizás estuviera lejos de ser perfecto pero que deseaba recordar a los miembros del Comité que, en el momento presente, ese era el único mecanismo formal existente. Dijo que había llegado el momento de adoptar una actitud franca y honesta para decidir qué debía hacerse a fin de mejorar la situación actual. Reconoció que la Organización podía beneficiarse de un examen de expertos, pero explicó que no había tiempo para esperar a la realización de un estudio prolongado antes de actuar. Pidió a los miembros del Comité que actuaran ya, especialmente teniendo en cuenta que el nuevo equipo directivo del Departamento de Gestión, incluida la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, estaba muy deseoso de escuchar al personal, y les pidió asimismo que fueran creativos y proactivos, y no

mostrarán temor en adoptar ideas positivas y constructivas. Pidió que tanto los representantes de la Administración como del personal que participaban en el 29º período de sesiones del CCPA emprendieran de modo inmediato un examen del mecanismo existente actualmente a fin de presentarle recomendaciones, lo que permitiría el regreso de los órganos sindicales del personal ausentes en el período de sesiones, que representaban a importantes colectivos de funcionarios.

5. El texto de la declaración formulada por el Secretario General se puede solicitar a la Secretaría. El Secretario General estuvo acompañado por varios altos funcionarios de la Organización, incluidos el Jefe de Gabinete, el Jefe de Gabinete Adjunto, la Secretaria General Adjunta de Gestión y los Subsecretarios Generales de Gestión de Recursos Humanos, de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General y del Plan Maestro de Mejoras de Infraestructura.

6. Una vez que el Secretario General hubo concluido su declaración, la Vicepresidenta del 28º período de sesiones del CCPA, Sra. Paulina Analena, le hizo partícipe del agradecimiento de los representantes del personal por su presencia. La Vicepresidenta señaló que desde que la mayoría de los miembros del CCPA habían regresado a la mesa de negociaciones en 2006 se habían logrado avances notables en numerosos sectores, incluidos grandes progresos en lo relativo a la modificación del sistema interno de administración de justicia. La Vicepresidenta manifestó particular reconocimiento a la Sra. Alicia Bárcena por su activo papel en el CCPA durante el desempeño de su cargo de Secretaria General Adjunta de Gestión. También manifestó reconocimiento al Sr. Goethel por la excelente labor que había realizado como Presidente del CCPA y por su inquebrantable neutralidad, competencia y profesionalidad. Por otra parte, señaló que se había sufrido una erosión de los derechos del personal y de las prestaciones que recibía y que se habían producido ataques sin precedentes contra el personal de las Naciones Unidas, con un número muy elevado de funcionarios que habían resultado muertos. También puso de relieve que existía incertidumbre sobre el actual plan de movilidad, en particular en lo que se refería al personal que prestaba servicios desde hacía mucho tiempo. La Vicepresidenta aprovechó la oportunidad para formular tres preguntas al Secretario General: 1) si el Secretario General tenía voluntad de delegar responsabilidad a sus administradores superiores para que concertaran acuerdos vinculantes con el personal en el marco del CCPA; 2) si había llegado a alguna conclusión sobre qué podía hacerse para resolver la notable reducción del poder adquisitivo de los sueldos y pensiones y del valor de otras prestaciones recibidas por el personal; y 3) si iba a hacer público el informe del Grupo Independiente establecido a raíz del atentado con bombas cometido en Argel el 11 de diciembre de 2007, y si tenía intención de adoptar medidas como resultado de ese informe. La declaración hecha por la Vicepresidenta se puede solicitar a la Secretaría.

7. En su respuesta, el Secretario General confirmó que tenía intención de mantener la práctica tradicional de delegar las facultades que pudieran ser necesarias en la Secretaria General Adjunta de Gestión y la Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, observó que existían muchas cuestiones que ni siquiera el Secretario General podía decidir de modo independiente, y que necesitaba consultar con los Estados Miembros haciendo uso de los canales establecidos, lo que requería bastante tiempo. Sobre la cuestión de los sueldos del personal y su poder adquisitivo, reconoció el carácter importante de dicha cuestión, pero indicó que no podía adoptar una decisión inmediata al respecto,

aunque confirmó que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) estaba actualmente ocupándose de ella y que también había deliberado sobre esa cuestión con algunos Estados Miembros cuyas aportaciones a la Organización eran considerables. Finalmente, sobre la cuestión de la seguridad del personal y los locales, el Secretario General confirmó que había recibido el informe Brahimi el 9 de junio, y que en breve plazo se haría público ese informe, una vez que se hubiera introducido en él algunos cambios editoriales. Ya había adoptado medidas con respecto a una de las recomendaciones, a saber, el establecimiento de un grupo sobre la rendición de cuentas que iniciaría su labor de modo inmediato y estudiaría las responsabilidades individuales en relación con el atentado de Argel. Añadió que el propósito fundamental de esa iniciativa era reforzar la práctica de la rendición de cuentas, que había estado promoviendo desde su nombramiento como Secretario General.

8. El Presidente del CCPA manifestó agradecimiento al Secretario General por su declaración y anunció que, habida cuenta de los demás compromisos apremiantes que tenía, el Secretario General se veía obligado a abandonar a ese punto la reunión.

9. El Presidente del CCPA hizo varios anuncios, como que se había establecido el servicio Quickplace como instrumento útil para distribuir documentos y proporcionar información de modo más ágil durante el actual período de sesiones del CCPA.

10. El Presidente instó a que se presentaran candidaturas para el puesto de Vicepresidente del CCPA. El personal propuso como candidata a Vicepresidenta del 29º período de sesiones a la Sra. Paulina Analena, Vicepresidenta del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas en Viena, de conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/15. Después de que su candidatura hubiera recibido el debido apoyo, el Presidente declaró que había sido elegida y la felicitó, reconociendo la ayuda que había proporcionado a lo largo del año, respecto de la cual le manifestó su profundo reconocimiento. A continuación, la Vicepresidenta del 28º período de sesiones del CCPA hizo una declaración en la que agradeció al Comité la confianza que había puesto en ella y señaló que prestar servicios en el CCPA había sido una verdadera prerrogativa, tanto para ella como para su Consejo del Personal. También señaló que el personal y la Administración habían logrado progresos considerables en el ámbito de las cuestiones de interés común a lo largo del año anterior.

## **II. Organización de los trabajos**

11. En la primera sesión, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración aprobó el programa de su 29º período de sesiones. El Comité decidió mantener todos los temas del programa propuestos originariamente, excepto el tema sobre otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos planteadas por el Equipo de Tareas de la Vicesecretaría General y las propuestas hechas posteriormente por el Secretario General con respecto a la gestión de los recursos humanos. Sobre la base de una recomendación del Presidente, el CCPA también convino en incluir en el tema correspondiente a “Otros asuntos” las cuestiones relativas a la depreciación del dólar y sus repercusiones sobre el poder adquisitivo de los sueldos y pensiones del personal, y la cuestión general de la erosión de determinadas prestaciones. Se observó que las cuestiones relativas al aumento en el plano mundial de los precios de los combustibles y las repercusiones conexas sobre el bienestar del personal en general también estaban relacionadas con ese tema.

12. Posteriormente, el Presidente del CCPA confirmó que representantes de la CAPI, el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) habían acordado reunirse con participantes en el 29º período de sesiones del CCPA durante la semana y hacer presentaciones relativas a sus respectivas oficinas. Esta iniciativa fue muy bien acogida por los participantes en la reunión, y se convino en que el encuentro con esos representantes se llevara a cabo en la mañana del 26 de junio de 2008.

13. La lista de documentos distribuidos durante el 29º período de sesiones del CCPA se puede solicitar a la Secretaría, de igual modo que lista de participantes en él. De conformidad con una sugerencia hecha por el Presidente, el CCPA decidió adoptar un enfoque informal para la reunión, permitiendo la intervención de todos los participantes, a fin de aprovechar al máximo las aportaciones de la totalidad de los miembros del CCPA. Teniendo presente el abultado programa del período sesiones, el Presidente también pidió que durante su celebración los miembros del CCPA limitaran sus intervenciones a la formulación de comentarios, observaciones y/o sugerencias concretos y sucintos.

14. Se acordó que, como el Grupo de Contacto sobre la administración de justicia proseguiría su labor con posterioridad al período de sesiones en curso del CCPA, no había necesidad de convocarlo durante el período de sesiones mismo. De modo análogo, a raíz de las deliberaciones celebradas sobre el tema de los contratos y de la armonización de las condiciones de servicio, se llegó a la conclusión de que no había necesidad de establecer un grupo de trabajo del período sesiones sobre esa cuestión. Sin embargo, como se señala más adelante, se estableció un Grupo de Trabajo sobre la institucionalización de las relaciones entre el personal y la administración, integrado por cuatro representantes de cada parte. Ese Grupo de Trabajo llevó a cabo una reunión de un día de duración durante el período sesiones.

### **III. Seguimiento de la aplicación de los acuerdos del CCPA**

15. El Presidente del Grupo de Contacto integrado por dos representantes del Sindicato del Personal sobre el Terreno y del personal de la ONUG y dos representantes de la administración de la ONUG y del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia hizo la presentación de este tema e informó, entre otras cosas, de que, como se había convenido en el 28º período de sesiones del CCPA celebrado en Nicosia, se habían incluido otros detalles en los informes sobre la marcha de los trabajos a fin de incorporar en ellos las medidas previstas y los calendarios correspondientes. En el documento de transmisión al Presidente del 29º período de sesiones del CCPA, el Grupo de Trabajo hizo recomendaciones concretas para la supervisión y presentación en el futuro de informes sobre los acuerdos del CCPA. En primer lugar, propuso que en el futuro en la lista de medidas llevadas a la práctica se debería indicar siempre como referencia el período de sesiones concreto en el que se habían aprobado las recomendaciones. En segundo lugar, propuso que cuando se elaboraran las recomendaciones, se indicara claramente en ellas la oficina que debía llevarlas a la práctica y el plazo previsto para su ejecución.

16. El Grupo de Trabajo presentó dos cuadros para que fueran examinados durante el 29º período de sesiones. En el cuadro I figuraba una lista de todas las medidas

pendientes después de la celebración del 28º período de sesiones del CCPA. El Grupo de Trabajo indicó todas las medidas que consideraba que habían sido totalmente aplicadas. En el cuadro II figuraba una lista de las medidas cuya ejecución todavía no se había completado. El Grupo de Trabajo recomendó que esas listas sirvieran de base para el posterior seguimiento. El Comité no opuso objeciones a la propuesta y el Presidente confirmó, por tanto, que el cuadro II sería el que se utilizaría como documento básico en el examen que se llevaría a cabo durante el 30º período de sesiones para verificar la aplicación de los acuerdos anteriores de CCPA. El Presidente dio por concluidas las deliberaciones sobre ese tema del programa agradeciendo a los miembros del Grupo de Contacto por su apoyo constante en ese ámbito.

#### **IV. Institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración y mandato del CCPA**

17. El Presidente presentó ese tema de debate, así como el informe del Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones (SMCC-XXIX/2008/5) y los documentos de trabajo presentados por el Sindicato del Personal del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (SMCC-XXIX/2008/12) y el Sindicato del Personal del Servicio Móvil sobre el Terreno (SMCC-XXIX/2008/14). El Comité reconoció algunos importante resultados obtenidos por el Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre la institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración, incluido el cambio propuesto de procedimiento para hacer de la labor del CCPA un proceso continuo en lugar de un acontecimiento celebrado una vez al año. Sin embargo, el Comité indicó que para elaborar el mandato del CCPA era necesario resolver algunas cuestiones fundamentales, como la falta de un mecanismo de negociación y de concertación de acuerdos vinculantes, la composición del CCPA y la función de la secretaría, así como el tema de la financiación.

18. En particular, los representantes del personal sugirieron que se basarían en el compromiso asumido por la Administración de aceptar el cambio de la actual institución a fin de establecer un mecanismo para la realización de negociaciones efectivas, habida cuenta de que el Secretario General había indicado claramente en sus observaciones de apertura que la cuestión de las relaciones armoniosas entre el personal y la administración debía resolverse ahora y que él estaba dispuesto a otorgar facultades al equipo de la administración a fin de aumentar su capacidad de negociación. Los representantes del personal también señalaron que los acuerdos alcanzados en el CCPA debían ser “vinculantes” y que debía establecerse una “capacidad de ejecución” respecto del carácter vinculante de esos acuerdos. La Administración manifestó que, sin mencionarse específicamente la palabra “negociaciones”, los procedimientos aplicados por el Comité se habían regulado sobre la base de negociaciones de facto desde que reanudó su funcionamiento en 2006. La Administración subrayó además que ambas partes habían trabajado y seguían trabajando en pro de lograr un consenso sobre cuestiones de considerable importancia para la totalidad del personal. Después de celebrar consultas con altos cargos de la Organización, incluido el Secretario General, los representantes del personal hicieron una propuesta al inicio del segundo día, en que se esbozaba un acuerdo con el concepto de negociación como mecanismo para lograr un consenso durante las deliberaciones del CCPA.

19. El Presidente sugirió que se estableciera un Grupo de Trabajo integrado por cuatro representantes del personal y cuatro representantes de la administración, con objeto de debatir los detalles de la propuesta presentada por la administración. Ese Grupo de Trabajo 4+4 debería encargarse de establecer un marco y definir los principios que pudieran servir como base del mandato del nuevo mecanismo del personal y la administración, y de celebrar consultas con los sindicatos del personal que no estaban presentes en el período de sesiones.

20. El Grupo de Trabajo realizó su labor sobre esa cuestión fuera de las sesiones plenarias del Comité. Durante sus deliberaciones, el Grupo de Trabajo examinó las opiniones expuestas en el documento del Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones y en los documentos presentados por los representantes del personal del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y del Sindicato del Personal del Servicio Móvil. El Grupo de Trabajo también tuvo presentes las opiniones manifestadas informalmente por los miembros que no habían estado presentes en la negociación y elaboración del proyecto de acuerdo marco. El Grupo de Trabajo presentó al Comité una propuesta revisada para continuar las deliberaciones. Los representantes de la Administración examinaron la propuesta junto con altos cargos de la Organización e introdujeron algunas modificaciones de forma, y posteriormente la propuesta revisada se presentó en la sesión plenaria celebrada el 26 de junio a fin de ser utilizada como base para nuevas deliberaciones.

21. Esas nuevas deliberaciones se realizaron fuera de las sesiones plenarias con un Grupo de Trabajo 4+4 modificado. Ese Grupo de Trabajo presentó el proyecto de acuerdo marco en la sesión plenaria celebrada en la tarde del 27 de junio. El Acuerdo Marco, con una pequeña modificación relativa a un estudio que se llevaría a cabo posteriormente, fue aprobado en esa sesión plenaria (el texto del Acuerdo Marco se puede solicitar a la Secretaría). Sobre la base del Acuerdo Marco, el Grupo de Trabajo preparó durante el fin de semana un proyecto de boletín del Secretario General y lo presentó en la sesión plenaria celebrada el 30 de junio. El Comité aprobó el texto del proyecto de boletín (que se puede solicitar a la Secretaría) y convino en que era necesario llevar a cabo otras consultas con los sindicatos miembros del CCPA que no estaban presentes en el período de sesiones en curso antes de presentar ese texto al Secretario General, de conformidad con la práctica establecida.

22. El Comité convino en que la cuestión de la participación de suplentes de miembros asociados se debatiría en el primer período de sesiones del nuevo Comité del Personal y la Administración (CPA). Observando que el Acuerdo Marco y el boletín del Secretario General sólo podrían ser efectivos si iban acompañados de una instrucción administrativa de carácter amplio, el Comité convino en que en la instrucción administrativa correspondiente se deberían abordar las cuestiones siguientes:

1. Las modalidades de elección del Presidente del Comité del Personal y la Administración;
2. Las modalidades para ocuparse de la falta de aplicación de los acuerdos;
3. La aplicación de conocimientos de expertos en las relaciones entre el personal y la Administración;
4. Las modalidades para la participación efectiva del personal y la administración en el proceso del Comité del Personal y la administración;

5. La elaboración del Reglamento del Comité del Personal y la Administración, con inclusión de los períodos de sesiones (y los períodos extraordinarios de sesiones) y los grupos de trabajo;

6. Las modalidades para lograr el consenso;

7. Las condiciones para la determinación de los lugares de celebración de reuniones y la rotación correspondiente.

El Comité indicó que esa lista no era exhaustiva.

## **V. Institucionalización de las relaciones entre el personal y la Administración y mandato del CCPA**

23. El Comité señaló que, gracias al empleo de las videoconferencias, que habían permitido la participación de un miembro del Grupo de Contacto, así como de dos asesores, que no habían podido estar presentes en el período de sesiones del CCPA, el personal y la Administración habían podido trabajar estrechamente por conducto del Grupo de Contacto sobre la administración de justicia en numerosas cuestiones relacionadas con la aplicación de las decisiones de la Asamblea General contenidas en sus resoluciones 61/261 y 62/228, incluida la presentación de candidaturas de miembros del Consejo de Justicia Interna y los anuncios de los puestos vacantes de Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia y de Jefe de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. El Grupo de Contacto también había examinado los proyectos de informe del Secretario General a la Sexta Comisión (A/62/748 y Corr.1) y a la Quinta Comisión (A/62/782). El CCPA señaló también que todavía quedaba mucho por hacer antes de la introducción del nuevo sistema en enero de 2009, y que esa labor proseguiría por conducto del Grupo de Contacto.

24. Reafirmando la necesidad constante de que el Grupo de Contacto se ocupe de las diversas cuestiones planteadas, el CCPA convino en que el Grupo de Contacto se reuniera mediante videoconferencia antes del 15 de julio de 2008 para planificar su labor durante el resto del año. Esa labor incluiría cuestiones relativas a:

1. La respuesta del Secretario General a la solicitud hecha por la Asamblea General en el párrafo 49 de su resolución 62/228 de que le proporcionara más información sobre la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias, observando que la respuesta debía ser presentada antes de finales de julio;

2. El programa de capacitación y la campaña de información sobre el nuevo sistema de administración de justicia, en cuya ejecución se deberían tener en cuenta debidamente los aspectos locales (resolución 61/261);

3. El código de conducta para la regulación de la actividad de los asesores letrados en el nuevo sistema (ibíd.); y

4. Cualesquiera otras cuestiones relacionadas con la aplicación del nuevo sistema que requieran aportaciones del personal.

## VI. Contratos y armonización de las condiciones de servicio

25. La administración presentó este tema, señalando que la cuestión de la racionalización de los contratos se había planteado de nuevo debido a que los Estados Miembros habían solicitado que la Secretaría presentara dos documentos a la Asamblea General para que fueran examinados en su período de sesiones de 2008, uno sobre la reforma del Estatuto y el Reglamento del Personal y otro sobre los contratos. Con respecto a la reforma del Estatuto y el Reglamento del Personal, la administración había elaborado un cuadro comparativo para facilitar la consulta. La administración aclaró que el proyecto de texto completo del nuevo Reglamento del Personal se terminaría con posterioridad al 29º período de sesiones del CCPA y se distribuiría a fin de que se formularan observaciones sobre él. En relación con la cuestión de la racionalización de los contratos, la administración aclaró algunas de las preocupaciones que habían manifestado la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) y la Asamblea General durante sus exámenes, e indicó que las deliberaciones del Comité deberían centrarse en encontrar un punto de acuerdo sobre algunas de las cuestiones más controvertidas.

26. Sobre la base de las deliberaciones que habían celebrado, los representantes del personal reafirmaron enérgicamente su apoyo a las propuestas hechas por la Administración que se basaban en los acuerdos alcanzados en anteriores períodos de sesiones del CCPA:

### 1. Nombramientos temporales

El Comité se mostró de acuerdo con la propuesta de que los nombramientos temporales se utilizarían por períodos de hasta un año con la posibilidad, en determinadas circunstancias, de prórroga después de un año, pero no por un período total de más de dos años.

### 2. Nombramientos de plazo fijo

a) El Comité se mostró de acuerdo con la propuesta de que los nombramientos de plazo fijo se otorgaran por un período inicial de un año o más, con renovación o prórroga de hasta cinco años.

b) El Comité también se mostró de acuerdo con la propuesta del Secretario General de que los contratos del personal de contratación internacional que prestara servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas ya no incluirían una limitación de prestación de servicios en una misión determinada.

c) El Comité reafirmó su acuerdo con la propuesta relativa a las prórrogas después de cinco años.

d) El Comité reafirmó claramente su acuerdo con la propuesta relativa a la prima por terminación del servicio y recomendó que el Secretario General pidiese a la Asamblea General que examinara de modo atento e inmediato esta cuestión.

### 3. Nombramientos continuos

a) La administración indicó que, durante las deliberaciones que llevaron a cabo la CCAAP y la Asamblea General, se había mantenido la posición convenida en el período de sesiones del CCPA celebrado en Nicosia,

a saber, que la limitación del número de conversiones a nombramientos continuos no sería una práctica de gestión prudente, y por lo tanto no sería aceptable desde una perspectiva del personal y la Administración, pero que los Estados Miembros habían manifestado que, aun así, era necesario establecer esa limitación. El personal confirmó su firme oposición a la intención manifestada por los Estados Miembros de aplicar una limitación del número de conversiones a nombramientos continuos. Los representantes del personal mencionaron la práctica arraigada entre las administraciones públicas nacionales de otorgar a sus funcionarios nombramientos permanentes después de un período de prueba. El personal también señaló que en los arreglos contractuales propuestos ya se habían incorporado disposiciones encaminadas a reducir el personal en respuesta a reducciones presupuestarias o a modificaciones estratégicas de los niveles de dotación de personal. Sobre la base de esa posición, el Comité convino en mantener su posición de que no podía apoyar el establecimiento de un límite.

b) En lo relativo a los requisitos para optar a una conversión, el Comité se mostró de acuerdo con las propuestas hechas por el Secretario General de incluir a los funcionarios que trabajaban en proyectos o entidades con mandatos que tenían una fecha de conclusión establecida, así como a los funcionarios de contratación local cuyos servicios siguieran siendo necesarios una vez transcurridos cinco años y que reunían los requisitos para optar a un nombramiento continuo.

c) Con respecto a los procedimientos propuestos respecto del otorgamiento de conversiones, el Comité se mostró de acuerdo en que se estableciera un mecanismo de examen riguroso que se ocupara de la actuación profesional, así como de la necesidad continua y de otros criterios pertinentes, incluidos los que habían sido examinados en el 28º período de sesiones del CCPA.

d) El Comité reafirmó su acuerdo con la propuesta hecha por el Secretario General de que, de modo consecuente con las propuestas hechas en relación con todos los demás funcionarios, los funcionarios contratados mediante concursos nacionales también debían poder optar a nombramientos continuos después de haber prestado servicio durante cinco años. El personal destacó que, en interés del trato equitativo de todos los funcionarios, la modalidad de contratación no debía determinar el tipo de nombramiento ofrecido.

e) El Comité se mostró de acuerdo con la interpretación hecha por el Secretario General de la aplicación de la rescisión del nombramiento “en interés de la Organización”, según figuraba en el documento SMCC-XXIX/2008/10, incluidos también el proceso de examen y los derechos de la persona afectada a impugnar la decisión.

## **VII. Movilidad**

27. La administración abordó el tema de la movilidad presentando al Comité los documentos SMCC-XXIX/2008/3 y SMCC-XXIX/2008/6.

28. Del informe del Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre la movilidad (SMCC-XXIX/2008/3) se deducía que no había divergencias entre el personal y la Administración sobre el concepto amplio de movilidad enunciado en la sección V (Movilidad) de la resolución 55/258 de la Asamblea General. Existía un consenso general respecto a que la movilidad contribuiría tanto a reforzar la Organización como a promover las aptitudes de los funcionarios, pero existían opiniones divergentes sobre el éxito del programa de movilidad planificada, sobre los mecanismos utilizados para aplicar el programa y sobre la necesidad de proporcionar igual trato a todas las categorías de personal en ese proceso (habida cuenta de que la resolución 55/258 establecía un proceso destinado al cuadro orgánico y categorías superiores). Sobre esta última cuestión, el personal opinaba que la movilidad de los funcionarios de contratación local debía ser absolutamente voluntaria y considerada fundamentalmente en el contexto del desarrollo de las aptitudes individuales. El Grupo de Trabajo había encontrado numerosos puntos que requerían ser aclarados y/o examinados más a fondo a fin de poder avanzar en esa labor, incluido el resultado de las deliberaciones de la Asamblea General sobre cuestiones de recursos humanos conexas, como la armonización de los contratos. El Grupo de Trabajo había llegado a la conclusión de que sería necesario que continuara su labor, incluida la posibilidad de llevar a cabo una encuesta, breve pero selectiva, a fin de recabar las opiniones del personal una vez que se hubiera completado la primera fase de la movilidad planificada.

29. El informe anual sobre la movilidad (SMCC-XXIX/2008/6) puso de relieve que se había producido un movimiento considerable de personal de unos departamentos a otros y dentro de cada uno de ellos, pero un movimiento mucho menor entre lugares de destino (movilidad geográfica). Se consideró que, en este último caso, se planteaban algunas cuestiones, como el empleo del cónyuge, la transferencia efectiva de conocimientos, las cuestiones de interconexión entre el trabajo y la vida, las condiciones de vida difíciles y la falta de incentivos financieros, que constituían impedimentos para una aplicación con éxito del programa, y que la movilidad en el futuro dependería de la resolución satisfactoria de algunas de esas cuestiones. La Administración consideró que, aun así, la primera ronda de movilidad planificada debía completarse, con objeto de dar un trato igual a todo el personal, antes de llevar a cabo un examen del programa de movilidad y de adoptar una posible decisión sobre su futuro.

30. Durante las deliberaciones sobre esa cuestión, los representantes del personal destacaron la importancia que tenía ajustar el programa de movilidad para proporcionar mejores incentivos al personal, haciendo especial hincapié en la movilidad geográfica. También destacaron que, respecto al personal de contratación local, la movilidad debía centrarse más en las aptitudes personales y en la promoción de las perspectivas de carrera. El Comité puso de relieve la necesidad de la capacitación como requisito para mejorar la gestión de la actuación profesional y tomó nota con pesar de la reciente reducción en los fondos para capacitación.

31. Como conclusión de sus deliberaciones, el Comité convino en que se continuara el actual programa de movilidad planificada, es decir, respecto del personal de las categorías D-1, D-2 y P-5, y SG-5. El Comité propuso que, una vez completada esa primera ronda, se suspendiera el programa de movilidad planificada y se llevara a cabo un examen a fin de ajustar el programa sobre la base de la experiencia adquirida. Ese examen podría incluir, entre otras cosas, una encuesta (breve) destinada a conocer las experiencias y opiniones del personal. El Comité

también convino en que, mientras tanto, el Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre la movilidad podría continuar su labor y presentar un informe al respecto al CCPA en su 30º período de sesiones.

## **VIII. Gestión de la actuación profesional**

32. La administración abordó ese tema mediante la presentación al Comité de los documentos SMCC-XXIX/2008/4 y SMCC-XXIX/2008/7.

33. En las deliberaciones hubo un acuerdo amplio entre el personal y la Administración sobre varias cuestiones, incluidas, aunque no limitadas únicamente a ellas, cuestiones como: a) las dificultades continuas con el sistema de clasificación actual que entraña una distribución diferente de clasificaciones entre unos departamentos y oficinas y otros; b) las dificultades para acceder al sistema electrónico de evaluación de la actuación profesional (e-Pas); c) la necesidad de proporcionar suficiente capacitación adicional obligatoria al personal y la administración a fin de asegurar una aplicación mejor del mecanismo de gestión de la actuación profesional; y d) la necesidad de que tanto los administradores como el personal rindan cuentas con respecto a la aplicación estricta del sistema e-Pas.

34. Sobre la base de las deliberaciones llevadas a cabo, el Comité convino en establecer un pequeño Grupo de Trabajo del período de sesiones integrado por un representante del personal y otro de la administración. Ese Grupo de Trabajo se reunió el 25 de junio de 2008, y posteriormente presentó un informe con el resultado de sus deliberaciones (el texto del informe se puede solicitar a la Secretaría).

35. A raíz de las deliberaciones celebradas, el Comité convino en que el Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre la gestión de la actuación profesional continuara su labor y presentara una propuesta amplia sobre un nuevo sistema e-Pas en el próximo período de sesiones del CCPA. En ese contexto se debería prestar particular atención a asegurar una aplicación más rigurosa de la gestión de la actuación profesional.

36. La Administración informó al Comité que, en el ínterin, continuaría la labor en curso de mejora del actual sistema e-Pas, y que en esa labor se utilizaría la información recibida del personal, incluidas cuestiones como el reforzamiento del acceso a la Administración en el plano local, la presentación de informes, la supervisión, y otras cuestiones. La Administración también anunció que en breve se distribuiría una nueva instrucción administrativa sobre el cumplimiento más estricto.

## **IX. Sistema de selección del personal**

37. La Administración abordó ese tema mediante la presentación al Comité del documento SMCC-XXIX/2008/9 sobre dotación de personal.

38. La Administración informó al Comité de que, como parte de sus iniciativas para transformar el sistema de selección del personal, se estaba desarrollando un nuevo sistema de gestión de los talentos a fin de sustituir al sistema Galaxy, y que en breve se seleccionaría al proveedor del correspondiente programa informático. Además, se iba a establecer una dependencia de escrutinio en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que prestaría un apoyo proactivo a los administradores para

identificar posibles candidatos para cubrir las vacantes existentes. La Administración también señaló que, a pesar de los avances logrados en muchos ámbitos de la selección del personal con posterioridad a los acuerdos alcanzados en el 27º período de sesiones del CCPA en 2006, algunos asuntos todavía estaban pendientes de que se realizara un examen y se llegara a un acuerdo sobre ellos durante el período de sesiones en curso del CCPA, a fin de poder modificar con éxito el sistema de selección del personal. Entre esos asuntos estaban la necesidad de simplificar y racionalizar la determinación de las vacantes y la elección de los requisitos exigidos para cubrirlos, el mantenimiento de un sistema de selección basado en listas, la necesidad de llevar a cabo una labor de información para alcanzar las metas en los ámbitos geográfico y de género, el proceso de cubrir los puestos vacantes de P-2 y la necesidad de reforzar el marco de rendición de cuentas.

39. El personal reiteró que los funcionarios en general habían manifestado preocupación por la integridad del sistema de selección del personal. A pesar de algunas mejoras en el sistema, el personal seguía preocupado por la función de los órganos centrales de examen y la limitada existencia de pesos y contrapesos en el sistema.

40. El personal y la Administración convinieron en que se debían adoptar medidas para asegurar una aplicación coherente de los procedimientos administrativos en todo el sistema. Era importante la utilización de las mejores prácticas y la prestación de capacitación sobre esa base en todos los lugares de destino. La Administración se comprometió a proporcionar capacitación adicional.

41. El CCPA convino en que debía haber más transparencia en el proceso de proporcionar al personal más información sobre sus solicitudes y la situación de éstas, incluido en el caso de los solicitantes que hubieran sido incluidos en listas.

42. De modo congruente con la solicitud de mayor transparencia y rendición de cuentas, los representantes del personal sugirieron que se les permitiera asistir a las entrevistas como observadores para asegurar la imparcialidad y la transparencia del proceso, de modo análogo a la función que desarrollaban los coordinadores de cuestiones de género.

43. El Comité debatió las diversas recomendaciones que le habían sido presentadas para su examen. El Comité acordó lo siguiente:

1. Sistema de selección basado en listas

La Administración explicó que, dada la elevada tasa de vacantes prevista para los próximos años, en gran parte debido a las separaciones ordinarias del servicio, un sistema de listas actualizadas sería muy útil en la identificación de los candidatos adecuados. Esto, combinado con un mayor uso de descripciones genéricas de los puestos, permitiría acelerar la asignación del personal. El personal señaló que había menos preocupación respecto del uso de un sistema de listas reforzado que respecto del funcionamiento actual de los órganos centrales de examen. Sin embargo, el personal señaló que a fin de que el sistema de listas fuera más transparente y eficaz sería necesario proporcionar a los candidatos incluidos en listas información sobre su situación. Teniendo presentes esas observaciones, el Comité aceptó las recomendaciones hechas respecto de la selección basada en listas.

2. Normas relativas a los requisitos de selección

El Comité acordó eliminar las normas complejas relativas a los requisitos de selección (períodos de 15/30/60 días) en el entendimiento de que los candidatos internos serían señalados a los administradores a fin de asegurar que fueran considerados de modo pleno e imparcial de conformidad con la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal.

### 3. Simplificación del establecimiento de anuncios de vacantes

El personal manifestó preocupación debido a que no era fácil el examen de los anuncios de vacantes. La Administración se mostró de acuerdo con esa preocupación e indicó que trataría de resolver esa cuestión en el marco del nuevo sistema de gestión del personal idóneo, que contaría con funciones que el actual sistema Galaxy no tenía.

El Comité tomó nota de la intención expresada por la Administración de utilizar anuncios de vacantes más genéricos y de fusionar los anuncios y los criterios de evaluación, que actualmente constituían dos documentos diferentes. El Comité convino en que mientras la Oficina de Gestión de Recursos Humanos asegurara que los directores de los programas cumplieran los criterios establecidos en las normas de la Oficina y en las descripciones genéricas de los puestos, el documento consolidado de anuncio de vacante y de criterios de evaluación no requeriría ser examinado por los órganos centrales de examen antes de ser hecho público.

### 4. Composición de los órganos centrales de examen

Se celebró un amplio debate sobre el papel y el funcionamiento de los órganos centrales de examen. Los representantes del personal indicaron que había preocupación respecto a la utilidad del proceso llevado a cabo por esos órganos, ya que se tenía la firme impresión de que actuaban simplemente como un mecanismo de aprobación sin cuestionamiento. La Administración explicó que, desde su punto de vista, consideraban que esos órganos eran muy diligentes en el cumplimiento de sus responsabilidades y que durante el examen de los candidatos a veces incluso eran excesivamente celosos en su cuestionamiento de las propuestas de los administradores. El personal planteó la posibilidad de utilizar esos órganos para proporcionar información a los candidatos que no hubieran tenido éxito, a lo que la Administración respondió aclarando que los órganos centrales de examen no tenían el mandato ni los medios para realizar esa labor.

El Comité tomó nota de la intención expresada por la Administración de aumentar el número de miembros de los órganos centrales de examen y posiblemente de eliminar los límites de su período de mandato en lugares de destino determinados.

El Comité también acordó que, a fin de asegurar una aplicación más coherente, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos recopilaría las mejores prácticas de la Secretaría y establecería normas y procedimientos, así como directrices.

### 5. Metas en los ámbitos geográfico y de género

Después de un intenso debate sobre esa cuestión, el Comité tomó nota de las actividades de escrutinio que se llevarían a cabo para identificar candidatos, en particular de Estados Miembros no representados o

insuficientemente representados, y la intención de establecer metas más estrictas de representación de la mujer en las listas finales que se elaboraran para la celebración de entrevistas.

6. Puestos de categoría P-2

El Comité tomó nota del sistema propuesto para cubrir las vacantes de puestos de categoría P-2.

7. Rendición de cuentas

Los representantes del personal reiteraron preocupaciones ya expresadas con anterioridad respecto a la necesidad de reforzar la rendición de cuentas de los administradores, incluido en el ámbito de la selección del personal. El Comité acogió complacido las iniciativas del Secretario General de reforzar la rendición de cuentas, incluida su intención de intervenir y de paralizar un proceso en caso de que no se cumplieran los requisitos establecidos.

8. Información a los solicitantes

Se convino en que se enviaran comunicaciones a todos los oficiales de programas recordándoles que debían proporcionar información a los candidatos cuyas solicitudes no hubieran tenido éxito, como instrumento de promoción de las perspectivas de carrera.

## X. Estatuto y Reglamento del Personal

44. En el 29º período de sesiones del CCPA, la Administración presentó un cuadro comparativo en que se incluían las series 100, 200 y 300 del Reglamento del Personal en formato de cuadro único, con objeto de facilitar el examen más a fondo y el debate futuro del nuevo Reglamento del Personal una vez que haya sido preparado y distribuido. El Comité consideró las propuestas sobre nuevos arreglos contractuales, como las condiciones de servicio de los nombramientos temporales, los actuales contratos a corto plazo y los nuevos nombramientos temporales. El Comité observó que, por ejemplo, los funcionarios con nombramientos temporales de menos de seis meses ya no tendrían derecho a disfrutar de licencia de paternidad. A ese respecto, el Comité convino sin embargo en que dicha licencia se concediera a los funcionarios cuyos nombramientos se prorrogaran por un período mínimo de seis meses. El Comité indicó que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presentará el proyecto de texto del nuevo Reglamento del Personal en su debido momento con una indicación clara de los cambios introducidos.

## XI. Otros asuntos

### **Información proporcionada por la Comisión de Administración Pública Internacional, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna**

45. Como se mencionó en la sección sobre la organización de los trabajos, todas esas entidades hicieron presentaciones al CCPA y abrieron con posterioridad a ellas

períodos de debate y de preguntas y respuestas con los participantes en el período de sesiones.

1. El Presidente y el Vicepresidente de la CAPI se dirigieron al Comité y expusieron un panorama de las cuestiones y los calendarios de que se ocupaba actualmente la Comisión.

El personal señaló que el motivo de debatir en el CCPA la cuestión de la pérdida de poder adquisitivo y de la erosión de las prestaciones se debía a que la reforma de las Naciones Unidas, en particular en el sector de los recursos humanos, entrañaba un aumento de responsabilidad del personal en muchos sectores. El personal consideraba que ese aumento de responsabilidad debía ir acompañado de un ofrecimiento de incentivos en forma de remuneración y prestaciones. El personal manifestó preocupación por la pérdida de poder adquisitivo y la erosión del actual sistema de prestaciones. En particular, era necesario mejorar las metodologías que se estaban utilizando para determinar los sueldos locales y los ajustes por lugar de destino a fin de tener en cuenta los cambios en las condiciones de vida y en los sueldos. Era particularmente preocupante la situación del personal que prestaba servicios en las misiones sobre el terreno. También se manifestó preocupación respecto del examen de la metodología de determinación del subsidio de educación. El personal manifestó que cualesquiera mejoras de la metodología no debían penalizar al personal y reducir las prestaciones otorgadas en virtud de los planes vigentes. El personal también puso en cuestión que en las comparaciones se continuara utilizando la escala de sueldos de la Administración Pública de los Estados Unidos de América. Todas estas cosas estaban repercutiendo en la capacidad de las Naciones Unidas para atraer personal calificado.

2. Los representantes de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) hicieron una presentación con el sistema PowerPoint de su informe sobre las repercusiones de las fluctuaciones monetarias actuales sobre las prestaciones de jubilación de la CCPPNU, que se presentaría en la próxima reunión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), en julio de 2008. A continuación, los representantes contestaron a las preguntas que se les hicieron. Una copia de su presentación se puede solicitar a la Secretaría.

El personal manifestó preocupación por el futuro de las pensiones. El valor de las pensiones pagadas en euros y en otras monedas se estaba viendo afectado por la depreciación del dólar de los Estados Unidos. Era necesario proporcionar al personal mejor información para permitirle comprender las características del sistema de pensiones. Asimismo, el personal pidió a la CCPPNU que siguiera proporcionando asesoramiento al CMPPNU sobre soluciones oportunas para resolver la incertidumbre causada por las fluctuaciones monetarias.

3. El Ombudsman hizo una presentación sobre las funciones actuales de la Oficina del Ombudsman, abordando asimismo la situación de los anuncios de vacantes para cubrir los puestos de ombudsman en el plano regional.

4. El Director Adjunto de la División de Investigaciones, Sr. Michael Dudley, contestó a las preguntas formuladas por los participantes. En respuesta a las preguntas relativas a la participación del personal en el establecimiento

por la OSSI de un sistema integrado de procesos y de reglamentos unificados y en la revisión de su Manual de Investigaciones, el Sr. Dudley manifestó que la OSSI tomaría en consideración en su Manual cualesquiera observaciones hechas por los representantes del personal, y por el personal mismo una vez que el Manual se publicara. Como el Manual se publicará en formato electrónico y se tiene previsto que se actualice periódicamente, será fácil introducir ajustes en él. Asimismo, el Sr. Dudley señaló que estaba dispuesto reservar a los representantes del personal algunos puestos en el programa de capacitación en investigaciones.

#### **Composición del Grupo de Contacto para la aplicación de los acuerdos anteriores**

46. Se decidió que la Administración seguiría estando representada por Ginebra y por el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, y que el personal estaría representado por Viena y por el Sindicato del Personal del Servicio Móvil.

#### **Asistencia letrada financiada por el personal**

47. En relación con la resolución 62/228 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó información adicional sobre cualesquiera propuestas de plan de asistencia letrada financiado por el personal, los representantes del personal expresaron sus preocupaciones y dudas en lo relativo a la conveniencia y viabilidad de ese tipo de medida. El personal manifestó que, al comenzar a trabajar en el sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios perdían su derecho a presentar querellas laborales con arreglo a su legislación nacional. En muchas jurisdicciones nacionales esos derechos incluyen el disfrute de asistencia letrada. Por consiguiente, el personal reiteró su opinión de que en el marco del nuevo sistema de justicia interna de las Naciones Unidas se debía establecer y financiar la asistencia letrada. Además de ese sistema financiado por la Administración, el personal podría disfrutar de una asistencia letrada gratuita y voluntaria proporcionada por funcionarios que fueran estudiantes de derecho, o de la asistencia proporcionada por otros letrados.

#### **Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y Tribunal Penal Internacional para Rwanda**

48. Los representantes del personal del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y del Tribunal Penal Internacional para Rwanda solicitaron la celebración de deliberaciones bilaterales con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para el seguimiento de los documentos presentados anteriormente en relación con el futuro del personal de esos dos Tribunales. La Subsecretaria General de Recursos Humanos mostró su acuerdo con esa solicitud.

## **XII. Lugar de celebración del 30º período de sesiones del CCPA**

49. El CCPA se mostró de acuerdo en que el lugar de celebración de su próximo período de sesiones fuera un lugar diferente de la Sede de las Naciones Unidas, de conformidad con las normas establecidas. Ese lugar se decidirá en fecha posterior.

50. La Administración propuso que ese próximo período de sesiones se adelantara e indicó que lo ideal sería celebrarlo en abril de 2009. Esto permitiría celebrar en fecha más temprana el período de sesiones, y a la vez haría posible que se pudieran tener en cuenta cualesquiera decisiones adoptadas por la Asamblea General durante la primera parte de la continuación de su período de sesiones.

### **XIII. Aprobación del informe del 29º período de sesiones del CCPA**

51. El CCPA aprobó el informe sobre su 29º período de sesiones, junto con sus cuatro anexos, para su presentación al Secretario General.

---