Naciones Unidas A/61/537

Asamblea General

Distr. general
26 de octubre de 2006
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones
Temas del programa 47, 113, 116, 117, 122, 123, 132, 147 y 149

Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas

Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Presupuesto por programas para el bienio 2006-2007

Escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas

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

Financiación de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental

Reforma de las Naciones Unidas: medidas y propuestas

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

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

a) Reforma de la gestión de los recursos humanos (A/61/228);

b) Invertir en el personal (A/61/255);

06-58779 (S) 281006 281006

c) Invertir en el personal: reforma del cuadro del Servicio Móvil: invertir para satisfacer las necesidades de recursos humanos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el siglo XXI (A/61/255/Add.1 y Corr.1);

d) Personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/61/257/Add.1);

e) Empleo de ex funcionarios jubilados (A/61/257/Add.2);

f) Consultores y contratistas (A/61/257/Add.3).

La Comisión también tuvo ante sí los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/61/257) y sobre la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (A/61/319). Durante su examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, que ofrecieron más información y aclaraciones. La Comisión también se reunió con representantes del Comité del Personal, a petición de éste.

2. El informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/61/228) ofrece un panorama general de las medidas adoptadas en relación con las iniciativas de reforma presentadas por el Secretario General en 1997, 2002 y 2004 (véanse A/51/950, A/57/387 y Corr.1 y A/59/2005), y como tal sirve de telón de fondo de las medidas de reforma propuestas por el Secretario General en su informe sobre la inversión en el personal (A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1). Por consiguiente, cuando lo ha considerado necesario, la Comisión ha incluido observaciones sobre el informe relativo a la reforma de la gestión de los recursos humanos en la sección siguiente relativa a la inversión en el personal.

II. Inversión en el personal

A. Observaciones generales

3. El informe del Secretario General sobre la inversión en el personal (A/61/255) ofrece detalles sobre las medidas de reforma de la gestión de los recursos humanos esbozadas en las propuestas 1 a 4, 7 y 22 de su informe titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1). Las características destacadas de las reformas son las siguientes:

a) Un sistema de contratación y plantilla más proactivo, selectivo y rápido;

b) Un programa de movilidad más integrado y aplicado en toda la Organización, que incluya los lugares de destino sobre el terreno;

c) Simplificación de los arreglos contractuales;

d) Armonización de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno de las Naciones Unidas y de las de los fondos y programas para atender a las necesidades de una Organización cada vez más basada en los lugares de destino sobre el terreno;

e) Mayor atención a las perspectivas de carrera;

f) Fortalecimiento de la capacidad directiva;

g) Un plan de gratificación excepcional limitada por retiro voluntario.

4. El total de las necesidades estimadas de las reformas propuestas por el Secretario General para 2007 asciende a 79.432.700 dólares (36.215.200 dólares con cargo al presupuesto ordinario, 42.424.500 dólares con cargo a la cuenta de apoyo y 793.000 dólares en fondos extrapresupuestarios). El Secretario General solicita el establecimiento de seis puestos de personal temporario con cargo al presupuesto ordinario (2 de categoría P-4, 1 de P-3, 1 de P-2 y 2 del cuadro de servicios generales (otras categorías)) y cinco puestos de personal temporario con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz (2 de categoría P-4, 1 de P-3 y 2 del cuadro de servicios generales (otras categorías)).

5. **La Comisión Consultiva observa con reconocimiento el considerable esfuerzo realizado por el Secretario General para reformar la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. En opinión de la Comisión, los informes contienen numerosas ideas innovadoras, y aunque alguna de ellas necesitan desarrollarse, cabe felicitarse por su tendencia y orientación generales; tales ideas podrían facilitar futuros avances en esta esfera y la Comisión ha procedido a examinar por separado las propuestas que tuvo ante sí.**

6. La Comisión Consultiva observa, como lo hizo en su informe inicial sobre las reformas propuestas por el Secretario General (véase A/60/735, párr. 5), que una serie de propuestas entran dentro de la competencia del Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización en virtud de lo dispuesto en el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas. La Comisión también observa que algunas de las propuestas del Secretario General han sido objeto de decisiones adoptadas en el pasado por la Asamblea General. La Comisión entiende, de sus discusiones con representantes del Secretario General, que la intención al estructurar el informe sobre la inversión en el personal (A/61/255) era ofrecer un panorama sobre todo el conjunto de propuestas, con información sobre el efecto previsto, las modificaciones necesarias del Estatuto y el Reglamento del Personal, el efecto de las propuestas en la función y la autoridad de la entidad central encargada de los recursos humanos, las medidas específicas de rendición de cuentas, el calendario de ejecución y las consecuencias en materia de recursos, con las medidas que debería adoptar la Asamblea General claramente detalladas en secciones separadas. En el párrafo 401 del documento se ofrece una relación de las medidas que debería adoptar la Asamblea respecto de todas las propuestas relacionadas con la gestión de los recursos humanos.

7. **Aunque la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos realizados por la Secretaría para ofrecer información exhaustiva de las medidas propuestas, observa lo que parece ser una tendencia creciente por parte del Secretario General de solicitar el apoyo de los órganos intergubernamentales para iniciativas que están claramente dentro de su competencia como más alto funcionario administrativo en virtud del Artículo 97 de la Carta. La Comisión ya ha comentado sobre esto en numerosas ocasiones. A este respecto, la Comisión recuerda los párrafos 49 y 50 de su primer informe sobre el proyecto del presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 (A/60/7), en los que señaló que había observado con creciente preocupación que se habían ido borrando las líneas de separación entre la función de adopción de políticas de la Asamblea General y las responsabilidades administrativas del Secretario General. La Comisión señaló que "el Secretario General, si se quiere que rinda cuentas de su actuación, tiene que usar los medios que considere más adecuados para cumplir los mandatos que se le han confiado". Habida cuenta de tales**

consideraciones, la Comisión se concentrará en el presente informe en comentar sobre las propuestas respecto de las que la Asamblea debe adoptar medidas.

8. **La Comisión Consultiva señala que una serie de propuestas planteadas por el Secretario General se verán afectadas por informes importantes que se publicarán en 2007. Entre éstos están los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional basados en las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre las prestaciones del personal de contratación internacional en lugares de destino en que los funcionarios no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo y el informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. En tales casos, la Comisión ha aconsejado que las medidas sobre tales propuestas se supediten a la publicación de los informes; de esta forma también se dará al nuevo Secretario General la oportunidad de tener aportaciones.**

9. La Comisión Consultiva observa, como señaló en el informe del Secretario General sobre la Junta del Desempeño de las Funciones Directivas (A/61/319), que se han adoptado medidas para reforzar la evaluación del desempeño del personal directivo superior. **La Comisión recomienda que se pida al Secretario General que garantice una buena supervisión de la ejecución de las medidas descritas en ese informe.**

10. **La Comisión Consultiva observa con aliento que en los casos en que la autoridad delegada de la gestión de los recursos humanos se haya ejercido indebidamente, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos informaría al Secretario General, el cual podría limitar o retirar la autoridad delegada (véase A/61/255, párr. 101). La Comisión ha comentado regularmente sobre la necesidad de que haya estructuras jerárquicas claras y la consiguiente rendición de cuentas. La Asamblea General también ha hecho hincapié en este aspecto de la administración de las Naciones Unidas. Para que las reformas sean efectivas, todos los funcionarios deben ser muy conscientes de las responsabilidades que se les confieren para llevar a cabo programas de trabajo aprobados y lograr objetivos y ejecutar mandatos. Aún hay que establecer un sistema de incentivos y sanciones, lo cual debe considerarse con urgencia para que forme parte integral del sistema de gestión del personal.**

11. **En el mismo orden de cosas, la Comisión Consultiva reitera la importancia de celebrar consultas con el personal de conformidad con lo dispuesto con el artículo VIII del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y el párrafo 12 de la sección I y la sección XVI de la resolución 59/266 de la Asamblea General.**

B. Propuesta 1 – contratación y dotación de personal

12. **La Comisión Consultiva destaca una vez más la relevancia e importancia del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta que dice como sigue:**

> **“La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de**

contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible."

La Comisión celebra la intención del Secretario General de garantizar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cumpla una función más proactiva en la gestión de los recursos humanos de las Naciones Unidas (véase A/61/255, párrs. 67 a 69).

13. **La Comisión Consultiva celebra que el Secretario General haga más hincapié en la planificación estratégica de la fuerza de trabajo. En opinión de la Comisión, dicha planificación debería facilitar que se satisfagan las necesidades de recursos humanos de la Organización, así como lograr las metas de recursos humanos establecidas por la Asamblea General.** Para apoyar tal proceso, el Secretario General tiene la intención de, entre otras cosas, ampliar la búsqueda de candidatos con el fin de atraer a los candidatos más idóneos y establecer listas de candidatos preseleccionados que se podrían utilizar como instrumento principal para la contratación, la colocación y el ascenso en toda la Secretaría, incluso sobre el terreno. Además, se propone establecer un centro de contratación y dotación del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para crear las listas y organizar campañas de búsqueda, supervisar el funcionamiento de los órganos centrales de examen y organizar y administrar el concurso nacional y otros exámenes previos al empleo (véase A/61/255, párrs. 76 a 79). Como se señala en el párrafo 91 del informe, todas las propuestas tienen por objeto reducir a la mitad el tiempo necesario para la contratación, que actualmente es de 174 días.

Listas de candidatos

14. La Comisión Consultiva ha expresado en el pasado su apoyo a las listas de candidatos como instrumento importante para acelerar el proceso de selección de personal (véase A/60/7, párr. 65). El sistema de listas vigente se establece en la instrucción administrativa sobre el sistema de selección de personal (ST/AI/2002/4). Con arreglo a ese sistema, los candidatos que se presentaron para cubrir un puesto pero que no fueron seleccionados se incluirían automáticamente en una lista, válida por un año, para cubrir vacantes futuras con funciones similares de la misma categoría. Si un candidato incluido en la lista cumple los requisitos para un puesto, el director del programa podría recomendar su selección inmediata sin remitirse al órgano central de examen, reduciendo considerablemente el tiempo que dura la contratación.

15. Con arreglo al sistema propuesto, la contratación se haría en gran medida utilizando las listas de candidatos y no los anuncios de vacantes para puestos específicos. Se elaborarían descripciones genéricas de funciones y se publicarían anuncios genéricos de vacantes para diferentes grupos ocupacionales en función de las necesidades institucionales determinadas en ejercicios de planificación estratégica de la fuerza de trabajo. Las descripciones genéricas de funciones se publicarían durante 60 días. Las aptitudes de los candidatos serían evaluadas previamente por los funcionarios de recursos humanos y confirmadas por expertos en función de las entrevistas basadas en las competencias. Los órganos centrales de examen aprobarían los anuncios genéricos de vacantes y los procedimientos de examen utilizados para proponer la inclusión de candidatos en una lista. Tras el examen de los aspectos administrativos (verificación de referencias, formación educativa, experiencia profesional y controles internos) los candidatos preseleccionados se incluirían en las

listas. A medida que se fueran produciendo vacantes, los jefes de los departamentos u oficinas entrevistarían a los candidatos de la lista para determinar su idoneidad para los puestos sin tener que pasar por el proceso de anuncio de vacantes y entrevistas basadas en las competencias, reduciendo así el tiempo que dura la contratación. Los funcionarios también podrían presentar su candidatura para la inclusión en las listas para ocupar puestos de la misma categoría o de la categoría inmediatamente superior a la que ocupan. En los casos de puestos muy especializados para los que los directores no pueden encontrar un candidato idóneo de la lista, se publicarían anuncios de vacantes específicas. Tras preguntar al respecto, se informó a la Comisión de que los anuncios genéricos de vacantes abarcarían posiblemente el 80% de los puestos del cuadro orgánico y el 90% de los puestos del cuadro de servicios generales.

16. **En opinión de la Comisión Consultiva, es fundamental hacer una planificación exacta de la fuerza de trabajo para garantizar que las listas de candidatos no sean tan largas que sea difícil de gestionarlas. A ese respecto, la Comisión no cree que se haya pensado bien la labor administrativa y de planificación necesaria para la buena gestión de las listas a gran escala.**

17. La Comisión Consultiva también observa que en la actualidad ya se utilizan varias listas de candidatos, incluidas la lista de candidatos para contratación acelerada (véanse párrs. 22 a 25 *infra*), la lista de candidatos que han aprobado el examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico y la lista de candidatos que aprobaron un concurso nacional. Al preguntar sobre los problemas para colocar a candidatos que aprobaron el concurso nacional incluidos en la lista, la Comisión fue informada de que un problema importante era que había muy pocas vacantes de categoría P-2 disponibles en grupos ocupacionales básicos: al 30 de junio de 2006 había 30 vacantes de puestos de categoría P-2 sujetos a distribución geográfica en toda la Secretaría. A este respecto, la Comisión preguntó por el número de puestos de categoría P-2 que estaban ocupados por funcionarios que recibían subsidios por funciones especiales o personal temporario con contratos de menos de 12 meses. Se informó que en los bienios 2002-2003 y 2004-2005 hubo 120 y 129 funcionarios respectivamente con subsidios por funciones especiales en la categoría P-2, y 296 y 426 funcionarios respectivamente con nombramientos de corta duración en la categoría P-2. **La Comisión opina que en la fase de transición (2007-2009) entre el sistema antiguo y el nuevo, los candidatos no deberían tener que volver a presentar su candidatura para desempeñar funciones respecto de las cuales ya han sido incluidos en una lista**.

18. Tras solicitar aclaración al respecto, la Comisión Consultiva fue informada de que uno de los problemas para incluir a candidatos que habían aprobado los concursos nacionales era el número de personas en la lista en determinados grupos ocupacionales en momentos determinados. Los grupos ocupacionales para los que se organizan exámenes se determinan teniendo en cuenta el número de candidatos que ya están en la lista para cada grupo ocupacional y las proyecciones de colocación en esas ocupaciones; no obstante, los preparativos de los concursos nacionales empiezan con dos años de antelación y las premisas establecidas dependen de hechos subsiguientes, como un cambio de los límites convenientes de los Estados Miembros, el número de contrataciones para cubrir puestos sujetos a representación geográfica de la categoría P-3 y categorías superiores y el movimiento de personal previamente contratado en la categoría P-2 a otras categorías o funciones. Otro problema importante es el número limitado de vacantes de categoría P-2 en grupos

ocupacionales básicos, y que los puestos de categoría P-2 no se pueden ofrecer cuando el titular está en asignación temporal o de misión, ya que el puesto queda bloqueado hasta el regreso del titular. La Comisión fue informada de que otro problema para colocar a los candidatos de los concursos nacionales era que algunos directores de programas no tomaban decisiones rápidas al seleccionar de la lista de candidatos cuando surgía una vacante y que no había un sistema centralizado para gestionar, coordinar y vigilar estrechamente la colocación. **La Comisión espera que se haga todo lo posible para garantizar la colocación rápida de los candidatos que aprueban los concursos nacionales**.

19. La Comisión Consultiva observa que para responder con eficacia y rapidez a posibles aumentos imprevistos de necesidades, los jefes de departamentos u oficinas tendrían que estar facultados, con arreglo a la autoridad delegada en ellos, para seleccionar candidatos ya sea de una lista de candidatos preseleccionados o de las bases de datos de candidatos idóneos de los departamentos. **La Comisión espera que el ejercicio de esas facultades se vigilará estrecha y regularmente**.

Reducción del plazo de publicación de vacantes

20. Con arreglo a las propuestas, en el caso en que los puestos fuesen muy especializados y los directores no pudieran encontrar un candidato idóneo en la lista, se publicarían anuncios de vacantes específicas. Los procedimientos para seleccionar personal para tales puestos serían los mismos que en el sistema actual; no obstante, se ha pedido a la Asamblea General que apruebe la reducción del plazo de publicación de los anuncios de vacantes para puestos específicos de 60 a 30 días (véase A/61/255, párr. 121 a)). Los anuncios genéricos de vacantes, que serían la mayoría de los anuncios de vacantes, se publicarían durante 60 días.

21. **Si bien la propuesta de reducir el plazo de publicación de vacantes específicas de 60 a 30 días es un asunto sobre el que debe decidir la Asamblea General, la Comisión Consultiva ha apoyado en el pasado la idea de reducir el plazo de publicación de vacantes de 60 a 45 días, con la advertencia de que deberían tomarse medidas para garantizar que los Estados Miembros pudieran optar por seguir recibiendo copias impresas de los anuncios de vacantes, que se proporcionarían antes de que apareciera el anuncio electrónico. La Comisión también ha manifestado que, en vista de que seguía habiendo una gran diferencia entre el número de funcionarios de Estados Miembros con representación excesiva y el de Estados Miembros con representación nula o insuficiente, esperaba que la distribución de los anuncios de vacantes se hiciera lo más puntualmente posible con el fin de maximizar el esfuerzo de atraer a personal cualificado de países con representación nula o insuficiente (véase A/59/446, párr. 15). Al mismo tiempo, la Comisión señala que la labor de búsqueda selectiva de candidatos y las iniciativas para elaborar listas pueden culminar en la reducción del plazo global de contratación; la Comisión observa que así ha ocurrido recientemente en las operaciones de mantenimiento de la paz. Además, tales esfuerzos también podrían contribuir a cumplir las metas de la Asamblea General. La Comisión espera que los directores de los programas rindan cuentas completas de la planificación oportuna para cubrir las vacantes de sus oficinas.**

Eliminación de las restricciones para participar en el proceso de selección fundadas en los cuadros de personal y continuación de la lista de candidatos para contratación acelerada

22. En el apartado b) del párrafo 121 del informe, se pide a la Asamblea General que apruebe la eliminación de las restricciones para participar en el proceso de selección fundadas en los cuadros de personal a fin de dar al personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos más oportunidades de ascender a puestos no sujetos a distribución geográfica de la categoría P-2 mediante un proceso competitivo. Como se indica el párrafo 85, los puestos de categoría P-2 sujetos a distribución geográfica seguirían llenándose mediante concursos y no se realizaría más el examen para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. Los puestos de idiomas seguirían llenándose mediante exámenes aparte.

23. Tras solicitar aclaración, se informó a la Comisión de que el Secretario General tiene la intención de enmendar la política y los procedimientos de contratación y dotación de personal. Las solicitudes se examinarían una vez concluido el plazo, eliminando así las distinciones basadas, entre otras cosas, en el estatus geográfico.

24. En el apartado c) del párrafo 121 del informe, se pide a la Asamblea General que autorice al Secretario General a seguir utilizando la lista especial de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados para cubrir puestos de la categoría P-4 y P-5 (la lista de candidatos para contratación acelerada), cuyo establecimiento fue autorizado por la Asamblea en su resolución 59/266 por un período de prueba de dos años (que finalizaría en diciembre de 2006), con miras a aumentar la representación geográfica de esos Estados Miembros hasta que alcancen los límites convenientes. Como se señala en el informe del Secretario General, se han recibido 319 solicitudes de nacionales de nueve Estados Miembros en esa situación en relación con 11 vacantes de puestos de las categorías P-4 y P-5 que podían incluirse en el proyecto piloto (véanse A/61/255, párr. 47, y A/61/228, párr. 99). Las solicitudes están siendo examinadas por los directores de los programas y los órganos centrales de examen. Aún no se han hecho nombramientos.

25. **La Comisión Consultiva cree que las propuestas contenidas en los apartados b) y c) del párrafo 121 son asuntos sobre los que debe decidir la Asamblea General.**

Establecimiento de un centro de contratación y dotación de personal

26. Para satisfacer las necesidades estimadas para el establecimiento de un centro de contratación y dotación de personal, se pide a la Asamblea General que consigne un total de 755.200 dólares en el presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 (638.400 dólares en la sección 28C, Oficina de Gestión de Recursos Humanos; 71.000 dólares en la sección 28D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; y 45.800 dólares en la sección 35, Contribuciones del personal, sumas que se verían compensadas por una suma equivalente en la sección 1 de ingresos, Ingresos por concepto de contribuciones del personal) y autorice al Secretario General a contraer obligaciones estimadas en 366.100 dólares (una vez deducidas las contribuciones del personal), con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz para el período que termina el 30 de junio de 2007, sobre lo que se informaría en el informe sobre la ejecución del presupuesto de la cuenta de apoyo correspondiente al período comprendido entre el

1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2007. También se pide a la Asamblea que observe que otras necesidades relacionadas con el período de transición, incluido el establecimiento de un puesto de la categoría D-2 para el jefe del centro de contratación, se considerarían en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, según corresponda, y en el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008. Como se indica en el informe del Secretario General, está previsto que las reformas se ejecuten en un período de transición de tres años (2007-2009) (véase A/61/255, párr. 115). Las necesidades estimadas en los apartados d) y e) del párrafo 121 se refieren únicamente al primer año del período de transición (2007).

27. Como se indica en los párrafos 119 y 120 del informe, las necesidades de personal temporario general ascienden a 500.600 dólares que corresponden a un puesto de la categoría P-5, uno de P-4 y dos del cuadro de servicios generales (otras categorías). Los recursos solicitados no relacionados con puestos por un total de 889.700 dólares se distribuirían de la forma siguiente: 250.000 dólares para servicios de consultoría a fin de contratar expertos que elaboren un nuevo conjunto de procesos institucionales y colaboren en el establecimiento de las diversas facetas de las operaciones del centro; 300.000 dólares para campañas de publicidad y búsqueda de candidatos; 180.000 dólares para gastos de viaje relacionados con las campañas de contratación; y 159.700 dólares para servicios comunes tales como alquiler de oficinas, comunicaciones y suministros.

28. La Comisión Consultiva observa en el párrafo 115 del informe que durante el período de transición, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos “se propone realizar un examen detallado de las estructuras y la capacidad existentes para la contratación y la dotación de personal a fin de adaptar su estructura orgánica a las necesidades de las nuevas propuestas de reforma”. Tras solicitar aclaración, la Comisión fue informada de que tanto la Sección de Exámenes y Pruebas como el Servicio de Dotación de Personal formarían parte del nuevo centro de contratación y dotación de personal. **La Comisión señala que la ampliación de las funciones de contratación y dotación de personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es competencia del Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo. No obstante, en opinión de la Comisión, el examen previsto debería concluirse y reasignarse los recursos en la medida de lo posible antes de asignarle más recursos financieros. Por consiguiente, en este momento, la Comisión recomienda que se utilicen los recursos existentes en lugar de la consignación propuesta y la autorización para contraer obligaciones solicitadas para 2007 en los apartados d) y e) del párrafo 121.**

29. **Por lo que se refiere al apartado f) del párrafo 121, en opinión de la Comisión Consultiva, no es necesario que la Asamblea General observe que otras necesidades relacionadas con el centro para 2008 y 2009, incluido el establecimiento de un puesto de categoría D-2 para el jefe del centro, se considerarían en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, ni que se pronuncie en modo alguno en este momento sobre los recursos que se puedan solicitar en el bienio 2008-2009, ya que el Secretario General está plenamente facultado para incluir cualquier solicitud que estime conveniente en el proyecto de presupuesto por programas.**

C. Propuesta 2 – movilidad

30. La Comisión Consultiva tiene una larga tradición de apoyo a la promoción de la movilidad del personal como medio para desarrollar una fuerza de trabajo flexible y con aptitudes múltiples. Sin embargo, la Comisión tiene algunas preocupaciones en lo que respecta a las consecuencias financieras, administrativas y de gestión del programa de reasignación dirigida obligatorio, tal como ha sido concebido por la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos.

31. La Comisión Consultiva toma nota de que quedan todavía por determinar con precisión las consecuencias financieras de este programa, además de lo que cueste en 2007 (véase la resolución 59/266 de la Asamblea General, secc. VIII, párr. 5). Además, como se indica en el párrafo 172 del informe, la estimación preliminar del número de funcionarios que podrían participar en el programa de movilidad dirigido en 2007 es de 500. De éstos, se estima que aproximadamente el 20% podría trasladarse a otro lugar de destino. Las repercusiones financieras correspondientes no están incluidas en las necesidades estimadas para 2007, pero han de comunicarse en el contexto del informe sobre ejecución. Además, la Comisión señala que el programa de movilidad en la actualidad se aplica únicamente a los funcionarios nombrados en virtud del Reglamento del personal de la serie 100. Si la Asamblea aprueba la introducción de un contrato único para el empleo del personal de las Naciones Unidas, como se propone en el apartado a) del párrafo 264, podría posiblemente incluirse a muchos más funcionarios. Análogamente, si la Asamblea aprueba los 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz, como se propone el documento A/61/255/Add.1 y Add.1/Corr.1, se sugiere incluir a este personal en el programa de movilidad.

32. **La Comisión Consultiva estima que la aplicación del programa de movilidad dirigido podría generar importantes repercusiones administrativas y de gestión no previstas. Por consiguiente, la Comisión pide al Secretario General que informe a la Asamblea General, a más tardar en su sexagésimo segundo período de sesiones, acerca de la ejecución de la primera fase del programa de movilidad dirigido que se prevé, que ha de tener lugar para las categorías P-3 y G-7 de mayo a octubre de 2007, junto con las proyecciones en materia de productividad y financieras para las fases restantes previstas, y una evaluación de las cuestiones administrativas y de gestión pertinentes.**

33. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito los logros comunicados en el programa de reasignación dirigido para el personal de categoría P-2 (véase A/61/228, párrs. 127 y 128 y A/61/255, párrs. 124 y 125). La Comisión estima que se trata de un programa importante, que ha de configurar las experiencias y las carreras de los funcionarios recientemente contratados, y contribuirá a integrarlos en la plantilla de personal flexible y con aptitudes múltiples que necesita la Organización. Es una inversión de la Organización en su futuro**. El propio Secretario General indica en el párrafo 198 de su informe que, para la formación sistemática de los funcionarios del cuadro orgánico que comienzan su carrera (P-2/P-3), sería necesario que los puestos de la categoría P-2 y P-3 se mantengan normalmente como puestos que no se llenan con especialistas, en lugar de puestos para especialista.

34. La Comisión Consultiva toma nota de los esfuerzos hechos para establecer un auténtico sistema de incentivos a la movilidad. En virtud del sistema actual de

selección de personal se exigen dos traslados laterales antes de poder ascender a la categoría P-5, con algunas excepciones. Como se indica en el párrafo 145 del informe, la movilidad geográfica o la prestación de servicios en una misión sobre el terreno o en otro organismo, por un período de al menos un año, será también condición para el ascenso a la categoría P-5 y las categorías superiores. Además, se reducirán los límites de permanencia en los puestos de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino especialmente difíciles, y esos funcionarios tendrán prioridad para su reasignación posterior. Para abordar las dificultades que se plantean a las familias en las que ambos cónyuges trabajan, la Organización, entre otras cosas, prestará servicios de asesoramiento profesional y asistencia para ayudar a los cónyuges a encontrar trabajo, dará prioridad a los cónyuges cuando haya posibilidades de contratos de consultoría, dará prioridad al traslado de cónyuges dentro del programa de movilidad, examinará los acuerdos con los países anfitriones con miras a obtener permisos de trabajo para los cónyuges, y apoyará la creación de redes interinstitucionales de apoyo a los cónyuges en todos los lugares de destino. **La Comisión acoge con satisfacción estas iniciativas y alienta a la Secretaría a que las prosiga. La Comisión alienta al Secretario General a que preste más atención a agilizar, según proceda, los acuerdos entre la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas en relación con la movilidad, de conformidad con la sección VIII, párrafo 9 de la resolución 59/266 de la Asamblea General. Ante una petición de información, se comunicó a la Comisión los progresos que se habían hecho en la concertación de acuerdos con organismos especializados**.

35. **La Comisión Consultiva señala que, además de la lista, deberá elaborarse un compendio o listado de puestos ocupados por funcionarios que hayan llegado al límite de permanencia en el puesto. A juicio de la Comisión, convendría reflexionar un poco sobre la manera en que las listas y el compendio podrían complementarse. La Comisión considera útil que los directores de programas conozcan qué personas quedarán disponibles, debido a que deben trasladarse de sus puestos actuales. De esta manera, la responsabilidad de la movilidad estaría compartida más equitativamente entre el personal y la dirección. Además, los directores deben poder aprovechar los traslados laterales para llenar vacantes y evitar así los prolongados procedimientos de contratación cada vez que deban cubrir una vacante.**

36. Como una cuestión conexa, la Comisión Consultiva preguntó acerca de los progresos en la recopilación del inventario de aptitudes del personal. Se le comunicó que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estaba examinando una serie de opciones para crear y actualizar un inventario centralizado de aptitudes, incluso a través del sistema de evaluación de rendimiento. **A juicio de la Comisión, el inventario de aptitudes podría ser un instrumento importante para administrar las listas y la movilidad**.

37. En el apartado a) del párrafo 173 del informe, se pide a la Asamblea General que decida eliminar el límite de los puestos que puede ocupar el personal de la Sede en las misiones de paz de las Naciones Unidas, que en la actualidad es de un 5% de los puestos del cuadro de servicios generales y del Servicio Móvil autorizado en todas las misiones, con excepción de las que se encuentran en la etapa inicial o entre circunstancias excepcionales. El límite del 5% fue establecido por la Asamblea en la resolución 59/296 (secc. VIII, párr. 6). **Si bien la Comisión Consultiva estima que se trata de un asunto de política que incumbe determinar a la Asamblea, señala**

que las repercusiones financieras en caso de levantarse ese límite podrían ser importantes. Además, como lo ha manifestado en el pasado, la Comisión estima que debería estimularse el reemplazo gradual del personal de contratación internacional por personal de contratación local, cada vez que sea viable y eficaz en función de los costos, para las operaciones sobre el terreno, ya que ello contribuiría al fomento de la capacidad y la transferencia de aptitudes a la población local, y aumentaría en esa población la sensación de estar implicada en las actividades que ejecutan actualmente las misiones.

38. En el apartado b) del párrafo 173 del informe, se pide a la Asamblea General que apoye el examen de los acuerdos con los países anfitriones y la concesión de permisos de trabajo en apoyo del empleo de los cónyuges de funcionarios de las Naciones Unidas. **A juicio de la Comisión Consultiva, la realización de ese examen es una de las prerrogativas del Secretario General; por consiguiente, la Asamblea podría tomar nota de la intención del Secretario General**.

39. Como cuestión conexa, la Comisión Consultiva observa que en el documento A/61/228 se pide a la Asamblea General que reconsidere la política por la que se exige a los funcionarios que renuncien a la condición de residente permanente en un país distinto al país de su nacionalidad, antes de ser contratados. Como se señala en el párrafo 2 del anexo del mencionado informe, la exigencia de renunciar a la condición de residente permanente deriva de una recomendación de la Comisión Consultiva de 1953 (A/2581, párr. 10). En el mismo párrafo se mencionan las opiniones expresadas en la Quinta Comisión en esa época en relación con los vínculos de un funcionario con su país de origen, así como las objeciones de una serie de delegaciones a cualquier extensión de la política del reembolso del impuesto nacional sobre la renta a un nuevo grupo de funcionarios. **La Asamblea General tal vez podría tener presente lo anterior cuando vuelva a examinar el asunto**.

40. En el apartado c) del párrafo 173 del informe, se pide a la Asamblea General que apruebe el establecimiento de cinco nuevos puestos de carácter temporario (2 P-4, 1 P-3 y 2 del cuadro de servicios generales (otras categorías)). En el apartado d) del párrafo 173 se pide a la Asamblea General que consigne en el presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 una suma total de 366.400 dólares en relación con el establecimiento de tres nuevos puestos temporarios (2 P-4 y 1 del cuadro de servicios generales (otras categorías)) y las necesidades conexas de servicios comunes en relación con el programa de reasignación dirigida en 2007. **La Comisión Consultiva reconoce la necesidad de un refuerzo de personal para llevar a cabo las funciones descritas en el informe del Secretario General, como medida transitoria, en espera de un mayor desarrollo de la movilidad del personal y las medidas que adopte al respecto la Asamblea General. Por consiguiente, la Comisión recomienda la aprobación de la propuesta que figura en el apartado d) del párrafo 173.** En el apartado e) del párrafo 173 se pide a la Asamblea General que conceda autorización al Secretario General para contraer obligaciones respecto del establecimiento de dos puestos temporarios (1 P-3 y 1 del cuadro de servicios generales (otras categorías)) y de los gastos conexos de servicios comunes, en un importe estimado en 124.700 dólares, con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz para el período que termina el 30 de junio de 2007 y para informar al respecto en el contexto del informe sobre la ejecución del presupuesto de la cuenta de apoyo para el período del 1° de julio de 2006 al 30 de junio de 2007. **La Comisión recomienda**

una vez más que se apruebe la propuesta que figura en el apartado e) del párrafo 173, ya que las operaciones de mantenimiento de la paz no están incluidas en el programa de movilidad hasta la fecha (véase párr. 76 *infra*).

41. En el apartado f) del párrafo 173 se pide a la Asamblea que tome conocimiento de que se presentarán "otras necesidades" en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 y el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008. **Como se indica en el párrafo 29 *supra*, la Comisión Consultiva no considera necesario que la Asamblea tome nota de cómo se le presentarán las posibles necesidades futuras**.

D. Propuesta 3 – promoción y apoyo de la carrera

42. El Secretario General esboza una política de promoción y apoyo de la carrera en virtud de la cual una parte importante es el perfeccionamiento profesional permanente de los funcionarios. Las medidas adoptadas hasta la fecha están consignadas en los párrafos 175 a 182 del informe. En el párrafo 183, el Secretario General establece la evolución del programa de perfeccionamiento del personal, de una capacitación centrada en un conjunto limitado de aptitudes, para convertirse en una función estratégica, centrada en el desarrollo institucional.

43. El Secretario General propone que se dupliquen los recursos del presupuesto ordinario asignados a la capacitación y perfeccionamiento del personal, con lo que el importe actual de 10 millones aumentaría a 20 millones de dólares, para facilitar la expansión de los programas de aprendizaje en línea, como las actividades de aprendizaje electrónico, y el establecimiento de la Academia Virtual de las Naciones Unidas; introducir programas para el aprovechamiento de la capacidad de los funcionarios de alto potencial, prestar una mayor atención a la capacitación para funciones directivas y de gestión, y ampliar los servicios de asesoramiento sobre la carrera y otras actividades de apoyo a la carrera, ampliar los programas para el mejoramiento de los conocimientos sustantivos y técnicos sobre la base de las evaluaciones anuales realizadas por los departamentos, y armonizar los programas de enseñanza de idiomas y de comunicaciones de los diferentes lugares de destino (A/61/255, párr. 190). Además, se ampliarían los programas de perfeccionamiento para mujeres que ocupan puestos directivos y para mujeres con potencial directivo en puestos de nivel medio. Se aumentarían los programas de perfeccionamiento para el personal del cuadro de servicios generales, incluidos los encaminados a mejorar los conocimientos y las competencias esenciales en esferas como técnicas de supervisión, comunicación, trabajo en equipo, planificación y organización del trabajo, orientaciones a los clientes, y gestión del tiempo, y se ampliarían los programas de capacitación en la esfera de la administración de justicia (A/61/255, párr. 195). Se intensificarían los programas obligatorios de capacitación para los funcionarios de la categoría P-2 y se ofrecerían esos programas a los funcionarios de la categoría P-3, y los ascensos a niveles superiores de responsabilidad dentro de la Organización estarían supeditados al requisito de capacitación obligatoria en esferas clave como ética, presupuesto y finanzas y recursos humanos.

44. **La Comisión Consultiva apoya la capacitación como un importante aspecto del perfeccionamiento del personal y estima que las Naciones Unidas**

debería ser una organización que fomenta el aprendizaje y el adelanto profesional por parte de su personal. Es esencial atraer y retener a los funcionarios que, en efecto, respondan a las normas más elevadas de competencia, como exige la Carta, y promover el liderazgo, la creatividad y la versatilidad que exige la labor de la Organización.

45. La Comisión Consultiva toma nota de la afirmación que figura en el párrafo 188 del informe del Secretario General, en el sentido de que los fondos para actividades de capacitación equivalen actualmente a menos del 1% de los gastos de personal, porcentaje que es "mucho menor que en otros fondos y programas de las Naciones Unidas y muy inferior al promedio de al menos un 4% en las organizaciones con las mejores prácticas". Al duplicar los recursos dedicados a la capacitación, como se recomendaba en el apartado a) del párrafo 222 de su informe, el Secretario General de hecho recomienda la financiación de los gastos de personal a un nivel del 2%. **Si bien el Secretario General ha tomado nota de las necesidades en materia de capacitación de los fondos y programas, la Comisión señala que las necesidades de capacitación de la Secretaría de las Naciones Unidas no son necesariamente comparables a las de los fondos y programas; por consiguiente, se deberían evaluar sobre la base de las necesidades de las propias Naciones Unidas**.

46. **La Comisión Consultiva opina que, para que la Asamblea General pueda adoptar una decisión fundada acerca de la propuesta del Secretario General, se debe facilitar información, en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para 2008-2009, en lo que respecta al desarrollo de políticas y estrategias de personal, esbozando las prioridades para la promoción del personal, los resultados y calendarios previstos para las diversas iniciativas, el equilibrio entre programas ofrecidos en el plano central y el apoyo a los funcionarios para que utilicen otros vehículos de aprendizaje y medios para evaluar la eficacia y los efectos. Al facilitar esa información y las estimaciones presupuestarias, el Secretario General debe tener presente las necesidades de recursos para capacitación relacionados con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, a las que se hace alusión en el informe correspondiente de la Comisión (A/60/870, párrs. 38 a 42) y a la que la Asamblea General hace referencia en su resolución 60/283, sección IV. En espera del examen de la propuesta de presupuesto por programas para 2008-2009, la Comisión por consiguiente recomienda a la Asamblea que aplace su decisión sobre la propuesta del Secretario General, de duplicar el presupuesto bienal para capacitación. A ese respecto, la Comisión Consultiva no estima necesario que la Asamblea General se pronuncie sobre la propuesta que figura en el apartado c) del párrafo 222 del documento A/61/255.**

47. Como se indica en los párrafos 216 a 221, se recaban recursos adicionales para actividades de capacitación, por un importe de 10 millones de dólares, con cargo al presupuesto por programas para el bienio de 2006-2007, del siguiente modo: 3 millones de dólares para las actividades de perfeccionamiento del personal directivo y de gestión, 3,5 millones de dólares para movilidad y promoción de la carrera, 1,5 millones de dólares para actividades de capacitación en el campo de la tecnología de la información, 1 millón de dólares para ayuda al desarrollo y aplicación de programas de capacitación de carácter obligatorio, y 1 millón de dólares en apoyo de la expansión de los programas de idiomas y comunicaciones. En el apartado b) del párrafo 222 de su informe, el Secretario General pide una

consignación adicional de 10 millones de dólares para actividades de capacitación en el bienio 2006-2007.

48. **La Comisión Consultiva entiende que en virtud de la aplicación del sistema de control de habilitación de créditos, gran parte de la consignación para actividades de capacitación en 2006-2007 no se habría utilizado; si se añaden 10 millones de dólares adicionales para 2007, es muy probable que se rebase el propio límite deseado por el Secretario General, de 2%. En todo caso, a juicio de la Comisión sería prematuro aprobar un importe adicional tan importante antes de recibir el análisis y la información que se solicita en el párrafo 46 *supra*. En esas circunstancias la Comisión recomienda una consignación adicional de 3 millones de dólares para los fines descritos en los párrafos 217 a 221 del informe del Secretario General (véase párr. 47 *supra*). La Comisión estima que debería utilizarse el saldo de la consignación actual, en la medida de lo posible, para dar cabida a nuevas prioridades e iniciativas.**

E. Propuesta 4 – arreglos contractuales

49. **En los apartados a) y b) del párrafo 264 del informe del Secretario General (A/61/255), se pide a la Asamblea General que apruebe la introducción de un contrato único para el empleo del personal de las Naciones Unidas, en virtud de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, y la propuesta de sustituir los contratos permanentes por nombramientos continuos. La Comisión Consultiva señala que estas son propuestas separadas y que deben considerarse en virtud de sus propios méritos, ya que ninguna depende de la otra. Es más, en el apartado b) del párrafo 264, la "sustitución" de los contratos permanentes significa suspender su utilización para los funcionarios que se nombren en el futuro, y no sustituir los contratos permanentes de que son titulares algunos funcionarios actualmente, ni negar la posibilidad de obtener un contrato permanente a aquellos que reúnan las condiciones; lo que se intenta es "introducir" los contratos continuos.**

50. En los párrafos 224 a 239 del informe se ofrecen los antecedentes de la propuesta del Secretario General, de introducir un contrato único para el personal de las Naciones Unidas. Inicialmente, el servicio de todos los funcionarios se regía por un Reglamento del Personal denominado en la actualidad la serie 100. La serie 200 se introdujo para los especialistas que trabajaban en proyectos de asistencia técnica, y tenían condiciones de servicio y prestaciones en general similares. La serie 300, que en principio se aplicaba a los funcionarios que habían de prestar servicios por un período inferior a seis meses, se amplió en 1994, de forma que incluyera los nombramientos de duración limitada por un período de hasta tres años, con una posible prórroga excepcional por un cuarto y último año. El objetivo era instaurar un mecanismo para la contratación de personal sobre la base de nombramiento de duración limitada en misiones de mantenimiento de la paz y otro tipo, cooperación técnica sobre el terreno y otras situaciones de emergencia. Las condiciones de servicio en virtud de los nombramientos de duración limitada estaban concebidas a fin de que dichos nombramientos fueran sencillos de administrar; sin embargo, con los años se introdujeron modificaciones para abordar la disparidad en las condiciones de servicio entre el personal de los diferentes tipos de contrato, y con el tiempo el resultado ha sido que los nombramientos de duración limitada se han vuelto más difíciles de administrar.

51. Como se indica en el párrafo 263 del informe las actuales propuestas darían lugar a necesidades financieras en relación con los nuevos nombramientos de funcionarios de contratación internacional, que actualmente prestan servicios con nombramientos de duración limitada, para una misión con arreglo al nuevo contrato para el empleo del personal de las Naciones Unidas, que llevaría consigo derechos adicionales en forma de subsidio de educación, viajes para visitar a la familia y primas de repatriación. Se estima que el total de los gastos adicionales generados para 2007 ascendería a 19,1 millones de dólares, que abarca 3,4 millones relacionados con 17 misiones políticas especiales y 15,7 millones de dólares para 15 misiones de mantenimiento de la paz. No se ha facilitado información sobre las repercusiones financieras después de 2007.

52. **La Comisión Consultiva agradece los esfuerzos del Secretario General por simplificar la administración del personal de las Naciones Unidas, mediante la introducción de un nuevo contrato único para el personal de las Naciones Unidas regido por un único Reglamento del Personal. Sin embargo, la Comisión observa que los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional que han de examinarse en un futuro próximo (véanse párr. 8 *supra* y párr. 53 *infra*) probablemente tendrán consecuencias en esta cuestión, ya que tratan las condiciones de servicio sobre el terreno. Además, el Secretario General debe aún facilitar información detallada sobre las consecuencias financieras de esta reforma después de 2007. Por consiguiente, la Comisión estima que convendría volver a examinar la propuesta de introducir un contrato único para el personal de las Naciones Unidas, regido por un único Reglamento del Personal, a la luz de las medidas que adopte la Asamblea General acerca de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, y una vez que el Secretario General haya tenido oportunidad de presentar más información detallada sobre las consecuencias financieras.**

53. El Secretario General propuso la simplificación de los arreglos contractuales ya en el quincuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General (véase A/55/253 y Corr.1). A petición, el Secretario General presentó propuestas detalladas de arreglos contractuales a la Asamblea, en su quincuagésimo noveno período de sesiones (A/59/263/Add.1). La Asamblea decidió examinar nuevamente la cuestión en su sexagésimo período de sesiones, en el contexto de su examen del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, acerca de arreglos contractuales (resolución 59/266, secc. IX). En agosto de 2005, la Comisión presentó una propuesta de marco para los tipos de contratos aplicables en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (véase A/60/30, anexo IV), que eran acordes con las propuestas del Secretario General. Como se indica en el párrafo 232 del informe sobre Invertir en el personal, el marco propuesto por la Comisión se ha sometido a consideración de la Asamblea.

54. Tal como surge del párrafo 247 del informe, se tiene la intención de dejar de conceder nombramientos permanentes, pero esa modificación no afectaría a los funcionarios que ya tuvieran contrato permanente, ni menoscabaría los derechos adquiridos de los funcionarios que, en el momento en que se hiciera efectivo el cambio, tuvieran derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente en virtud de las normas vigentes. El Secretario General indica asimismo que el nombramiento continuo que se propone podría rescindirse por los mismos motivos que se aplican actualmente a los nombramientos permanentes, o “atendiendo a los

intereses de la administración de la Organización" (párr. 249). Sin embargo, la Comisión Consultiva señala que del párrafo a) de la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal, se desprende que el Secretario General podrá rescindir el nombramiento de un funcionario titular de un nombramiento permanente si tal medida redunda 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". Los contratos continuos no incluirían esta condición. En cambio, en el caso de rescisión de nombramientos continuos, se debería dar al funcionario afectado la posibilidad de examinar la recomendación y la documentación que la justifica y formular observaciones al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, antes de adoptarse una decisión definitiva. **A juicio de la Comisión, convendría dar más aclaraciones en cuanto a las posibilidades de recurso en virtud del nuevo sistema**.

55. **En lo que respecta a la introducción de los contratos continuos, la Comisión Consultiva observa que este asunto ya se ha sometido a la Asamblea General. La Comisión recomienda que el Secretario General facilite un análisis más completo de las repercusiones de la revisión de la situación de todos los funcionarios nombrados en virtud de contratos de la serie 100, como se menciona en el apartado d) del párrafo 264, lo que incluye las opciones posibles para no rebasar el nivel de 70% indicado por la Asamblea General en su resolución 51/226, sección V, párrafo 2.**

56. **Las solicitudes que figuran en los apartados e) y f) del párrafo 264 son parte de las consecuencias financieras de la propuesta de introducir un contrato único para el personal, regido por un único Reglamento del Personal. Habida cuenta del párrafo 52 *supra*, la Comisión estima que la Asamblea General no necesita adoptar ninguna medida respecto de estas solicitudes por el momento.**

F. Armonización de las condiciones de servicio

57. En virtud de este conjunto de propuestas de armonización de las condiciones de servicio, el Secretario General trata de abordar las diferencias en las condiciones de servicio de los funcionarios que desempeñan su labor sobre el terreno. Como se indica en el párrafo 272 de su informe, hay diferencias entre los funcionarios con nombramientos de la serie 300 y los que tienen nombramientos de la serie 100, entre los funcionarios con nombramientos de la serie 100 que han sido nombrados para misiones y los que han sido asignados desde la Sede, y entre los funcionarios que prestan servicios en operaciones de paz y los que prestan servicios en los fondos y programas de las Naciones Unidas. La diferencia se refiere a la designación de las misiones como aptas o no aptas para familias, al pago de una indemnización por el mantenimiento de un segundo hogar, al alcance del régimen de descanso y recuperación, al cálculo de la prestación por condiciones de vida peligrosas y al pago de las prestaciones por viajes en forma de monto global.

58. La Asamblea General, en su resolución 59/266 (secc. X, párr. 5) pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que le presentara, en su sexagésimo primer período de sesiones, un análisis respecto de la conveniencia y la viabilidad de armonizar las condiciones de servicio sobre el terreno, incluidos los lugares de destino aptos o no aptos para familias, y le facilitara información detallada sobre las consecuencias financieras. Como se indica en el párrafo 270 del

informe del Secretario General, la Comisión, tras examinar la información proporcionada en el informe inicial del Secretario General sobre Invertir en las Naciones Unidas (A/60/692 y Corr.1), decidió retirar las recomendaciones relativas a la armonización de las prestaciones para los funcionarios sobre el terreno presentadas en su informe anual de 2005 (véase A/60/30, párrs. 161 y 162). Como medidas provisionales para permitir la máxima flexibilidad en el marco de los arreglos contractuales vigentes para los funcionarios destinados a operaciones de paz, la Comisión recomendó que se eliminara el límite de cuatro años para los nombramientos de la serie 300, que se permitiera el paso a contratos para misiones específicas en el caso de funcionarios que hayan prestado servicios por un mínimo de cuatro años, siempre que sus funciones se hayan examinado y se hayan considerado necesarias y que se haya confirmado que su desempeño ha sido plenamente satisfactorio, y que se permitiera la reasignación de funcionarios nombrados para misiones específicas a otra misión, con un cargo similar, a fin de satisfacer las necesidades de la Organización. Se decidió también establecer un grupo de trabajo encargado de agilizar el examen de la remuneración global del personal de contratación internacional que prestaba servicios en lugares de destino donde no podía estar acompañado por sus familiares, y presentar a la Comisión, en su 64° período de sesiones, previsto en marzo de 2007, propuestas de un enfoque armonizado de todo el sistema de las Naciones Unidas. En virtud de su mandato (véase A/61/30, anexo VIII), el Grupo de Trabajo está encargado, entre otras cosas, de concebir una remuneración global con arreglo a un sistema que sea transparente, sencillo y fácil de administrar, y estudiar con atención los elementos que hayan demostrado ser difíciles de administrar, tales como los subsidios de educación y de viaje y licencias. El Grupo de Trabajo también está encargado de concebir y ejecutar simulaciones para determinar las consecuencias de las diversas propuestas en lo que respecta a los costos.

59. **Habida cuenta de que el asunto se ha sometido a la Comisión de Administración Pública Internacional, y según lo previsto ésta debería presentar un informe al respecto en marzo de 2007, la Comisión Consultiva estima que es prematuro examinar las propuestas relativas a la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno, incluidas las consecuencias financieras de un cambio en las disposiciones de descanso y recuperación y prestaciones por lugar de destino apto o no apto para las familias[1]. Por consiguiente, se recomienda que la Asamblea General no adopte medida alguna sobre las propuestas que figuran en el párrafo 299, en espera de recibir el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, basado en las recomendaciones del Grupo de Trabajo encargado de estudiar los derechos del personal de contratación internacional que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias.**

60. **La Comisión Consultiva toma nota de la intención del Secretario General de designar las misiones sobre el terreno con arreglo a las fases de seguridad, clasificadas en lugares de destino aptos y no aptos para familias, y la capacidad de la infraestructura en el lugar de destino (véase A/61/255, párrs. 278, 279**

[1] Existen dos tipos de consecuencias financieras, las que se basan en los derechos existentes y las supeditadas a las medidas que adopte la Asamblea General en el futuro. Sin embargo, se deberá facilitar información sobre las necesidades financieras en virtud de las condiciones de servicio vigentes, con independencia de las medidas que adopte la Asamblea respecto de recomendaciones futuras (véase párr. 60).

y 296). En este sentido, la Comisión recuerda su informe sobre un sistema de gestión de la seguridad reforzado y unificado para las Naciones Unidas (A/59/539) en el que se invita a crear una red más integrada (véase también la resolución 59/276, secc. XI de la Asamblea General). La Comisión confía en que la evaluación y determinación de la fase de seguridad apropiada por parte del Departamento de Seguridad y Vigilancia sean acatadas por todas las entidades de las Naciones Unidas en el terreno para evitar, de esta manera discrepancias en la designación de lugares de destino aptos o no aptos para las familias. La Comisión también espera que esas designaciones sean realistas, y que periódicamente se emprendan revisiones de la situación para velar por una aplicación lógica de las normas de evaluación y determinación de todos los lugares de destino de las Naciones Unidas. Como se ha indicado antes, algunas de las necesidades de recursos conexos para poner en práctica las intenciones del Secretario General dependen de las decisiones que se adopten acerca de las condiciones de servicio. Las necesidades de recursos se deberán consignar en los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz de que se trata, así como en el presupuesto ordinario, como parte de las misiones políticas especiales.

G. Propuestas 7 y 3 – formación de capacidad directiva y de gestión

61. En el conjunto de propuestas relativas a la formación de capacidad directiva y de gestión, el Secretario General expone un programa de fortalecimiento de la contratación de personal directivo y fortalecimiento de la capacitación y el perfeccionamiento del personal directivo y de gestión. Como indica en los párrafos 316 a 318 de su informe, el Secretario General se propone establecer métodos más rigurosos y sistemáticos para la selección de funcionarios de las categorías de Secretario General Adjunto, Subsecretario General y Director, incluido el personal para las operaciones de paz. Se adoptarán estrategias más activas de búsqueda de personal de manera que sea posible identificar y atraer candidatos promisorios para los cargos directivos superiores, y para llenar todos los puestos de categoría superior será obligatorio realizar entrevistas centradas en la competencia. Con arreglo a las propuestas, todos los funcionarios de categoría superior recién nombrados, incluidos los de las misiones sobre el terreno, completarán un programa de introducción y orientación, y el personal directivo superior recién nombrado para prestar servicios en misiones sobre el terreno deberá participar en actividades obligatorias de capacitación inicial y perfeccionamiento para familiarizarse con el funcionamiento de las operaciones de paz. Además, se intensificará el fortalecimiento del nuevo Programa de perfeccionamiento del personal directivo para directores de categorías D-1 y D-2 y del programa de perfeccionamiento del personal de gestión, para funcionarios de las categorías P-4 y P-5 con tareas de gestión, y asimismo se ofrecerán programas a los directores progresivamente a lo largo de su carrera y se les brindará la oportunidad de participar en por lo menos un programa al año. El personal directivo podrá participar también en programas interinstitucionales como el Programa de capacitación de personal directivo de la Red Directiva Superior.

62. Como se indica en el párrafo 336 del informe, las consecuencias en materia de recursos para este conjunto de propuestas son parte integral de la propuesta sobre promoción y apoyo de la carrera (véanse párrs. 42 a 48 *supra*).

H. Propuesta 22 – gratificación excepcional por retiro

63. En los párrafos 337 a 366 del informe, el Secretario General propone un programa de gratificación excepcional por retiro de funcionarios, que se ejecutaría en dos etapas: una etapa inicial voluntaria, seguida de una etapa selectiva en función de las prioridades administrativas y estratégicas de la Organización determinadas una vez completados el examen de los mandatos y la ejecución de las reformas de la gestión. El Secretario General estima que en la etapa voluntaria estarán en condiciones de participar aproximadamente 1.000 funcionarios, 850 de ellos incluidos en el presupuesto ordinario y 150 en las misiones de mantenimiento de la paz. Se prevé que el costo medio del pago por separación sería de 100.000 dólares; sin embargo, el volumen de esta etapa del programa dependerá del número de funcionarios en condiciones de participar que expresen interés en hacerlo. Utilizando una cifra hipotética de participación del 15% de los funcionarios en condiciones de hacerlo, el costo sería de 15 millones de dólares.

64. Como se indica en el párrafo 344 del informe, se prevé que un número importante de funcionarios llegarán a la edad de jubilación en los próximos cinco años. Ello tendrá especial repercusión en los niveles directivos, ya que se estima que la tasa de jubilación será del 24,2% en la categoría P-5 y del 37,7% en la de Director. **La Comisión Consultiva opina que existe un amplio margen "para mejorar la estructura y la calidad del personal", como pidió la Asamblea General en el apartado c) del párrafo 163 de su resolución 60/1, mediante la provisión de las vacantes existentes y de las que resulten de la disminución natural de personal por jubilación. A este respecto, la Comisión pone de relieve que el mecanismo de gratificación excepcional por retiro no debería utilizarse para resolver cuestiones relacionadas con la actuación profesional deficiente o insatisfactoria, porque las medidas a tomar en tales circunstancias ya están estipuladas en el artículo IX del Estatuto del Personal. Por consiguiente, la Comisión recomienda que no se aprueben los recursos solicitados en los apartados a) a c) del párrafo 366 para la etapa voluntaria de la gratificación excepcional por retiro de funcionarios. El Secretario General tal vez desee formular propuestas sobre la etapa selectiva del programa de gratificación excepcional por retiro con posterioridad al examen de otras formas de prestación de los servicios y teniendo en cuenta los resultados pertinentes del examen de los mandatos**.

I. Tecnología de la información para la gestión de los recursos humanos

65. En los párrafos 367 a 389 del informe, el Secretario General expone sus propuestas para mejorar los procesos e instrumentos de tecnología de la información para la gestión de los recursos humanos. Entre esas iniciativas figuran propuestas relacionadas con la adquisición de un programa informático de dotación de personal disponible comercialmente, que se integraría en el futuro sistema de planificación de recursos institucionales, un sistema de gestión del aprendizaje que sirva de apoyo para la promoción de la carrera y la movilidad en toda la Secretaría, un nuevo sistema de gestión de documentos, un sistema de gestión de los conocimientos y oficina electrónica y un nuevo archivo de datos.

66. El Secretario General pide la creación de seis nuevos puestos temporales, según el siguiente detalle:

a) Uno de P-4, uno de P-2 y uno del cuadro de servicios generales (otras categorías), con un costo estimado de 191.000 dólares, con cargo al proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2006-2007;

b) Uno de P-4, uno de P-3 y uno del cuadro de servicios generales (otras categorías), estimados en 102.500 dólares, que se sufragarían inicialmente con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período que finaliza el 30 de junio de 2007, y una suma estimada en 102.500 dólares para el resto del año 2007 se solicitaría en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008.

Además, para 2007 se piden recursos no relacionados con puestos por valor de 2.660.500 dólares, que se distribuirán entre el presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 (1.300.700 dólares) y el presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz (761.600 dólares) correspondiente al período que finaliza el 30 de junio de 2007. Posteriormente se solicitaría una suma estimada en 598.200 dólares en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008.

67. Como se indica en los párrafos 373 a 375 del informe, la Asamblea General, en su resolución 59/266, pidió al Secretario General que desarrollara plenamente el sistema de apoyo (Galaxy) y lo hiciera más eficaz y fácil de usar. En un informe posterior (A/59/265/Add.1), el Secretario General expresó su intención de realizar un examen a fin de determinar la infraestructura tecnológica más adecuada para el sistema Galaxy, estudiando en particular la posibilidad de utilizar recursos ya disponibles. En el bienio 2005-2006, la Secretaría llevó a cabo un análisis detallado de las posibles soluciones y llegó a la conclusión de que seguir modificando la infraestructura tecnológica existente del sistema Galaxy no sería una solución económica. Sobre la base de ese análisis y de la experiencia obtenida hasta la fecha, el Secretario General llegó a la conclusión de que la solución más viable y eficaz en función de su costo consistiría en adquirir un programa informático de dotación de personal disponible comercialmente, que se integraría en el futuro sistema de planificación de recursos institucionales. El costo estimado de poner en marcha un nuevo instrumento electrónico para la dotación de personal es de 1.450.000 dólares, cifra que comprende la instalación y la adaptación del programa, el mantenimiento técnico por parte del proveedor y el apoyo a la gestión del proyecto en 2007, con miras a efectuar la transición al nuevo sistema en 2008.

68. **La Comisión Consultiva está convencida de la urgente necesidad de mejorar los procesos e instrumentos de tecnología de la información para la gestión de los recursos humanos. Por consiguiente, recomienda que se aprueben los recursos pedidos en los apartados a) a c) del párrafo 389. Sin embargo, la Comisión recuerda lo dicho en su primer informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2004-2005 (A/58/7, párr. VIII.30), en el que indicó que la experiencia adquirida hasta entonces en el empleo del sistema Galaxy mostraba que los análisis de las tareas, el ámbito y la cobertura del sistema Galaxy realizados antes de la ejecución del proyecto no habían sido**

adecuados. La Comisión espera con interés el estudio detallado que llevará a cabo el Secretario General sobre las capacidades de las nuevas tecnologías que se introducirán, que deberá presentarse a la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones, en cumplimiento de la resolución 60/283 de la Asamblea. En el párrafo 20 de su informe contenido en el documento A/60/870, la Comisión subrayó que el estudio detallado previsto debía ser exhaustivo y debía comprender las necesidades de todos los usuarios de los sistemas administrativos y de gestión, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz, otras operaciones sobre el terreno, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales (véase la resolución 60/260 de la Asamblea General).

69. **En lo tocante al apartado d) del párrafo 389, como se indicó en el párrafo 29 *supra*, la Comisión Consultiva no considera necesario que la Asamblea tome conocimiento de la forma en que se le presentarán las nuevas necesidades de recursos que puedan surgir en el futuro.**

J. Reforma del cuadro del Servicio Móvil: invertir para satisfacer las necesidades de recursos humanos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el siglo XXI

70. Las propuestas del Secretario General para la reforma del cuadro del Servicio Móvil figuran en su informe A/61/255/Add.1 y Add.1/Corr.1. Dicho informe fue presentado en cumplimiento de la resolución 58/257 de la Asamblea General, relativa al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil para las operaciones de paz de las Naciones Unidas (véase A/57/78). En las propuestas del Secretario General se tienen en cuenta y se desarrollan las recomendaciones contenidas en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809). Los antecedentes de las propuestas se exponen en los párrafos 1 a 20 del informe del Secretario General. Los objetivos de las propuestas se resumen en el párrafo 22 de dicho informe.

71. Como se indica en el párrafo 41 del informe del Secretario General, “se pide a la Asamblea General que apruebe un cuadro de 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, financiado con cargo a los presupuestos aprobados de las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales autorizadas, para la contratación y administración de personal destinado a apoyar las operaciones de paz de las Naciones Unidas”. En el párrafo 41 también se hace referencia a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección contenidas en su informe sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil, que se elaboraron más detalladamente en el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255). Las observaciones de la Comisión Consultiva sobre dichos temas fueron consignadas en las partes pertinentes de los párrafos que anteceden.

72. La propuesta de que se apruebe un cuadro de 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas depende de la decisión que adopte la Asamblea General acerca de si la formación de ese cuadro es necesaria y conveniente. Cuando la Comisión Consultiva preguntó cuál era la base de la determinación de que el nivel mínimo de las necesidades básicas sería

de 2.500 puestos se le comunicó que la propuesta del Secretario General había sido formulada al cabo de un estudio de las necesidades de recursos humanos durante los 10 últimos años, que había comprendido un examen de los grupos ocupacionales empleados en las operaciones de mantenimiento de la paz.

73. La propuesta del Secretario General se dirige a satisfacer la necesidad de que las actividades de mantenimiento de la paz cuenten con una dotación de personal de manera continuada; elevar el nivel de profesionalidad, y fortalecer la capacidad de las Naciones Unidas de responder rápidamente a las necesidades en materia de mantenimiento de la paz. Como se indica en el párrafo 30 del informe del Secretario General (A/61/255/Add.1), no hay ninguna intención de incorporar puestos a la plantilla actual aprobada con arreglo a los presupuestos de las diversas operaciones de mantenimiento de la paz. Como también se indica en dicho párrafo, las consecuencias financieras relacionadas con el establecimiento del cuadro de personal de mantenimiento de la paz se incluyen en las consecuencias financieras generales para la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en misiones sobre el terreno.

74. **Si bien la Comisión Consultiva consideraba fundado el enfoque expuesto en el párrafo anterior, es necesario precisar o clarificar varios elementos antes de que se pueda seguir avanzando en este tema.**

75. **Teniendo en cuenta la información adicional recibida, la Comisión Consultiva opina que se necesita un análisis más completo para poder llegar a una determinación acerca de la totalidad de las necesidades de funcionarios civiles de mantenimiento de la paz.**

76. **Algunas de las esferas en que se necesita clarificación son la combinación de aptitudes necesarias, la distribución de categorías, el proceso de selección, la conveniencia de que este cuadro se incorpore gradualmente y la aplicación de la movilidad del personal (véanse también párrs. 13 y 42 *supra*). También es necesario tener en cuenta la gestión del cuadro.**

77. **Asimismo es necesario llevar a cabo un análisis integral de las consecuencias financieras, en el que se deberán tener en cuenta las condiciones de servicio que serían aplicables a estos funcionarios. Para seguir adelante con el trabajo sobre estos aspectos habrá que esperar que la Asamblea adopte las decisiones pertinentes sobre las condiciones de servicio sobre el terreno. También será necesario elaborar una clara metodología para la distribución de los gastos conexos entre las diversas fuentes de financiamiento (presupuesto ordinario, mantenimiento de la paz y otras).**

III. Personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades

78. En su resolución 57/281 B, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara, cada dos años, información sobre la utilización del personal proporcionado gratuitamente, con indicación de, entre otras cosas, su nacionalidad, la duración del servicio, el departamento en que estuvo empleado y las funciones desempeñadas. El primer informe presentado por el Secretario General en respuesta a ese pedido (A/59/716) abarcó el bienio comprendido entre el 1° de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004. En su informe (A/59/786), la Comisión Consultiva

pidió que los detalles relativos al personal proporcionado gratuitamente se incorporaran al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría en el primer año de cada bienio. El segundo informe sobre la utilización de personal proporcionado gratuitamente, presentado por el Secretario General como adición al informe sobre la composición de la Secretaría (A/61/257/Add.1), abarca el período comprendido entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2005.

79. La Comisión Consultiva observa que el segundo informe se basa en la misma metodología aplicada para el informe anterior (A/59/716). En los cuadros siguientes se presenta un resumen de la evolución de la utilización de personal proporcionado gratuitamente en el período 2003-2005.

Cuadro 1
Personal proporcionado gratuitamente, tipo I

	Pasantes			*Expertos asociados*			*Expertos en cooperación técnica*							
Año	*H*	*M*	*Subtotal*	*H*	*M*	*Subtotal*	*H*	*M*	*Subtotal*	*Total tipo I*	*Total de mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Cantidad de nacionalidades*	*Cantidad de departamentos*
2005	423	728	1 151	63	95	158	18	5	23	1 332	828	70	109	25
2004	471	730	1 201	27	50	77	11	1	12	1 290	781	61	112	29
2003	379	678	1 057	35	43	78	11	3	14	1 149	724	63	111	28

Cuadro 2
Personal proporcionado gratuitamente, tipo II

	Personal proporcionado gratuitamente, tipo II						
Año	*Hombres*	*Mujeres*	*Total tipo II*	*Porcentaje de mujeres*	*Cantidad de nacionalidades*	*Departamentos*	*Duración media*
2005	27	19	46	41	5	OCAH	4,3 meses por año
2004	63	22	85	26	33	OCAH	1,8 meses por año
2003	43	10	53	19	23	OCAH, CESPAO	2,6 meses por año

80. La Comisión Consultiva señala que la cantidad total de personal proporcionado gratuitamente de tipo I aumentó de 1.290 en 2004 a 1.332 en 2005. Si bien los pasantes siguen constituyendo la mayoría del personal de este grupo, su número disminuyó de 1.201 en 2004 a 1.151 en 2005. Durante el mismo período, la cantidad de expertos asociados se duplicó, pasando de 77 a 158. En lo tocante al personal proporcionado gratuitamente de tipo II, que sólo puede aceptarse excepcionalmente con la finalidad de proporcionar servicios técnicos no disponibles en la Organización para funciones especializadas, o bien para prestar asistencia temporal o urgente en el caso de mandatos nuevos o ampliados, la Comisión observa que su número disminuyó de 85 en 2004 a 46 en 2005, debido a que la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios llevó a cabo un menor número de operaciones de emergencia y socorro a gran escala en 2005.

81. En el informe del Secretario General se brindan detalles sobre la nacionalidad, la duración del servicio, la asignación por departamentos y las funciones desempeñadas, en ocho cuadros distintos, en los que se presentan por separado los

datos de cada año correspondientes a cada uno de los tipos de personal proporcionado gratuitamente. **En opinión de la Comisión Consultiva, esta presentación dificulta la comparación entre los dos años del bienio. Los cuadros deberían diseñarse de forma que permitiese detectar mejor los cambios y las tendencias. La Comisión pide que se simplifique el formato de los cuadros de modo de consolidar la información correspondiente a los dos años del bienio en un solo cuadro. De hecho, con ello se reduciría a la mitad la cantidad de cuadros del informe. Además, en el informe del Secretario General se deberían señalar claramente todos los casos en que se comprobase una desviación respecto de las normas establecidas por la Asamblea General sobre la utilización de personal proporcionado gratuitamente (resolución 51/243).**

82. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General (A/61/257/Add.1), teniendo presentes las observaciones formuladas por la Comisión en el párrafo 81 *supra*.**

IV. Empleo de ex funcionarios jubilados

83. La Comisión Consultiva observa que del informe del Secretario General sobre el empleo de ex funcionarios jubilados en el bienio 2004-2005 (A/61/257/Add.2) surge que, mientras que la cantidad de jubilados contratados en el bienio 2004-2005 disminuyó un 12,8%, pasando de 563 en el bienio 2002-2003 a 491 en el bienio 2004-2005, la cantidad de días trabajados aumentó un 14,8%, pasando de 84.878 días a 97.406 días en el mismo período, y que los gastos correspondientes aumentaron un 45,7%, pasando de 23.093.000 a 33.532.000 dólares. El incremento de la cantidad de días trabajados y el volumen de los gastos correspondientes se produjo fundamentalmente en los servicios de idiomas y de conferencias en los principales lugares de destino, en particular para la traducción y el procesamiento de documentos. La expansión de las operaciones de mantenimiento de la paz, las operaciones humanitarias y otras operaciones sobre el terreno en todo el mundo hizo necesario que se fortaleciera rápidamente la dotación de varios departamentos y misiones sobre el terreno, lo cual se vio facilitado mediante la contratación temporaria de jubilados experimentados. La cantidad de días trabajados en funciones administrativas disminuyó levemente. Las cantidades de jubilados contratados y de días trabajados en las esferas sustantivas disminuyeron un 56% y un 37,9%, respectivamente (A/61/257/Add.2, párrs. 21 a 23).

84. Con respecto a la prórroga del servicio de funcionarios después de la edad de separación obligatoria, la Comisión Consultiva observa que se dispuso la permanencia de un total de 222 funcionarios, lo cual representa una disminución del 29,5% en relación con el bienio 2002-2003 (315 funcionarios) (A/61/257/Add.1 párr. 35). Sin embargo, la Comisión señala que esa cantidad aún representa el 35,9% del total de jubilados durante el bienio 2004-2005 (619 funcionarios). **Ello es una clara indicación de que sigue habiendo deficiencias en los procesos de planificación anticipada, contratación y asignación del personal. La Comisión pide que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos justifique y documente adecuadamente todas las prórrogas del servicio de funcionarios después de la edad de separación obligatoria.**

85. La Comisión Consultiva observa que, según el cuadro 5 del documento A/61/257/Add.2, varias funciones no especializadas y de índole muy general, como "Empleado" u "Operador de entrada de datos", son desempeñadas por ex funcionarios jubilados. Los criterios para la selección de jubilados, establecidos en la instrucción administrativa ST/AI/2003/8, establecen, entre otras cosas, que se puede disponer la permanencia de un funcionario después de la edad de separación obligatoria si no ha sido posible encontrar a tiempo un candidato calificado para desempeñar las funciones del puesto, y que dicha permanencia debe tener carácter excepcional. A la Comisión no le queda claro por qué no se puede encontrar a tiempo a funcionarios que tengan las calificaciones necesarias para esas funciones generales, lo cual, una vez más, pone de relieve la existencia de reiteradas deficiencias en el sistema de colocación del personal.

86. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General (A/61/257/Add.2).**

V. Consultores

87. El Secretario General ha publicado un informe sobre la utilización de consultores y contratistas (A/61/257/Add.3) de conformidad con las resoluciones 57/305 y 59/266 de la Asamblea General. La Comisión Consultiva observa que durante el bienio 2004-2005 hubo menos contratos de consultores que en el bienio 2002-2003. También disminuyeron las cantidades totales de consultores y contratistas individuales, un 32,4% y un 41,7%, respectivamente. La disminución de los gastos fue de 40,3 millones de dólares en el caso de los consultores y de 11,7 millones de dólares en el caso de los contratistas individuales. La duración media disminuyó 3,1 días en el caso de los consultores, pero aumentó 0,7 días en el caso de los contratistas individuales. Los consultores fueron utilizados sobre todo en la ejecución de programas y los servicios de asesoramiento, mientras que los contratistas se emplearon para la ejecución de programas, la organización de conferencias y cursillos de capacitación y la preparación de reuniones.

88. En su informe anterior, la Comisión Consultiva señaló que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había mejorado su capacidad de supervisión y seguimiento de los progresos realizados en relación con las metas de los planes de acción departamentales en materia de recursos humanos. Se esperaba que de tal modo la Oficina podría realizar una mejor supervisión de la correcta utilización de consultores, que sólo es procedente cuando la Organización no disponga de los conocimientos técnicos de que se trate, de conformidad con las directrices impartidas por la Asamblea General (A/59/446, párr. 60). Se informó a la Comisión de que actualmente los planes de acción en materia de recursos humanos son examinados periódicamente por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas en sus reuniones semestrales con los directores de programas y que el primero de esos exámenes había concluido en julio de 2006 (A/61/319). **La Comisión pide que en el próximo informe sobre consultores y contratistas individuales el Secretario General informe sobre los progresos realizados. La Comisión pide también que el próximo informe se concentre más en el análisis que en la sola presentación de datos sin elaborar.**

89. La Comisión Consultiva observa que los gastos en contratistas institucionales disminuyeron drásticamente, pasando de 17.614.900 dólares en el bienio 2002-2003 a 9.881.000 dólares en el bienio 2004-2005. También disminuyeron las cantidades de contratos y de meses trabajados, que pasaron de 578 y 1.713, respectivamente, en el bienio 2002-2003, a 386 y 1.046, respectivamente, en el bienio 2004-2005. **A la Comisión le preocupa la posibilidad de que se hayan subestimado los gastos relacionados con esta categoría, y pide que en los futuros informes se proporcionen detalles por institución, duración y gastos.**

90. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General (A/61/257/Add.3).**

VI. Directrices normativas generales para la contratación de consultores en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

91. La Comisión Consultiva ha tomado nota del informe del Secretario General sobre las directrices normativas generales para la contratación de consultores en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (A/61/201). En el informe se indica que el 1° de abril de 2005, mediante un memorándum interno, se puso en vigor una nueva política general aplicable a los consultores particulares, y que dicha política se ajustaba a la instrucción administrativa ST/AI/1999/7 y Amend.1 (A/61/201, párr. 2). Entre los cambios introducidos por la nueva política figura “un nuevo tipo de contrato de consultoría: el consultor internacional de contratación local” (A/61/201, párr. 6).

92. A su pedido, la Comisión recibió de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) información adicional sobre las modalidades relativas a la contratación y la remuneración de esta categoría de consultores. Se le comunicó que el ACNUR había detectado que varias personas contratadas como consultores internacionales, con los consiguientes beneficios, ya vivían en el lugar de destino en el que habían sido contratadas pero no eran originarias del país de dicho lugar de destino. Con arreglo a la nueva política, esas personas no recibirían pagos por viajes de ida y vuelta al lugar de destino, ni dietas. El ACNUR indicó que la política se basaba en las enseñanzas obtenidas en la realidad práctica y tenía la finalidad de aumentar la claridad, la transparencia y la eficacia en relación con los costos, en consonancia con el interés superior de la Organización. Además, el ACNUR indicó que la política no incorporaba realmente un nuevo tipo de consultor, pues no existía diferenciación alguna con respecto a las calificaciones o conocimientos especializados requeridos, ni afectaba a las condiciones de servicio de dichos consultores en ningún aspecto que no fuera el ya mencionado en relación con los viajes y el pago de dietas.

93. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General (A/61/201).**