



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/RES/51/226
25 de abril de 1997

Quincuagésimo primer período de sesiones
Tema 120 del programa

RESOLUCIÓN APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/51/643/Add.2)]

51/226. Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 8, 97, 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

Reafirmando sus resoluciones 47/226, de 8 de abril de 1993, y 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, respectivamente, así como sus demás resoluciones y decisiones sobre el tema,

Teniendo presentes las opiniones sobre las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos expresadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión durante el quincuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General¹,

Habiendo examinado los informes pertinentes sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos que le presentó el Secretario General en su quincuagésimo primer período de sesiones²,

Habiendo examinado también los informes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección sobre la cuestión³,

¹ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Quinta Comisión, 7a., 9a. a 11a., 13a., 14a., 16a., 21a., 23a., 25a., 26a., 30a., 31a., 34a., 37a., 46a., 49a. a 51a., y 55a. sesiones (A/C.5/51/SR.7, 9 a 11, 13, 14, 16, 21, 23, 25, 26, 30, 31, 34, 37, 46, 49 a 51 y 55) y corrección.

² A/51/304 y Corr.1; A/51/421 y Corr.1 y 2; A/C.5/49/63; A/C.5/49/64; A/C.5/50/64; A/C.5/51/1; A/C.5/51/6; y A/C.5/51/34.

³ A/51/656, anexo, y A/51/705, anexo.

Habiendo escuchado las opiniones expresadas por la representante del personal en la Quinta Comisión de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980⁴;

Reafirmando que el personal de la Organización es un recurso de valor incalculable para las Naciones Unidas y encomiando su aporte a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

Rindiendo homenaje a la memoria de todos los funcionarios que han perdido la vida al servicio de la Organización,

1. Reitera su pleno apoyo al Secretario General, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, y reafirma su pleno respeto de las prerrogativas y funciones que le corresponden en virtud de la Carta de las Naciones Unidas;

2. Reafirma su apoyo a la integridad e independencia de la administración pública internacional y toma nota de los esfuerzos realizados por el Secretario General por preservarlas;

I. APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL SECRETARIO GENERAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN

Recordando la estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos de la Organización⁵,

Acogiendo con satisfacción el hecho de que el Secretario General haya adoptado el concepto de un enfoque integrado respecto de la planificación y gestión de los recursos humanos, según se indica en su estrategia,

Reafirmando la importancia que reviste el proceso de consultas entre el personal y la administración para el funcionamiento y las actividades de la Secretaría,

1. Toma nota de las medidas adoptadas para poner en práctica varios elementos de la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización, según se indica en el informe del Secretario General⁶;

2. Lamenta con profunda preocupación que no se haya seguido avanzando en la aplicación de la estrategia aprobada, e insta al Secretario General a que tome las medidas necesarias para aplicar plenamente la estrategia y le presente un informe al respecto durante el quincuagésimo tercer período de sesiones;

3. Lamenta que no se haya podido crear en la Organización un entorno de trabajo y una filosofía de gestión que permitan a los funcionarios alcanzar un máximo de rendimiento, eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus tareas;

⁴ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Quinta Comisión, 51a. sesión (A/C.5/51/SR.51) y corrección.

⁵ Véase A/C.5/49/5.

⁶ Véase A/C.5/51/1.

4. Exhorta al Secretario General a que procure, lo antes posible, la plena aplicación de su estrategia, teniendo presentes las disposiciones de la presente resolución;

5. Toma nota a este respecto de la adopción gradual de técnicas de gestión del desempeño, incluido el establecimiento en 1996 de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional;

II. FUNCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA

Reafirmando su resolución 48/218 A, de 23 de diciembre de 1993, especialmente su petición de que se instituya un mecanismo encaminado a garantizar que los directores de programas sean responsables de la gestión eficaz de los recursos humanos que se les asignan,

Tomando nota con reconocimiento de que la Dependencia Común de Inspección, en su informe de 5 de noviembre de 1996⁷, trató extensamente el tema de las políticas de contratación, colocación y ascensos,

Reiterando la autoridad y responsabilidad que tiene la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría para aplicar las normas de contratación, colocación y ascensos a nivel de toda la Secretaría,

Tomando nota de los informes del Secretario General sobre las actividades de representación del personal⁸,

1. Reconoce la función que cumple la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, como principal representante del Secretario General, en el establecimiento de políticas y directrices sobre recursos humanos, y pide encarecidamente al Secretario General que mantenga su autoridad central en materia de política;

2. Pide al Secretario General que haga más rigurosa la rendición de cuentas por parte del personal directivo en lo que respecta a las decisiones sobre gestión de los recursos humanos, en particular mediante la imposición de sanciones en los casos en que se compruebe una mala administración del personal y el descuido intencional o la desatención de las normas y los procedimientos establecidos, salvaguardando al mismo tiempo el derecho de todos los funcionarios, incluso los directivos, al debido procedimiento reglamentario;

3. Pide también al Secretario General que emita instrucciones administrativas concretas en que se establezca claramente la responsabilidad y obligación de rendir cuentas de los directores de programa respecto de la utilización adecuada de los recursos humanos, así como las sanciones que corresponda aplicar de conformidad con la regla 112.3 del Reglamento de Personal por cualquier perjuicio financiero que sufran las Naciones Unidas como resultado de negligencia grave, con inclusión de la motivación indebida y la transgresión intencional o desestimación temeraria del Estatuto y Reglamento del Personal y las políticas establecidas que rigen la contratación, la colocación y los ascensos;

⁷ A/51/656, anexo.

⁸ A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64 y A/C.5/51/6.

4. Deplora el elevado número de excepciones que se hacen a los procedimientos establecidos sobre contratación, colocación y ascensos del personal, especialmente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

5. Pide al Secretario General que anuncie todas las vacantes a fin de dar igual oportunidad a todos los funcionarios que reúnan las condiciones requeridas y fomentar la movilidad, en la inteligencia de que la facultad discrecional del Secretario General de efectuar nombramientos y conceder ascensos al margen de los procedimientos establecidos estará limitada a su Oficina Ejecutiva y a las categorías de secretario general adjunto y subsecretario general, así como a todas las categorías de enviados especiales;

6. Acoge con satisfacción la intención del Secretario General de racionalizar los procedimientos administrativos y eliminar la duplicación, en relación con la gestión de los recursos humanos, mediante la delegación de autoridad a los directores de programas, y le pide que, antes de delegar esa autoridad, se cerciore de que se hayan establecido mecanismos bien concebidos de rendición de cuentas, incluidos los procedimientos necesarios de supervisión y control internos, así como de capacitación, y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

7. Pide al Secretario General que agilice la simplificación y racionalización de todas las normas y los procedimientos relativos al personal a fin de hacerlos transparentes y más fáciles de aplicar, y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

8. Reafirma la necesidad de que el Secretario General haga uso en la mayor medida posible de los mecanismos de consulta entre el personal y la administración que se establecen en la regla 108.2 del Reglamento del Personal y fortalezca el diálogo entre la administración y el personal en las Naciones Unidas y en todos sus fondos y programas, y le pide que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

9. Pide al Secretario General que se asegure de que el monto de los recursos que se incluyan en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999 para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos guarde proporción con el mandato anteriormente señalado;

10. Recuerda que la función de representante del personal es una función oficial;

11. Recuerda también que los representantes del personal elegidos son funcionarios de las Naciones Unidas;

12. Reconoce que los representantes del personal tienen derecho a que se les dé la oportunidad de hacer carrera, decide que los períodos por los que sean liberados ininterrumpidamente de sus funciones normales no podrán exceder de cuatro años, y decide también que tal liberación de funciones, ya sea a jornada completa o a jornada parcial, será aplicable únicamente a los funcionarios que hayan sido elegidos representantes del personal;

13. Pide al Secretario General que le presente un informe sobre la práctica de los Estados Miembros respecto de la financiación de las actividades de representación del personal a nivel nacional, y sobre la proporción de representantes del personal;

III. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, CONTRATACIÓN, CONDICIÓN DE LA MUJER Y PROMOCIÓN DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

Recordando los Artículos 8 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

/...

A. Planificación de los recursos humanos

Subrayando la importancia de la planificación de los recursos humanos tanto para la contratación como para la promoción de las perspectivas de carrera,

1. Toma nota de la labor preliminar en materia de planificación de los recursos humanos, especialmente la relativa a la previsión de las necesidades de contratación a nivel de ingreso desde 1997 hasta 2001, y pide que se continúen y amplíen esas actividades;

2. Pide al Secretario General que, de conformidad con las reglas y cláusulas pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal, haga uso en la mayor medida posible de los mecanismos existentes, tales como la rescisión del contrato por acuerdo mutuo o la concesión de licencia sin sueldo, a fin de crear oportunidades de ascenso para el personal existente y de contratación de nuevos funcionarios;

B. Contratación

Subrayando la importancia decisiva que tiene la contratación de nuevos funcionarios para atender las necesidades de la Organización,

1. Reafirma que ningún puesto, incluidos los de más alto nivel, debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados;

2. Reconoce que el sistema de límites convenientes constituye el mecanismo para la contratación de personal en puestos sujetos a distribución geográfica, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

3. Pide al Secretario General que tome todas las medidas a su alcance para velar por la representación equitativa de los Estados Miembros en los niveles superior y normativo de la Secretaría, en particular la de los países en desarrollo y la de los Estados Miembros insuficientemente representados a esos niveles, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y que incluya información sobre la cuestión en los futuros informes sobre la composición de la Secretaría;

4. Pide también al Secretario General que, a ese respecto, dé muestras de flexibilidad al aplicar los límites convenientes en los distintos casos de contratación, teniendo presentes todas las partes de esta resolución;

5. Pide además al Secretario General que vele por que el criterio primordial para la contratación de personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad;

6. Pide al Secretario General que, al mismo tiempo que vele por que el criterio primordial para la contratación de personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, se asegure de que la búsqueda y selección de candidatos se lleve a cabo conforme a los principios rectores de lograr una distribución geográfica equitativa y proporcionar a hombres y mujeres iguales oportunidades de participar en cualquier capacidad y en condiciones de igualdad en la labor de la Secretaría;

7. Reafirma que la adscripción de funcionarios gubernamentales es compatible con los Artículos 100 y 101 de la Carta y beneficia tanto a la Organización como a los Estados Miembros e insta al Secretario General a que continúe esa práctica en más amplia escala, según proceda;

8. Toma nota de los esfuerzos realizados por el Secretario General para encontrar candidatos procedentes de Estados Miembros no representados o de representación insuficiente y que están por debajo del punto medio de los límites convenientes, y pide que siga realizando esos esfuerzos en más amplia escala;

9. Pide al Secretario General que limite la práctica de ofrecer nombramientos temporales para puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario o para puestos de un año o más sufragados con cargo a fondos extrapresupuestarios a la satisfacción de necesidades temporales como, por ejemplo, sustituciones en caso de personal asignado a misiones sobre el terreno y en uso de licencia autorizada;

10. Pide también al Secretario General que tome medidas eficaces para impedir la colocación de funcionarios en puestos vacantes de categoría superior a la que les corresponda por períodos de más de tres meses y le pide además que publique los anuncios de vacantes dentro de los tres meses siguientes a las fechas en que se produzcan las vacantes;

11. Pide además al Secretario General que dé instrucciones a todos los directores de programas para que informen a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos inmediatamente cada vez que se produzca una vacante y, en el caso de las vacantes previstas, seis meses antes de que los puestos queden vacantes;

12. Observa que los puestos sujetos a la fórmula de los límites convenientes están limitados al nivel actual de 2.700 puestos;

13. Pide al Secretario General que no incluya en el cálculo de los límites convenientes a los funcionarios contratados para puestos financiados con cargo a cuentas de apoyo;

14. Pide también al Secretario General que continúe aplicando las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta a fin de contratar funcionarios sobre una base geográfica lo más amplia posible para todos los puestos no comprendidos dentro de los límites convenientes;

15. Reafirma la política del Secretario General de que los nombramientos para puestos de las categorías P-1 y P-2 y para puestos que requieran conocimientos lingüísticos especiales se lleven a cabo exclusivamente mediante concursos y los nombramientos para puestos de la categoría P-3 se lleven a cabo normalmente mediante concursos;

16. Pide al Secretario General que siga celebrando concursos nacionales para los puestos de las categorías P-2 y P-3, como útil medio de selección de los candidatos más calificados que procedan de Estados Miembros insuficientemente representados debiéndose prestar especial atención a las perspectivas de ascenso del personal a la categoría P-3 y a la necesidad de celebrar esos concursos con el máximo de eficiencia y economía;

17. Invita a los Estados Miembros interesados a participar en esos concursos;

18. Pide al Secretario General que no disminuya por razones presupuestarias la proporción de puestos a nivel de ingreso de las categorías P-1 a P-3;

19. Pide también al Secretario General que, no obstante lo dispuesto en la sección V de la presente resolución, ofrezca o continúe ofreciendo nombramientos de prueba a todos los funcionarios que hayan sido contratados tras haber aprobado un concurso y que considere la posibilidad de conceder a

todos esos funcionarios un nombramiento permanente una vez concluido el período de prueba;

20. Pide además al Secretario General que, en el caso de los funcionarios contratados mediante concurso, se asegure de que sólo se concedan nombramientos permanentes a aquellos que posean el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, según los requisitos establecidos en la Carta;

21. Pide al Secretario General que concluya el reajuste de los concursos para el paso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros a fin de uniformarlos con los concursos nacionales, sobre todo en lo que respecta a los títulos académicos;

22. Pide también al Secretario General que presente propuestas sobre el establecimiento de un período de prueba para los candidatos que hayan aprobado los concursos para el paso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros;

23. Pide además al Secretario General que presente un informe sobre la cuestión del desequilibrio geográfico producido en los puestos sujetos a distribución geográfica por los ascensos resultantes de los concursos para el paso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros;

24. Insta al Secretario General a que tome todas las medidas necesarias, incluso la de dar instrucciones a los jefes de departamento, según sea necesario, para colocar en el plazo de un año, a todos los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales, con sujeción a la disponibilidad de puestos;

25. Pide al Secretario General que asigne prioridad, en el caso de los demás puestos vacantes, incluidos los de breve duración, a los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales y no hayan sido colocados en el plazo de un año;

26. Pide también al Secretario General que haga extensiva a los consultores y los funcionarios prestados a título no reembolsable la práctica actual de prohibir que los pasantes soliciten puestos en la Secretaría o sean nombrados para ocuparlos durante el período de seis meses posterior a la terminación de su pasantía, y decide que las personas con nombramientos de corto plazo que ocupan puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario o puestos de un año o más financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios no podrán solicitar esos puestos o ser nombradas para ocuparlos durante el período de seis meses posterior a la terminación de su servicio;

27. Pide asimismo al Secretario General que se asegure de que las personas que hayan prestado servicios durante por lo menos 12 meses en misiones de mantenimiento de la paz u otras misiones sobre el terreno sean tenidas en cuenta al llenar puestos vacantes para candidatos internos en la Secretaría; en caso de que se considere su nombramiento, se aplicarán las normas pertinentes y los criterios establecidos de contratación;

28. Pide al Secretario General que reanude lo antes posible las actividades normales de contratación en todas las categorías;

C. Condición de la mujer en la Secretaría

Reafirmando que, entre las Comisiones Principales de la Asamblea General, corresponde a la Quinta Comisión la responsabilidad de las cuestiones

/...

administrativas, presupuestarias y de gestión de recursos humanos, incluida, entre otras, la cuestión de la representación de la mujer en la Secretaría,

Observando con beneplácito que se alcanzó la meta de que la tasa de participación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica fuese de 35%,

Observando con preocupación que dista de haberse alcanzado el objetivo fijado en su resolución 45/239 C, de 21 de diciembre de 1990, de lograr una tasa de participación de la mujer en puestos de la categoría D-1 y categorías superiores del 25% para 1995,

Recordando su resolución 51/67, de 12 de diciembre de 1996, y, en particular, la reafirmación del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de la Secretaría para el año 2000,

Observando con preocupación que tal vez no se alcance ese objetivo, especialmente en los puestos directivos y de adopción de decisiones de la categoría D-1 y de categorías superiores,

Observando que la tasa general de representación de la mujer en todos los puestos del cuadro orgánico era de 33,66% al 31 de diciembre de 1996,

Reafirmando que el Secretario General, al tratar de alcanzar tal objetivo, debe tener en cuenta el principio de que la consideración primordial será la necesidad de lograr el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, respetando plenamente al mismo tiempo el principio de la distribución geográfica equitativa,

1. Insta al Secretario General a que aplique y supervise cabalmente el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000)⁹;

2. Pide al Secretario General que continúe en su empeño por crear un entorno de trabajo atento a las cuestiones relacionadas con el género mediante la aplicación de todas las políticas y los procedimientos pertinentes en materia de gestión de los recursos humanos y vele por que en el contexto del sistema de evaluación de la actuación profesional se evalúe el desempeño de los supervisores en cuanto a sus actividades a ese respecto;

3. Pide también al Secretario General que elabore un programa de licencias familiares para los funcionarios de las Naciones Unidas, sin crear derechos suplementarios de licencia, y que le presente un informe al respecto a la mayor brevedad posible;

4. Decide considerar, en el contexto de su examen del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, la estructura y la fuente de financiación para la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer, y pide al Secretario General que formule propuestas a este respecto con miras a que se le proporcionen recursos suficientes y acordes con su mandato;

5. Pide al Secretario General que tome medidas apropiadas, a la mayor brevedad posible, para que se pueda cumplir el mandato de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer;

6. Alienta al Secretario General a que, en forma compatible con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, nombre un mayor número de mujeres en puestos de la categoría D-1 y categorías superiores a fin de

⁹ A/49/587 y Corr.1, secc. IV.

reducir la diferencia entre los géneros y de alcanzar lo antes posible la meta establecida por la Asamblea General de que la mujer tenga una participación del 25% en los puestos superiores de adopción de decisiones;

7. Insta al Secretario General a que, en forma compatible con el Artículo 101 de la Carta, aumente el número de mujeres de países en desarrollo empleadas en la Secretaría, en particular de las procedentes de países no representados o insuficientemente representados, así como de países que tienen una baja representación de mujeres, incluidos los países con economía en transición;

8. Alienta firmemente a los Estados Miembros a que apoyen las actividades que realizan las Naciones Unidas y los organismos especializados para aumentar la proporción de mujeres en puestos del cuadro orgánico, especialmente de la categoría D-1 y categorías superiores, seleccionando y presentando periódicamente más candidatas y alentando a las mujeres a solicitar puestos en la Secretaría de las Naciones Unidas y en los organismos especializados;

D. Promoción de las perspectivas de carrera

Reconociendo que la promoción de las perspectivas de carrera es una parte indispensable de la gestión eficaz de los recursos humanos,

Observando con preocupación que no se ha avanzado en la formulación de un sistema cabalmente integrado de promoción de las perspectivas de carrera,

1. Lamenta que el Secretario General no haya aún formulado una política de promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría y le pide que la formule lo antes posible y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

2. Pide al Secretario General que cumpla las metas y los objetivos estipulados en diversas resoluciones de la Asamblea General mediante el establecimiento, con carácter prioritario, de un sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera y ascensos;

3. Pide también al Secretario General que le presente en su quincuagésimo tercer período de sesiones un informe acerca de la forma en que se tienen en cuenta los conocimientos lingüísticos en el sistema de evaluación de la actuación profesional y en la política de contratación y ascensos, incluso para el personal de idiomas;

4. Pide asimismo al Secretario General que le presente un informe sobre la viabilidad de celebrar los concursos nacionales en los seis idiomas oficiales, sin perjuicio de la obligación de dominar el francés y el inglés como idiomas de trabajo;

5. Pide al Secretario General que formule propuestas encaminadas a lograr que los nacionales de Estados Miembros cuyo idioma materno no sea un idioma oficial o de trabajo de las Naciones Unidas no se encuentren en desventaja al presentarse a los concursos nacionales;

6. Pide también al Secretario General que siga elaborando y aplicando los programas de gestión de las reasignaciones para los funcionarios de las categorías de ingreso y otros funcionarios conforme a lo señalado en su

informe sobre la aplicación de su estrategia¹⁰, y que presupueste los puestos necesarios;

7. Observa de que se ha avanzado poco en lo que concierne a lograr una mayor movilidad del personal de contratación internacional conforme a lo previsto en la estrategia, y reitera la importancia de avanzar considerablemente hacia la consecución de ese objetivo;

8. Lamenta que aún no se haya presentado el informe sobre la movilidad del personal que solicitó en el párrafo 2 de la sección V de su resolución 49/222 A, y pide al Secretario General que le presente ese informe en su quincuagésimo tercer período de sesiones;

9. Observa con preocupación el hecho de que las demoras en la preparación de los informes de evaluación de la actuación profesional perjudican a los funcionarios cuyas candidaturas son consideradas por los órganos de nombramientos y ascensos, y pide al Secretario General que tome medidas para que los supervisores que preparan los informes rindan cuentas en caso de demora;

10. Pide que, en el grado en que lo permita una evaluación justa de los funcionarios, el procedimiento de contratación y ascenso no se aplaze en detrimento de los funcionarios por falta de informes de evaluación de la actuación profesional;

11. Pide al Secretario General que emplee el sistema de evaluación de la actuación profesional para propiciar un diálogo entre el personal y la administración, incluida la determinación de las oportunidades de perfeccionamiento y de desarrollo de la carrera del personal, y que le presente un informe en la continuación de su quincuagésimo primer período de sesiones respecto de las conclusiones del examen del primer ciclo del sistema de evaluación de la actuación profesional;

12. Destaca la circunstancia de que el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional no es más que uno de los elementos de un plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría;

13. Toma nota con reconocimiento de que se han fortalecido los programas de capacitación, incluidos los programas de capacitación en la gestión de personal, el perfeccionamiento de aptitudes sustantivas, la tecnología de la información, las comunicaciones y la capacitación en los seis idiomas oficiales en plano de igualdad, y pide al Secretario General que continúe haciendo inversiones para desarrollar la capacidad futura de la Organización mediante el mantenimiento y la ampliación de esos programas a fin de atender las necesidades institucionales y las aspiraciones individuales de desarrollo de la carrera;

14. Acoge con beneplácito la intención del Secretario General de continuar mejorando la formación profesional del personal, a fin de promover la capacidad de gestión y velar por que el personal continúe recibiendo la capacitación de repaso que sea necesaria en el curso de su carrera;

IV. REDISTRIBUCIÓN

1. Toma nota de los efectos de las medidas de economía en la política de personal de la Organización;

¹⁰ A/C.5/51/1, párrs. 29 a 31.

2. Reconoce la necesidad de mantener un entorno adecuado en la Secretaría y de mantener alta la moral de los funcionarios;
3. Reitera la petición que hizo en el párrafo 12 de su resolución 51/221 B, de 18 de diciembre de 1996, y decide examinar con carácter prioritario en la próxima parte de la continuación de su quincuagésimo primer período de sesiones el informe sobre la situación de los funcionarios de la lista de redistribución;
4. Reconoce que las medidas relativas a cuestiones de personal respecto de las cuales se haga valer la necesidad de hacer economías no deben entrañar cambios en el Estatuto y Reglamento del Personal sin la aprobación previa de la Asamblea General;

V. RELACIÓN ENTRE LOS NOMBRAMIENTOS DE CARRERA Y LOS NOMBRAMIENTOS DE PLAZO FIJO

Tomando nota del informe del Secretario General sobre la relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo¹¹;

1. Subraya la importancia del concepto de servicio de carrera para los funcionarios que desempeñan funciones básicas de carácter permanente;
2. Pide al Secretario General que tome medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegue al 70% y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo tercer período de sesiones;
3. Decide que los cinco años ininterrumpidos de servicios estipulados en su resolución 37/126, de 17 de diciembre de 1982, no dan derecho automáticamente a un nombramiento permanente, y decide también que habría que tener debidamente en cuenta otros factores, como la actuación profesional sobresaliente, las realidades operacionales de las organizaciones y las funciones básicas correspondientes al puesto;
4. Manifiesta su acuerdo, en principio, con el establecimiento de un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos distintos de los de carrera y pide al Secretario General que le presente, en su quincuagésimo tercer período de sesiones, propuestas detalladas para la aplicación de ese sistema, con inclusión de una definición del concepto de funciones básicas de carácter permanente, una explicación cabal de la forma en que se aplicaría ese concepto y el texto de las enmiendas que fuera necesario introducir en el Reglamento y el Estatuto del Personal para aplicar el nuevo sistema;

VI. CONSULTORES

Habiendo examinado el resumen de las principales observaciones, conclusiones y recomendaciones de la Junta de Auditores¹² y las observaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el particular¹³,

¹¹ A/C.5/51/34.

¹² A/51/283, anexo.

¹³ Véase A/51/533.

Observando con profunda preocupación que, a pesar de las reiteradas recomendaciones de la Junta, subsisten graves irregularidades en la selección, asignación de funciones, contratación y remuneración de los consultores y la gestión de los servicios que prestan, incluido un desequilibrio geográfico,

1. Expresa su preocupación por la práctica de encomendar a consultores funciones que corresponden a puestos de plantilla y pide al Secretario General que se abstenga de seguir esa práctica;

2. Toma nota con preocupación de las observaciones formuladas por la Junta de Auditores en el sentido de que varias de sus conclusiones justifican una investigación más a fondo con vistas a adoptar las medidas que correspondan contra el personal responsable de esas prácticas indebidas¹⁴ y pide al Secretario General que tome las medidas del caso y le presente un informe al respecto en su quincuagésimo segundo período ordinario de sesiones;

3. Pide al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las organizaciones y los programas de las Naciones Unidas que velen por que la selección de consultores se lleve a cabo de forma más competitiva, por que se mantengan al mínimo indispensable los casos en que se recurre a candidatos únicos y por que, a título excepcional, se apruebe oficialmente cada uno de esos casos al nivel de autoridad que corresponda, antes de la contratación;

4. Pide también al Secretario General que prepare, a más tardar para fines de 1997, directrices de política amplias sobre las funciones (incluidos los objetivos, las metas y los plazos de ejecución), la selección y la contratación de los consultores y la renovación de sus contratos, asegurándose de que esas directrices doten de transparencia y objetividad al proceso de selección, y las presente a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto antes de que la Asamblea General las examine en su quincuagésimo segundo período de sesiones en relación con el tema titulado "Informes financieros y estados financieros comprobados e informes de la Junta de Auditores";

5. Pide asimismo al Secretario General que revise el formulario de evaluación del desempeño de los consultores para que su contenido sea más detallado y refleje con más claridad la calidad del trabajo de los consultores y su capacidad de desempeñar las funciones que se les asignen en el futuro;

6. Hace suyas las recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores en su informe¹⁵ y pide al Secretario General que las ponga en práctica;

7. Hace suya también la recomendación de la Comisión Consultiva de que la Secretaría reanude la práctica de presentar cada dos años, junto con el informe que la Comisión ha solicitado sobre la contratación de funcionarios jubilados, un informe sobre la contratación de consultores y la utilización de sus servicios siguiendo el formato de los informes anteriores sobre el tema¹⁶;

¹⁴ Ibíd, párr. 31.

¹⁵ Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 5 (A/51/5), vol. I, secc. II, párrs. 155 a 189.

¹⁶ A/51/533, párr. 44.

VII. PRESENTACIÓN DE INFORMES A LA ASAMBLEA GENERAL

Pide al Secretario General que le presente informes, en relación con los correspondientes temas del programa, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Lo antes posible
Programa de licencia familiar para el personal de las Naciones Unidas;
- b) En la continuación de su quincuagésimo primer período de sesiones
Resultados del examen del primer ciclo del sistema de evaluación de la actuación profesional;
- c) En su quincuagésimo segundo período de sesiones
 - i) Medidas adoptadas contra el personal responsable de las prácticas indebidas señaladas por la Junta de Auditores;
 - ii) Directrices de política amplias sobre los consultores, que se han de presentar por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto;
- d) En su quincuagésimo tercer período de sesiones
 - i) Información sobre las medidas adoptadas para que haya una representación equitativa de los Estados Miembros a los niveles superior y normativo de la Secretaría, que ha de incluirse en el informe sobre la composición de la Secretaría;
 - ii) Aplicación plena de la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización;
 - iii) Delegación de autoridad;
 - iv) Simplificación y racionalización de todas las normas y procedimientos de personal;
 - v) Mecanismos de consulta entre el personal y la administración;
 - vi) Prácticas de los Estados Miembros relativa a la representación del personal a nivel nacional;
 - vii) Propuestas sobre el establecimiento de un período de prueba para los candidatos que aprueben los concursos para el paso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros;
 - viii) Cuestión del desequilibrio geográfico resultante de los ascensos de los candidatos que aprueban los concursos para el paso al cuadro orgánico de funcionarios de otros cuadros;
 - ix) Política de promoción de las perspectivas de carrera;
 - x) Conocimientos lingüísticos en el contexto del sistema de evaluación de la actuación profesional y política de contratación y ascenso;
 - xi) Viabilidad de celebrar los concursos nacionales en los seis idiomas oficiales, con inclusión de propuestas para que los nacionales de Estados Miembros cuya lengua materna no sea un idioma oficial de las Naciones Unidas no queden en situación de desventaja;

/...

- xii) Movilidad del personal;
- xiii) Medidas adoptadas por el Secretario General para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegue al 70%;
- xiv) Propuestas detalladas para la aplicación de un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos distintos de los de carrera;
- xv) Contratación de jubilados y contratación y empleo de consultores.

95a. sesión plenaria
3 de abril de 1997