

ARTÍCULO 101

ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>
Texto del Artículo 101	
Nota preliminar	1-3
I. Reseña general	4-9
II. Reseña analítica de la práctica	10-137
A. Principios que rigen la selección del personal, las condiciones del servicio y la organización de la Secretaría	10-55
1. El principio de la distribución geográfica	10-19
2. La condición jurídica y social de la mujer	20-38
3. Métodos de contratación	39-55
a) Antecedentes	39-41
b) Cuestiones generales	42-51
c) Misiones de contratación	52
d) Contratación en la categoría D-2	53
e) Contratación durante períodos de congelación	54-55
B. Nombramiento del personal	56-70
1. Autoridad encargada de nombrar al personal	56
2. Elementos del nombramiento	57-59
3. Tipos de nombramiento	60-70
C. Condiciones de servicio	71-101
1. Autoridad responsable de determinar las condiciones de servicio	71-76
2. Prestaciones del personal	77-101
a) En servicio activo	82-92
b) Una vez terminado el servicio	93-101
D. Medidas disciplinarias	102-107
E. Recursos de que disponen los funcionarios	108-118
1. En general	108-111
2. Autoridad encargada de las apelaciones	112-118
a) Junta Mixta de Apelación	112-113
b) Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas	114-118
F. Organización de la Secretaría	119-137
1. Reorganización de la Secretaría	119-134
2. Reorganización del departamento de administración y gestión	135-137

TEXTO DEL ARTÍCULO 101

1. El personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General.
2. Se asignará permanentemente personal adecuado al Consejo Económico y Social, al Consejo de Administración Fiduciaria y, según se requiera, a otros órganos de las Naciones Unidas. Este personal formará parte de la Secretaría.
3. 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 la debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

NOTA PRELIMINAR

1. El Artículo 101 proporciona la base para el marco de las Naciones Unidas de contratación y empleo de su personal, la autoridad del Secretario General de administrar y la autoridad de la Asamblea General de reglamentar. Mediante este principio de hermenéutica, el presente estudio examina la cuestión que se planteó respecto del Artículo 101 durante el período 1989-1994.
2. El formato del presente estudio es una extensión de la estructura de los estudios anteriores del Artículo 101, reproduciendo su formato, epígrafes y subepígrafes para facilitar la referencia¹. Ahora bien, algunos subepígrafes y su organización han experimentado cambios menores para tener en cuenta los desafíos específicos que enfrentaron las Naciones Unidas durante este período. Además, “La condición jurídica y social de la mujer” ha recibido su propio epígrafe para reflejar la importancia que tuvo esta cuestión durante el período que se examina.
3. El contenido del presente estudio se ha desarrollado de forma de facilitar al lector no solo la comprensión de los cambios que se produjeron durante este período, sino también cómo se produjeron y por qué. A tal fin, la mayoría de las cuestiones se enfocaron de manera cronológica mediante la inclusión de subtítulos para facilitar al lector la comprensión de la evolución de una cuestión determinada. Además, se añadió a este estudio una cantidad sustancial de material de fuentes primarias para facilitar la referencia, y para que el lector tuviera una visión más clara de las actividades de los órganos de las Naciones Unidas de 1989 a 1994.

I. RESEÑA GENERAL

4. En 1989, las cuestiones principales que se plantearon fueron la aplicación de las reformas administrativas y financieras², el establecimiento de un sistema de justicia interno totalmente revisado³, cambios en el régimen de pensiones de las Naciones Unidas⁴ y un aumento de la edad de jubilación obligatoria del personal, de 60 a 62 años, para los funcionarios contratados después del 1 de enero de 1990⁵.
5. En 1990, las Naciones Unidas trasladaron su atención a las cuestiones relativas a su personal, incluidas, aunque no exclusivamente, la distribución geográfica⁶, el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría⁷ y cuestiones que afectaban a las condiciones del servicio⁸. Además, la Secretaría hizo progresos significativos en la consideración de los problemas relativos a la administración de justicia mediante la aplicación de normas disciplinarias revisadas⁹. Por otra parte, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas adoptó varias decisiones relativas a la expiración de los contratos de plazo fijo¹⁰.

¹ Véanse *Repertorio y Suplementos Nos. 1 a 6*.

² Véanse AG, resoluciones 41/213, 44/200, 44/201, 44/185 A y A/44/222 y Corr.1.

³ AG, resoluciones 43/224 B y 41/213.

⁴ AG, resolución 44/198.

⁵ AG, resolución 44/185 D. Véase también *Yearbook of the United Nations, 1989*, pág. 884.

⁶ AG, resoluciones 45/239 A, 45/239 C y A/45/548.

⁷ *Ibíd.*

⁸ AG, resoluciones 45/241 y 45/250 A, B, C; A/C.5/45/44 y A/45/7/Add.10.

⁹ AG, resoluciones 44/185 B y 45/239 B, y A/C.5/45/11.

¹⁰ Véanse AT/DEC/482, AT/DEC/492 y AT/DEC/533.

6. En 1991, las principales cuestiones relativas al personal siguieron siendo el mejoramiento de la distribución equitativa de los funcionarios sobre la base del género y la geografía, así como la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría¹¹. Otras cuestiones tuvieron que ver con las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas¹² y la continuación de la mejora del sistema para la administración de justicia en la Secretaría¹³.

7. En 1992, las Naciones Unidas centraron la atención principalmente (en relación con el Artículo 101 de la Carta) en la reestructuración de la Secretaría. Esto incluyó la creación de nuevos departamentos, así como la reasignación de recursos (tanto humanos como monetarios)¹⁴. Además, durante 1992 las Naciones Unidas continuaron fomentando su programa relativo a la distribución equitativa de los funcionarios sobre la base del género y la geografía, así como el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría¹⁵.

8. En 1993, las cuestiones en examen consistieron en la reestructuración de la Secretaría¹⁶, cuestiones relativas a la administración de justicia en la Secretaría¹⁷, la condición de la mujer y los cambios en la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas¹⁸.

9. En 1994, las principales cuestiones examinadas por la Asamblea General (con respecto al Artículo 101 de la Carta) fueron la modernización de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría¹⁹, la continuación (y posible prórroga) de los exámenes competitivos nacionales para la contratación²⁰ y cuestiones relacionadas con las condiciones del servicio²¹.

II. RESEÑA ANALÍTICA DE LA PRÁCTICA

A. Principios que rigen la selección del personal, las condiciones del servicio y la organización de la Secretaría

1. EL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

10. Antes de 1989, las Naciones Unidas habían dado prioridad a garantizar que sus prácticas de contratación se ajustaran a los objetivos que la Organización se había fijado para sí misma en el Artículo 101 de la Carta. El Artículo 101 dispone, en su parte pertinente, que “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal [...] es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará la debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”²².

11. Durante el período que se examina, la Asamblea General aprobó la resolución 44/185, por recomendación de la Quinta Comisión²³. En virtud de esa resolución, la Asamblea General señaló que todavía existían discrepancias en el número de funcionarios nombrados de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados frente al número de funcionarios nombrados de los Estados Miembros representados dentro de los límites convenientes o excesivamente representados (en relación con los puestos sujetos a requisitos de distribución geográfica)²⁴. Por lo tanto, si bien se había

¹¹ AG, resoluciones 45/259 y 46/100; A/C.5/46/2.

¹² AG, resoluciones 46/191 y 45/268.

¹³ AG, resolución 45/239 B; A/C.5/46/7, y ST/AI/371.

¹⁴ AG, resoluciones 46/232, 47/212 y 47/219 A; A/46/882, A/47/753 y A/C.5/47/20.

¹⁵ AG, resoluciones 47/93 y 46/232; E/CN.6/1992/11, A/47/508 y A/47/30 y Corr.1.

¹⁶ AG, resolución 48/224.

¹⁷ AG, resolución 48/415.

¹⁸ AG, resoluciones 48/224 y 48/225.

¹⁹ AG, resolución 49/222 A.

²⁰ AG, resoluciones 49/222 y 49/222 A; A/49/445.

²¹ AG, resolución 49/223.

²² Carta de las Naciones Unidas, Artículo 101.

²³ AG, resolución 44/185 (19 de diciembre de 1989), que dice:

“La Asamblea General,

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

“Reafirmando sus resoluciones 33/143, de 20 de diciembre de 1978, 35/210, de 17 de diciembre de 1980, 41/213, de 19 de diciembre de 1986, 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987, y 43/224 A, de 21 de diciembre de 1988,

“Subrayando el estatuto internacional independiente del personal de la Secretaría.”

²⁴ *Ibíd.*

avanzado algo, la Asamblea General seguía convencida de que todavía no se había alcanzado un cumplimiento suficiente de los objetivos de la distribución geográfica establecidos en el Artículo 101 de la Carta²⁵.

12. Con el fin de promover la causa de la distribución geográfica, la Asamblea General: a) instó al Secretario General a que, siempre que se efectuasen nombramientos para llenar puestos sujetos a distribución geográfica, hiciera todo lo posible por contratar a nacionales de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados, con el objeto de asegurar que todos esos países se aproximasen al valor equidistante de los límites convenientes²⁶; b) pidió al Secretario General que hiciera todo lo posible por asegurar una representación equitativa de los Estados Miembros en los puestos superiores y directivos de la Secretaría en esas categorías, y que se asegurase de que ningún puesto fuera considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados Miembros²⁷; y c) pidió al Secretario General que asegurase una distribución geográfica amplia equitativa del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, en todos los departamentos y oficinas principales, sin dejar de asegurar los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad establecidos en el Artículo 101 de la Carta²⁸.

13. El año siguiente (1990), la Asamblea General aprobó la resolución 45/239 A, que tomaba como base la resolución 44/185 (reafirmando esa resolución, así como las resoluciones 33/143, 35/210, 41/213, 42/200 A y 43/224 A). Esas resoluciones se refieren específicamente a la distribución geográfica en el “nivel de los puestos superiores y directivos”, incluidos, pero no limitados a ellos, los puestos de Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales²⁹. Concretamente, en la resolución de la Asamblea se pide al Secretario General que, “con el objeto de salvaguardar los principios de la distribución geográfica equitativa y la rotación en las categorías superiores de la Secretaría, vele porque los candidatos de todos los Estados Miembros disfruten de iguales oportunidades cuando se efectúen los nombramientos para todos los puestos de las categorías superiores”³⁰. A fin de promover la iniciativa, la Asamblea General pidió al Secretario General que impusiese un plazo de 10 años a los mandatos de los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales, de conformidad con lo recomendado por el Grupo de Expertos Intergubernamentales de Alto Nivel (recomendación 54)³¹.

14. Se pidió también al Secretario General que proporcionase a la Asamblea General el informe que se le había pedido en el párrafo 2 de la sección III de la resolución 42/220 A de la Asamblea General (tres años antes), y que debió haberse examinado en el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea (un informe sobre opciones alternativas para determinar los límites convenientes de representación para cada Estado Miembro). La Asamblea General resolvió entonces aplazar la cuestión hasta su cuadragésimo sexto período de sesiones, y adoptar una decisión con carácter prioritario en ese momento³². La Asamblea pidió además que el Secretario General presentara otras metodologías para la distribución de los puestos sujetos al requisito de la distribución geográfica en el informe anteriormente solicitado.

15. De conformidad con la solicitud de la Asamblea General, el Secretario General presentó el mencionado informe a la Asamblea en su cuadragésimo sexto período de sesiones en agosto de 1991³³. En total, se presentaron 11 opciones diferentes para la determinación de la gama conveniente. De estas, la mayoría (8) hizo hincapié en modificar la ponderación asignada a cada una de las tres categorías determinantes: cuota (contribución monetaria a las Naciones Unidas), condición de miembro y población. De las tres alternativas restantes, se determinó que dos se basaban en llamamientos a los diversos Estados Miembros durante los debates de 1990 del Comité de Asuntos Administrativos y de Presupuesto, y comprendía cambios solo en la condición de miembro y el factor de población. La última alternativa era una modificación única en el factor de población (aumentando la ponderación de la población de un Estado Miembro al 7%).

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ *Ibíd.*, párr. 2, que dice que la Asamblea General insta al Secretario General a que “haga todo lo posible por contratar a nacionales de Estados Miembros no representados y de Estados Miembros insuficientemente representados, incluidos los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales, teniendo en cuenta también el párrafo 4 de la resolución 41/206 A, de 11 de diciembre de 1986, con el objeto de asegurar que todos esos países se aproximen al valor equidistante de los límites convenientes”.

²⁷ *Ibíd.*, párr. 3, que dice que la Asamblea General pide al Secretario General que “haga todo lo posible por asegurar una representación equitativa de los Estados Miembros en los puestos de las categorías superiores y directivos de la Secretaría, en particular de los países en desarrollo y otros Estados Miembros cuya representación a ese nivel es inadecuada, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y que informe al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones, teniendo presente que ningún puesto debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados, teniendo debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa”.

²⁸ *Ibíd.*, párr. 4, que dice que la Asamblea General pide también al Secretario General que “prosiga sus esfuerzos por mejorar la composición de la Secretaría y asegure una distribución geográfica amplia y equitativa del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todos los departamentos y oficinas principales, teniendo presente la necesidad fundamental de asegurar los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad”.

²⁹ AG, resolución 45/239 A.

³⁰ AG, resolución 45/239 A, secc. I.7.

³¹ *Ibíd.*

³² *Ibíd.*, secc. III.2.

³³ A/C.5/46/2.

16. En respuesta a la nueva solicitud de la Asamblea de que se consideraran diferentes metodologías (durante su cuadragésimo quinto período de sesiones), el Secretario General dijo que los tres criterios mencionados más arriba (condición de miembro, población y cuota) eran necesarios a fin de asegurar una distribución geográfica apropiada, y que cualquier otro problema podría resolverse modificando la ponderación dada a una categoría determinada. Además, la aplicación de cualquier cambio en esta metodología requeriría orientación más específica de la Asamblea³⁴.

17. La Asamblea General tomó nota luego de los próximos pasos para asegurar la distribución geográfica durante su cuadragésimo séptimo período de sesiones, el 8 de abril de 1993, cuando aprobó una resolución por la que establecía un grupo de trabajo a fin de solidificar la fórmula utilizada para determinar la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros de la Secretaría³⁵.

18. El informe del grupo al Presidente de la Quinta Comisión se presentó posteriormente como documento A/C.5/48/45 y fue el producto de reuniones celebradas del 19 al 23 de julio³⁶. Los temas examinados en las cinco reuniones incluyeron el número de puestos sujetos a distribución geográfica, los puestos en órganos o categorías que se excluirían de los requisitos de la distribución, la metodología y la fórmula que se usaría para determinar los límites convenientes, los tipos de nombramientos que se harían y la forma en que otras organizaciones internacionales medían la representación geográfica de sus miembros³⁷. Dado que el grupo de trabajo no pudo acordar conclusiones específicas durante su colaboración de cinco días, el examen del informe se aplazó hasta la continuación del cuadragésimo octavo período de sesiones en 1994.

19. En 1994, el Secretario General presentó un informe (A/49/445) en el que examinó la cuestión de cómo mantener un núcleo sólido de personal permanente y, al mismo tiempo, incorporar la capacidad y los conocimientos innovadores que exigían las nuevas necesidades operacionales. A juicio del Secretario General, en diversas situaciones la mejor solución podría ser utilizar los nombramientos de plazo fijo³⁸. Además, el Secretario General determinó que los concursos externos habían sido sumamente útiles para mejorar la distribución geográfica en los nombramientos de los funcionarios, manteniendo al mismo tiempo las más altas normas de empleo³⁹.

2. LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

20. La condición jurídica y social de la mujer en las Naciones Unidas ha sido uno de varios aspectos centrales de la reforma en materia de personal. Durante el período que se examina, el Secretario General presentó a la Asamblea General en sus períodos de sesiones cuadragésimo cuarto a cuadragésimo noveno informes sobre el adelanto de la mujer⁴⁰. A partir del cuadragésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General (1992), el Secretario General también inició el envío de informes a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (que trabajaba junto con el Consejo Económico y Social para apoyar el adelanto de la mujer en las Naciones Unidas), así como a la Asamblea General⁴¹.

21. El informe de octubre de 1989 a la Asamblea General, en su cuadragésimo cuarto período de sesiones, fue el quinto de la serie anual relativa a la situación de la mujer en la Secretaría⁴². En el informe se señaló que el número de mujeres empleadas

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ AG, resolución 47/226, que dice en su parte pertinente que la Asamblea General “[d]ecide establecer un Grupo de Trabajo de composición abierta de la Quinta Comisión de la Asamblea General y pide a su Presidente que convoque una reunión del Grupo de Trabajo de una semana de duración en la Sede, en la primavera de 1993, que informe sobre la fórmula de determinación de la distribución geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría [...] y pide al Presidente de la Quinta Comisión que, como medida de carácter excepcional y sin perjuicio de la plena aplicación de la resolución 46/220 de la Asamblea, de 20 de diciembre de 1991, presente un informe al respecto a la Asamblea en su cuadragésimo octavo período de sesiones”.

³⁶ A/C.5/48/45.

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ A/49/445, párr. 34, que dice en su parte pertinente que “[e]l problema básico es el de mantener un núcleo sólido de personal permanente y al mismo tiempo incorporar la capacidad y los conocimientos innovadores que exigen las nuevas necesidades operacionales. La mejor solución podría ser utilizar los nombramientos de plazo fijo en los casos en que a) el trabajo sea de carácter no permanente; b) hagan falta conocimientos especiales de que carece la Organización; c) exista incertidumbre en relación con la financiación continua de un puesto; d) se desee mejorar la distribución geográfica o el equilibrio entre los sexos, o e) se desee incorporar personal nuevo a título experimental”.

³⁹ *Ibíd.*, párr. 38, que dice en su parte pertinente que “[l]a celebración de concursos externos en estrecha cooperación con los Estados Miembros ha sido sumamente útil para lograr y mantener una mejor distribución geográfica en la Secretaría. Gracias a actividades especiales de publicidad, los concursos también han ayudado a incrementar considerablemente el porcentaje de mujeres contratadas, del 31% en 1985 al 56% en 1992”.

⁴⁰ A/C.5/44/17; A/45/548, A/46/377, A/47/508, A/48/513 y A/49/587.

⁴¹ AG, resoluciones 44/75, 44/185 C, 45/239, 46/100, 47/93, 48/106 y 49/167, y CES, resoluciones 1989/29, 1990/3, 1991/17, 1992/14, 1993/9 y 1994/6.

⁴² A/C.5/44/17.

en la Secretaría había aumentado ligeramente durante un período de reducción y consolidación⁴³. Uno de los aumentos más significativos en la contratación de mujeres se produjo en la categoría de segundo director (D-2). En ese caso, el Secretario General llegó a la conclusión de que el sistema vigente para el adelanto y la promoción de la mujer en la Secretaría era efectivo, ya que se había excedido con holgura el objetivo fijado anteriormente de un aumento del 30% en el número de ascensos del personal de género femenino⁴⁴. Además, se había creado un puesto de D-1 y, posteriormente, se había nombrado a una mujer en ese puesto de categoría superior para que actuara como punto de coordinación de las cuestiones relativas a la mujer en la Secretaría⁴⁵.

22. El año siguiente (1990) se produjo la aprobación de una resolución del Consejo Económico y Social dirigida a mejorar la situación de la mujer en la Secretaría⁴⁶. Al recordando una plétora de resoluciones de la Asamblea General y las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro⁴⁷, el Consejo Económico y Social hizo dos peticiones pertinentes e importantes, una al Secretario General y la otra a los Estados Miembros. Al Secretario General le pidió que aumentara el número de mujeres empleadas en las Naciones Unidas en puestos sujetos a distribución geográfica (puestos directivos y de adopción de políticas), y que estableciera como objetivo un 35% de mujeres en general en la Secretaría a más tardar en 1995⁴⁸. A los Estados Miembros les pidió que presentaran candidatas para puestos vacantes (especialmente de categoría superior y a nivel normativo) y que crearan listas nacionales de candidatas para compartir con la Secretaría y los órganos rectores de los organismos especializados⁴⁹.

23. Además de las medidas tomadas por el Consejo Económico y Social, la Asamblea General aprobó la resolución 45/125, de 14 de diciembre de 1990. En esa resolución se aprobó una petición a los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Se pidió a los Estados que apoyaran los esfuerzos de las Naciones Unidas por aumentar el número (y el porcentaje) de mujeres en el cuadro orgánico (P)⁵⁰. A tal fin, los Estados Miembros debían presentar candidaturas de más mujeres (en particular para puestos directivos y de adopción de políticas) y alentar, en general, a las mujeres nacionales a que presentaran solicitudes para puestos abiertos en las Naciones Unidas, y/o la creación de una base de datos (lista nacional) de mujeres calificadas que se podría proporcionar a la Secretaría⁵¹.

24. La semana siguiente, la Asamblea General trasladó su atención de los Estados Miembros a las actividades del Secretario General, y el 21 de diciembre de 1990, en su cuadragésimo quinto período de sesiones, aprobó la resolución 45/239 C. En la sección 7 de la resolución se pedía al Secretario General que incluyera temas adicionales en un plan de acción anteriormente solicitado para el adelanto de la mujer que se aplicaría de 1991 a 1995⁵².

25. Además de estas medidas tomadas por la Asamblea General, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) había dado a conocer una serie de recomendaciones para mejorar el empleo y el adelanto de la mujer en las Naciones Unidas. La lista incluye recomendaciones al Secretario General: a) hacer hincapié en el aumento del número de funcionarias del cuadro orgánico y categorías superiores (así como también en puestos de asesoramiento técnico y de consultoría); b) facilitar el nombramiento de cónyuges de funcionarios; c) establecer objetivos claros y supervisar la consecución de esos objetivos; y d) evaluar el establecimiento de programas de capacitación de proyección hacia el exterior⁵³. Además, la CAPI creó un grupo de

⁴³ *Ibíd.*

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ *Ibíd.*

⁴⁶ CES, resolución 1990/3.

⁴⁷ AG, resoluciones 43/101, 43/103, 43/224 C, 43/226, 44/75 y 44/185 C.

⁴⁸ En su resolución 1990/3, párr. 1, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que “adopte las medidas necesarias para aumentar el número de mujeres empleadas en todo el sistema de las Naciones Unidas en puestos sujetos a distribución geográfica, y que se esfuerce especialmente por aumentar el número de mujeres en puestos de categoría superior con funciones directivas y ejecutivas, con objeto de alcanzar una participación global del 35% del total en 1995, sin perjuicio del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos”.

⁴⁹ *Ibíd.*, párr. 2, que dice que el Consejo Económico y Social pidió “a los Estados Miembros que continúen apoyando los esfuerzos de las Naciones Unidas y sus organismos especializados para aumentar el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, entre otras cosas designando un mayor número de candidatas, especialmente para puestos de categoría superior con funciones directivas y ejecutivas, alentando a las mujeres a que soliciten los puestos vacantes y estableciendo listas nacionales de candidatas que se compartirían con la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos rectores de los organismos especializados”.

⁵⁰ AG, resolución 45/125 (14 de diciembre de 1990).

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² AG, resolución 45/239 C. La Asamblea General pidió al Secretario General que incluyera los siguientes temas en el plan de acción que estaba preparando: “a) [u]na evaluación y un análisis amplios por la Secretaría de los principales obstáculos para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Organización; b) [m]edidas propuestas para superar la insuficiencia de la representación de mujeres procedentes de determinados Estados Miembros; y c) [u]n programa detallado de actividades, incluidos procedimientos de fiscalización y un calendario para la ejecución”.

⁵³ A/46/30.

trabajo centrado en el adelanto de la mujer tanto en el cuadro de servicios generales como en el cuadro orgánico y categorías superiores de empleo.

26. En 1991, resultó evidente que la Asamblea General consideraba que se requerían más medidas, además de las indicadas por el Secretario General en el documento A/C.5/44/17 (1989) (relativo a las medidas tomadas para mejorar la situación de la mujer en las categorías de director y del cuadro orgánico). En la resolución 1991/17 del Consejo Económico y Social y en la resolución 46/100 de la Asamblea General, ambos órganos enviaron cartas en que imploraban al Secretario General que hiciera más hincapié en el empleo y el adelanto de la mujer en la Secretaría. La resolución 46/100 se aprobó sin ser sometida a votación, y recordó al Secretario General las metas anteriormente establecidas “en las resoluciones 45/125 y 45/239 C de lograr que la tasa de participación general de la mujer en puestos de la categoría D-1 y categorías superiores fuese del 25% para 1995”⁵⁴.

27. La Asamblea General, en su resolución 47/93, reiteró las peticiones que había hecho en su resolución 46/100, un año antes, y agregó la petición de que hubiera mayor acuerdo en cuanto al incremento del número de mujeres, concretamente de países en desarrollo. En respuesta a esta petición, el Secretario General presentó dos informes sobre la mejora de la situación de la mujer. Uno de los informes había sido preparado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (que contenía una puesta al día de estadísticas recientes, proporcionaba un informe de situación sobre la ejecución del programa de acción anteriormente recomendado y proporcionaba también un informe relativo a las nuevas recomendaciones que había hecho el Comité de Dirección para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría)⁵⁵. Se presentó a la Asamblea General un informe similar, que actualizaba los avances de la mujer en las Naciones Unidas y proporcionaba los detalles de un plan de acción que el Secretario General se proponía aplicar durante el período que terminaba en 1995. Las estrategias incluían planes para la coordinación de las actividades de contratación, la contratación y el adelanto de la mujer en las categorías P-3 a D-1, y la fijación de metas para un período de tres años sobre la base de la división en departamentos⁵⁶.

28. Otras medidas relacionadas con la cuestión de la situación de la mujer en la Secretaría en 1992 incluían un informe publicado por la CAPI, en el que hizo suyas las recomendaciones que había hecho su grupo de trabajo mencionado más arriba⁵⁷. Las recomendaciones comprendían estrategias generales, metas de representación en todas las categorías de empleo y diversas otras cuestiones relativas a la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (incluidos el cuidado de los niños, el empleo de los cónyuges, la supervisión y la rendición de cuentas)⁵⁸.

29. Respecto del período que se examina, puede decirse que en los años 1993 y 1994 se aplicaron la mayoría de las medidas relativas a la condición jurídica y social de la mujer. Estas medidas incluían las perennes peticiones al Secretario General, en las que se lo exhortaba a que hiciera más hincapié en mejorar la condición jurídica y social de la mujer para 1995, y que se concediese una mayor prioridad a la mujer durante el proceso de contratación (con miras a incrementar el número de mujeres de países en desarrollo)⁵⁹.

30. En 1993, el Secretario General presentó dos nuevos informes. El informe enviado a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer⁶⁰ seguía un formato similar al presentado el año anterior e incluía la puesta al día de la situación relativa a las recomendaciones y peticiones recibidas de órganos de las Naciones Unidas. El informe incluía actualizaciones y respuestas a la resolución de la Asamblea General de 1992 mencionada anteriormente (47/93), recomendaciones del Comité de Dirección para la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría y la determinación de las metas adoptadas en la recomendación de la CAPI (haciendo hincapié en aquellos departamentos en que las mujeres representaran menos del 35% de todo el personal o menos del 25% en la categoría P-5 y categorías superiores)⁶¹. El Secretario General señaló también su petición a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a fin de que preparara un plan de acción para atraer a mujeres calificadas a las Naciones Unidas, así como aumentar el número de puestos disponibles para candidatas en exámenes competitivos⁶².

31. El Secretario General presentó también un informe a la Asamblea General señalando los progresos que se habían logrado en cuanto al aumento del número de mujeres en la Secretaría. En el informe se afirmó que, al mes de junio de 1993, se había producido un aumento significativo en el número de funcionarias, pero que 76 Estados Miembros (incluidos 23 nuevos

⁵⁴ AG, resolución 46/100.

⁵⁵ E/CN.6/1992/11, *Yearbook of the United Nations*, 1992, pág. 1061.

⁵⁶ A/47/508.

⁵⁷ A/47/30 y Corr.1.

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ AG, resolución 48/106.

⁶⁰ E/CN.6/1993/15.

⁶¹ *Ibíd.*

⁶² *Ibíd.*

Estados Miembros) no contaban con nacionales mujeres nombradas en puestos sujetos a una distribución geográfica equitativa⁶³.

32. En la respuesta de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer al informe se señaló la lentitud de los progresos que el Secretario General parecía estar haciendo en esta esfera, y se presentó una recomendación relativa a una resolución que adoptaría el Consejo Económico y Social⁶⁴. En la resolución que se aprobó, el Consejo señaló que el Secretario General estaba haciendo progresos con lentitud en cuanto a la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría, que el Secretario General no había alcanzado la meta fijada de una tasa de participación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica del 30%, y que el número de mujeres en puestos de categoría D-1 y categorías superiores permanecía a niveles injustificadamente bajos⁶⁵. Además, en la resolución del Consejo se instaba al Secretario General a que volviera a examinar las prácticas de trabajo existentes en el sistema de las Naciones Unidas con miras a acrecentar la flexibilidad con el fin de eliminar la discriminación directa o indirecta contra los funcionarios que tienen obligaciones familiares⁶⁶.

33. Ahora bien, este tipo de medidas no era de responsabilidad exclusiva del Consejo Económico y Social. El 10 de diciembre de 1993, la Asamblea General aprobó otra resolución por recomendación de la Tercera Comisión (de Asuntos Sociales, Humanitarios y Culturales) en la que instaba al Secretario General a que volviera a examinar las prácticas de trabajo a fin de acrecentar la flexibilidad y eliminar directa e indirectamente la discriminación contra funcionarios con responsabilidades familiares⁶⁷. La Asamblea pidió además al Secretario General que asegurara que su informe sobre la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría se presentara a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer durante el 38º período de sesiones de la Comisión, y que incluyera medidas encaminadas a prevenir el acoso sexual⁶⁸.

34. El año siguiente (1994), se observó más de lo mismo por parte del Secretario General, que presentó dos informes en que se mostraba un aumento continuo del número de mujeres nombradas en puestos de toda la Secretaría. El informe del Secretario General a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que publicó en marzo de 1994, señaló que el porcentaje de mujeres en puestos sujetos a las normas de la distribución geográfica había aumentado un 0,9%, del 31,1% al 32%⁶⁹. Además, señaló que el porcentaje general de mujeres en puestos de D-1 era de aproximadamente el 13,6%⁷⁰.

35. Ahora bien, además de estos informes periódicos, el Secretario General hizo referencia también a un nuevo sistema de colocación y ascenso que había entrado en vigor en 1993, y que requería que cada oficina y departamento proporcionara al Secretario General pruebas de sus intentos por ubicar e identificar a mujeres calificadas antes de cubrir cualquier puesto vacante. Esas reformas incluían también el establecimiento de varios grupos dentro de la Secretaría para supervisar y garantizar la aplicación de las estrategias del Secretario General, y se desarrolló una política para utilizar adecuadamente las listas de mujeres que habían proporcionado los Estados Miembros en respuesta a la petición mencionada de la Asamblea General de que se utilizaran para cubrir puestos sujetos a contratación por concurso⁷¹.

⁶³ *Yearbook of the United Nations, 1993*, pág. 1220, con referencia a A/48/513. El informe señalaba que las mujeres representaban el 21,3 por ciento del personal ascendido de la categoría P-5 a la categoría D-1. El Grupo de Examen Superior, establecido en 1990 para examinar los ascensos a las categorías de directores, había recomendado el ascenso de otras dos mujeres a puestos de categoría D-2 en julio de 1993, lo que llevó a 11 el número de mujeres en esa categoría. Había 103 mujeres en la categoría P-5, comparado con 94 el año anterior, y el número de mujeres ascendidas de P-4 a P-5 durante el año que se examina fue de 39, sobre un total de 94 ascensos. De los funcionarios ascendidos de la categoría P-3 a P-4 y de la categoría P-2 a P-3, el 46,9 y el 52,7 por ciento, respectivamente, eran mujeres. En los 12 meses anteriores al 30 de junio de 1993, 44 de los 119 funcionarios contratados por la Secretaría (37 por ciento) eran mujeres. El informe agregaba que 76 Estados Miembros, incluidos 23 nuevos Miembros de las Naciones Unidas, no contaban con nacionales mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica a fines de junio de 1993.

⁶⁴ CES, resolución 1993/9 (aprobada sin someterla a votación).

⁶⁵ *Ibíd.* La resolución decía en parte: “*Observando con inquietud* que no se ha logrado la meta de una tasa de participación de mujeres del 30% en puestos sujetos a distribución geográfica para fines de 1990[.] *Observando asimismo con preocupación* que la tasa de participación de mujeres en puestos de la categoría D-1 y categorías superiores sigue siendo injustificadamente baja, si bien ha mejorado algo la situación gracias a los recientes nombramientos hechos por el Secretario General”.

⁶⁶ *Ibíd.* Con el fin de eliminar esa discriminación, el Consejo pidió al Secretario General que considerara “cuestiones como el reparto del trabajo, los horarios flexibles, arreglos para el cuidado de los niños, planes relativos a la interrupción de carreras y el acceso a la capacitación”.

⁶⁷ AG, resolución 48/106. La Asamblea General pidió específicamente al Secretario General que considerara “cuestiones como el reparto del trabajo, los horarios flexibles, arreglos para el cuidado de los niños, planes relativos a la interrupción de carreras y el acceso a la capacitación”.

⁶⁸ *Ibíd.*, párr. 9. La Asamblea General “[p]ide también al Secretario General que disponga que, de conformidad con las normas pertinentes relativas al calendario de presentación de la documentación, se presente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 38º período de sesiones, y a la Asamblea General en su cuadragésimo noveno período de sesiones, un informe sobre la situación de la mujer en la Secretaría que contenga, entre otras cosas, medidas de política encaminadas a prevenir el hostigamiento sexual en la Secretaría”.

⁶⁹ E/CN.6/1994/5 (documento presentado por un pedido de la Asamblea General de 1993); AG, resolución 48/106.

⁷⁰ *Ibíd.*

⁷¹ *Ibíd.*

36. El informe de septiembre a la Asamblea General contenía casi las mismas estadísticas y actualizaciones que se habían proporcionado en el informe de marzo, pero haciendo más hincapié en el cambio del plan de 1990-1995 al plan de 1995-2000⁷².

37. Además, la Dependencia Común de Inspección⁷³ había publicado un informe que fue tenido en cuenta por la Asamblea General en su resolución 49/222 A, que se había aprobado sin someterla a votación. En la parte pertinente del informe de la Dependencia (transmitido por el Secretario General), se pedía una mayor transparencia en las decisiones sobre los recursos humanos y se consideraban las medidas que se habían propuesto para erradicar el sesgo contra las mujeres en el proceso de contratación. La Dependencia recomendó que el Secretario General siguiera informando cada dos años, y que aumentara la rendición de cuentas del personal dentro de los programas, así como el seguimiento de las decisiones tomadas por el personal de recursos humanos. Además, en el informe se sugería que se abandonara el plan de acción en curso y se utilizara uno nuevo, y que se incluyera al Grupo Consultivo de Gestión y Finanzas y al Comité de Dirección en los exámenes periódicos de la Secretaría sobre la condición jurídica y social de la mujer⁷⁴.

38. Otras secciones pertinentes de la resolución 49/222 A incluían llamamientos a los Estados Miembros así como al Secretario General. En la resolución se reiteraba el llamamiento anterior de la Asamblea General a los Estados Miembros para que ayudaran al Secretario General a identificar más candidatas, alentando a las mujeres a presentar solicitudes para puestos vacantes y manteniendo una base de datos de mujeres calificadas⁷⁵. En la resolución, la Asamblea señaló también la intención del Secretario General de incluir las actividades de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1996-1997⁷⁶. La Asamblea General pidió además al Secretario General que, sin rebasar los recursos existentes, hiciera posible que la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer vigilara y facilitara eficazmente la aplicación del plan de acción estratégico, y pidió a los Estados Miembros que hicieran contribuciones voluntarias a tal efecto⁷⁷.

3. MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

a) Antecedentes

39. Un informe publicado por la Dependencia Común de Inspección en 1995 constituye una base suficiente para realizar un examen en el período que se examina⁷⁸. Ese informe constituía una retrospectiva de varios años, e identificaba una serie de cambios que se habían introducido en los métodos de contratación del Secretario General a lo largo de varios años anteriores al informe (el actual período de examen).

40. En el informe⁷⁹, La Dependencia identificaba cuatro (4) cambios fundamentales:

- a) Contratación por grupos ocupacionales;
- b) Contratación a los niveles P-1 y P-2 exclusivamente mediante concursos competitivos;
- c) Introducción de los concursos competitivos para puestos de categoría P-3;
- d) Establecimiento de un grupo de examen superior para considerar candidatos a puestos de D-2⁸⁰.

41. Esta reestructuración de las prácticas de contratación de las Naciones Unidas se había iniciado mediante una resolución de la Asamblea General aprobada tres años antes del período que se examina (1986). El 19 de diciembre de 1986, la Asamblea General aprobó la resolución 41/213, que ponía en efecto las recomendaciones de un Comité de Expertos Gubernamentales encargado de evaluar la estructura de personal de las Naciones Unidas en 1980. “El Grupo de Expertos Intergubernamentales de

⁷² A/49/587 y Corr.1.

⁷³ A/49/176.

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ AG, resolución 49/222 A, párr. 4. La Asamblea General “[h]ace un llamamiento a todos los Estados Miembros para que apoyen los esfuerzos que realizan las Naciones Unidas, los organismos especializados y las organizaciones afines por aumentar la participación de la mujer en los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores mediante la selección y presentación de más candidaturas de mujeres idóneas, especialmente para los puestos de categoría superior con funciones normativas y directivas, el estímulo para que las mujeres postulen a los puestos vacantes y se presenten a los concursos nacionales, cuando proceda, y la preparación y el mantenimiento de listas nacionales de candidatas para proporcionarlas a las Naciones Unidas, los organismos especializados y las organizaciones afines”.

⁷⁶ *Ibíd.*, párr. 5.

⁷⁷ *Ibíd.*, párrs. 6 y 7.

⁷⁸ JIU/Rep/95/1 (parte 1), párr. 54.

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ *Ibíd.*

Alto Nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18)⁸¹ informó al Secretario General de que la estructura de la Organización había pasado a ser demasiado compleja y tenía demasiados puestos de categoría superior”⁸².

b) Cuestiones generales

42. Casi al final de 1989, en su cuadragésimo cuarto período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 44/200 A. En la resolución, la Asamblea se refirió a la resolución de 1986, por la que se habían aplicado las recomendaciones del Grupo de los 18⁸³, y señaló también que la aplicación de esas recomendaciones se estaba produciendo durante un período de reducción y crisis económica. Por consiguiente, habría que tomar nuevas medidas para asegurar que las recomendaciones se aplicasen de la manera apropiada, y la Asamblea destacó la necesidad de transparencia en esas actividades de aplicación. El mismo día en 1989, la Asamblea General aprobó la resolución 44/201 B, en la que pedía al Secretario General que hiciera mayor hincapié en la aplicación apropiada de las recomendaciones del Grupo de los 18.

43. En 1990 se observó un mayor esfuerzo de la Asamblea General para poner en práctica un examen competitivo nacional de contratación (recomendación 2 del informe de la Dependencia Común de Inspección de 1995), que se estableció por resolución 45/239 A de la Asamblea. En ella, la Asamblea observó que la práctica de celebrar concursos competitivos nacionales de contratación era un instrumento útil para contratar a funcionarios de naciones no representadas o representadas insuficientemente, y pidió al Secretario General que utilizara esa práctica para cubrir vacantes en puestos de categorías P-1 y P-2 lo más pronto posible⁸⁴. La Asamblea pidió un informe del Secretario General sobre la realización de concursos también para puestos de categoría P-3⁸⁵.

44. El año siguiente, durante su cuadragésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 46/185 B, en la que hizo suyas las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (acerca de los propuestos cambios en el cuadro de personal)⁸⁶.

45. Más adelante, en agosto de 1992, el Secretario General informó a la Asamblea General de que ya se habían realizado concursos competitivos y sus resultados se habían utilizado para cubrir vacantes de categoría P-3 en puestos a nivel de ingreso⁸⁷. Los concursos competitivos para puestos de P-3 se ensayaron en Checoslovaquia, Hungría, Italia y Japón. Luego fueron ampliados cuando se celebró una segunda rueda de concursos en Alemania, los Estados Unidos de América, la Federación de Rusia, Finlandia y Japón. Los grupos de puestos para los que se realizaron estas pruebas correspondían a los grupos de cuestiones económicas, información pública, estadística y asuntos sociales y demografía. Los candidatos que aprobaron el examen fueron invitados a pasar exámenes orales y celebrar entrevistas.

46. Durante el período que se examina, la Asamblea General subrayó que “ningún puesto debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado o grupo de Estados”⁸⁸. La Dependencia Común de Inspección observó más tarde que en 1995 todavía no se había aplicado plenamente esa resolución, y que, pese a esas resoluciones, la práctica de sustituir en puestos de categoría superior a nacionales del mismo país continuaba respecto de diferentes nombramientos⁸⁹. Otra resolución aprobada durante el cuadragésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General (resolución 47/226), sobre las recomendaciones de la Quinta Comisión, reconoció el éxito de los concursos competitivos nacionales de contratación y pidió al Secretario General que los ampliara para abarcar la categoría P-3, acelerara el proceso para asegurar que se ofrecieran puestos a candidatos satisfactorios

⁸¹ Por su resolución 35/211, de diciembre de 1980, la Asamblea General decidió establecer un Comité de Expertos Gubernamentales encargado de evaluar la estructura actual de la Secretaría en los sectores de administración, finanzas y personal. Véase *Repertorio, Suplemento No. 6*, vol. VI, Artículo 97, párr. 9.

⁸² Véanse *Yearbook of the United Nations, 1986*, págs. 1050 y 1051, y AG, resolución 42/211, de 21 de diciembre de 1987, sobre la aplicación de la resolución 41/213. La Asamblea General también aprobó las resoluciones 41/206 A, sobre cuestiones relativas al personal; 41/206 B, sobre la composición de las categorías superiores de la Secretaría; 41/206 C, sobre los límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores; 41/206 D, sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, y 41/205, sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines.

⁸³ Grupo de Expertos Intergubernamentales de Alto Nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas.

⁸⁴ AG, resolución 45/239 A.

⁸⁵ *Ibíd.*

⁸⁶ AG, resolución 46/185 B.

⁸⁷ A/C.5/47/5.

⁸⁸ AG, resolución 47/226, secc. A.1, párr. 1.

⁸⁹ JIU/Rep/95/1 (parte 1), párr. 54.

sin demora y continuara contratando a candidatos externos calificados, y expresó la esperanza de que la Asamblea General pronto levantara la congelación de la contratación⁹⁰.

47. Asimismo, en el cuadragésimo séptimo período de sesiones, la Asamblea General estableció un nuevo sistema de “adscripciones”, en virtud del cual se enmendaban las normas existentes a fin de hacer posible el nombramiento en régimen de adscripción de funcionarios de servicios relacionados con los gobiernos⁹¹. Ahora bien, la Asamblea reconoció que a fin de que esto funcionara, todas las partes (el Gobierno, las Naciones Unidas y el empleado) debían estar de acuerdo tanto respecto de la iniciación como de la prórroga de cualquier adscripción.

48. En respuesta a esas resoluciones, el Secretario General publicó un informe en el que esbozaba su estrategia para modernizar las divisiones de recursos humanos de la Secretaría en toda la Organización mundial⁹². Los componentes de esta estrategia incluían la planificación, la capacidad en gestión de la carrera, el desempeño de la capacidad de gestión, la cultura de gestión y las aptitudes de desarrollo, las capacidades para planificar el trabajo, la delegación y descentralización de la autoridad respecto de los recursos humanos, el equilibrio entre los géneros, listas de contratación y mejores condiciones de servicio⁹³.

49. Mediante este informe (A/C.5/49/5), el Secretario General introdujo el recientemente creado Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional, que se pondría en práctica durante 1995, para evaluar a los candidatos a contratación y ascenso utilizando los criterios mencionados más arriba. La Asamblea General tomó conocimiento del informe, y aprobó la resolución 49/222 (gestión de los recursos humanos). En primer lugar, en esa resolución la Asamblea General aprobó la creación de una dependencia de planificación (que formaría parte de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos) y autorizó la utilización de fondos para ese propósito⁹⁴. La Asamblea aprobó también las propuestas del Secretario General para poner en práctica el sistema de evaluación de la actuación profesional, y le pidió que hiciera todo lo posible por poner en práctica el sistema utilizando los recursos generales existentes (de ser necesario, concentrándose en la aplicación del sistema a nivel de P-4 y categorías superiores en 1995, y aplicando el sistema a todos los niveles a más tardar en abril de 1996)⁹⁵. La Asamblea General observó, además, que la estrategia propuesta comprendía el estudio de métodos alternativos de contratación y pidió al Secretario General que vigilara muy de cerca la aplicación en función del costo y la eficacia⁹⁶. Asimismo, en la resolución 49/222 figura también una petición de que el Secretario General aplique el sistema de evaluación de la actuación profesional a los niveles superiores de empleo (incluida la categoría de Secretario General Adjunto), y enumeran varios factores que debían incluirse como indicadores de la actuación profesional⁹⁷. Además, con respecto a las nuevas actividades de contratación, en la resolución

⁹⁰ AG, resolución 47/226, que dice en la parte pertinente que la Asamblea General, “[o]bservando los resultados positivos de los concursos nacionales para llenar puestos de las categorías de funcionario subalterno del cuadro orgánico, que constituyen un medio útil de contratación de personal altamente calificado,

“1. Pide al Secretario General que agilice el proceso de celebración de concursos nacionales para puestos de las categorías P-1 y P-2;

“2. Pide también al Secretario General que redoble sus esfuerzos por hacer extensivo el sistema de concursos a la categoría P-3, prestando la debida atención a la promoción de las perspectivas de ascenso de los funcionarios de la categoría P-2 y procurando lograr el máximo de eficiencias y de economías;

“3. Pide asimismo al Secretario General que tome todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de celebración de concursos y velar por que se ofrezcan sin demora cargos a los candidatos que hayan ganado los concursos;

“4. Pide al Secretario General que: a) [c]ontinúe contratando candidatos externos de una manera acorde con las disposiciones de la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal; b) [v]ele por que se dé la más amplia difusión posible a los boletines de anuncio de vacantes, entre otras cosas mediante su rápida distribución a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas; c) [v]ele por que el proceso de contratación se complete lo antes posible, dando tiempo suficiente a la presentación de las solicitudes pertinentes;

“5. Expresa la esperanza de que el Secretario General ponga fin lo antes posible a la suspensión temporal de la contratación.”

⁹¹ AG, resolución 47/226, secc. A.1, párr. 1.

⁹² A/C.5/49/5.

⁹³ *Ibíd.*

⁹⁴ AG, resolución 49/222, párr. 2. La Asamblea General “[a]prueba el establecimiento de una dependencia de planificación en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, autoriza la utilización con esos fines, en 1995, de 496.100 dólares de los Estados Unidos, con cargo a los fondos para personal temporal general, y pide al Secretario General que informe al respecto en el marco del informe final sobre la ejecución del presupuesto por programas para el bienio 1994-1995 y que presente, en el contexto de su proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1996-1997, una propuesta detallada sobre la manera de seguir financiando esta dependencia de planificación”.

⁹⁵ *Ibíd.*, párr. 3. La Asamblea General “[a]prueba también las propuestas del Secretario General para aplicar el sistema de evaluación de la actuación profesional y le pide que haga todo lo posible por poner en práctica dichas propuestas con cargo a los recursos generales existentes, concentrándose, si fuese necesario, en la categoría P-4 y categorías superiores a escala mundial en 1995, y que vele por que el sistema se aplique a todas las categorías a partir del 1º de abril de 1996”.

⁹⁶ *Ibíd.*, párr. 4. La Asamblea General “[t]oma nota de que en la estrategia se propone que se estudien otras formas de contratación del personal y de que el Secretario General se propone aplicarlas con carácter limitado y experimental, pero pide al Secretario General que vele por que esos proyectos se fiscalicen y evalúen atenta y puntualmente, en lo referente tanto a la eficacia como a los costos”.

⁹⁷ *Ibíd.*, párr. 6. La Asamblea General “[p]ide al Secretario General que ponga en práctica el sistema de evaluación de la actuación profesional, incluso a nivel de los Secretarios Generales Adjuntos, y que vele por que se establezcan el otorgamiento de iguales posibilidades

49/222 la Asamblea General acogió con beneplácito las actividades del Secretario General para fortalecer los programas de pasantías y becas y expresó su pesar por el hecho de que algunos programas podrían tener que aplazarse (aunque acogería con agrado las contribuciones que pudieran hacer los Estados Miembros para evitar ese aplazamiento), y pidió al Secretario General que celebrara exámenes competitivos en las categorías P-1, P-2 y P-3⁹⁸.

50. Además, en la resolución 49/222, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara un informe sobre la práctica del empleo de jubilados en la contratación y los ascensos, y pidió que el informe se presentara en la continuación del cuadragésimo noveno período de sesiones de la Asamblea en 1995.

51. En 1989, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas entendió en un caso relativo al anuncio apropiado de las vacantes⁹⁹. El Tribunal sostuvo que todas las vacantes debían anunciarse de conformidad con los procedimientos de contratación que estaban en vigor en ese momento¹⁰⁰. Ahora bien, el funcionario que deseara presentar una reclamación ante el Tribunal debía alegar que la falta del anuncio había impedido que se prestara la consideración debida al funcionario¹⁰¹. De esta forma, “la falta de anuncio sería irrelevante si pudiera establecerse que el solicitante había de hecho sido adecuadamente considerado”¹⁰².

c) Misiones de contratación

52. Durante el período que se examina, se realizaron muchas misiones de contratación a Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Entre los Estados visitados durante el período figuraban Papua Nueva Guinea, Islas Salomón, Vanuatu, Albania, la URSS, Japón y Mongolia (cada región fue visitada en 1991, 1990 y 1989, respectivamente)¹⁰³. No se enviaron misiones de 1992 a 1994, a fin de que la Dependencia Común de Inspección determinara adecuadamente la eficacia de ese tipo de misiones. Dado que esas misiones con frecuencia se consideraron como una alternativa a los exámenes competitivos, la Dependencia trató de comparar su relación costo-eficacia, y pidió informes sobre el costo de esas misiones, así como el número de candidatos que habían sido considerados, recomendados y, por último, contratados (aunque a fines de 1995 la petición no había sido cumplimentada)¹⁰⁴.

d) Contratación en la categoría D-2

53. Durante el período que se examina, el Secretario General creó el Grupo Superior de Examen para que prestara asesoramiento al Secretario General para cubrir puestos de categoría D-2. Según la Dependencia la medida se aplicó con tres propósitos: 1) proporcionar al Secretario General asesoramiento más estructurado cuando considerara candidaturas; 2) asegurar que las políticas de personal y las directrices sobre contratación se aplicaran de manera coherente; y 3) satisfacer a miembros que aspiraban a esos puestos, en el sentido de que sus candidaturas habían recibido la consideración adecuada¹⁰⁵.

de empleo para la selección y la promoción del personal, el asesoramiento del personal en cuanto a las perspectivas de carrera, y la capacitación y el perfeccionamiento apropiados del personal como indicadores concretos de la actuación profesional en la evaluación de la actuación profesional de todos los funcionarios directivos”.

⁹⁸ *Ibíd.*, párrs. 7, 12, 13. La Asamblea General “[a]coge con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Secretario General por perfeccionar y fortalecer los programas de pasantías y becas, lamenta que pueda ser necesario aplazar temporalmente la ejecución de esos programas, y pide al Secretario General que haga todo lo posible por localizar recursos para esos fines y acogería con agrado las contribuciones de los Estados Miembros a esos efectos;

“[...]

“12. *Pide* al Secretario General que siga celebrando concursos nacionales para los puestos de las categorías P-1 y P-2, como un útil medio de selección de los candidatos más calificados;

“13. *Pide también* al Secretario General que siga celebrando concursos nacionales para los puestos de la categoría P-3, con la debida consideración de las perspectivas de ascenso en la categoría P-2 y con el máximo de eficiencia y economía.”

⁹⁹ AT/DEC/447.

¹⁰⁰ *Ibíd.*

¹⁰¹ *Ibíd.*

¹⁰² *Ibíd.*

¹⁰³ JIU/Rep/95/1, párr. 84.

¹⁰⁴ *Ibíd.*

¹⁰⁵ *Ibíd.*, párr. 86.

e) *Contratación durante períodos de congelación*

54. En 1992, el Secretario General declaró una congelación general de la contratación, que fue levantada a mediados de 1994, bajo la presión constante de los Estados Miembros, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y el CPC. Esta fue la segunda congelación temporaria que se aplicó a la contratación durante el período anterior de ocho años¹⁰⁶.

55. Tras la finalización de la congelación, y en el cuadragésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, algunas delegaciones que se oponían a la congelación señalaron que había tenido efectos negativos sobre la distribución geográfica equitativa de los nombramientos en la Secretaría. Por tal motivo, la Asamblea General intentó rectificar una parte de su impacto mediante la resolución 47/226 (partes pertinentes incluidas anteriormente)^{107, 108}.

B. Nombramiento del personal

1. AUTORIDAD ENCARGADA DE NOMBRAR AL PERSONAL

56. Antes del período que se examina, se habían resuelto muchas cuestiones periféricas de la cuestión de quiénes tenían la autoridad apropiada para nombrar a diversos miembros del personal¹⁰⁹. La atención principal de la Asamblea General en ese momento estuvo dedicada a desarrollar un mecanismo administrativo interno para que funcionara al más alto nivel posible de eficiencia, y asegurar que se mantenía dentro de los límites de la misión de las Naciones Unidas. A tal fin, la Asamblea General hizo dos peticiones al Secretario General: la primera era que el Secretario General mantuviera su atención en igualar la distribución de los miembros del personal sobre una base geográfica, y asegurar la contratación de nacionales de países no representados e insuficientemente representados¹¹⁰. La segunda petición era que la Asamblea creara y consolidara la autoridad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría, de conformidad con las recomendaciones de los grupos de expertos¹¹¹, que había adoptado la Asamblea General¹¹².

2. ELEMENTOS DEL NOMBRAMIENTO

57. Durante el período que se examina, tanto la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)¹¹³ como la Junta de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas comenzaron a evaluar la edad obligatoria de separación del servicio (que en ese momento era de 60 años de edad). Tanto la CAPI como la Junta recomendaron a la Asamblea General que la edad obligatoria de separación del servicio se aumentara en dos años¹¹⁴.

58. En su resolución 44/185 D, la Asamblea General aprobó la enmienda a la cláusula 9.5 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas con efecto al 1 de enero de 1990, y de esa forma la edad obligatoria de separación del servicio se aumentó a 62 años¹¹⁵. Ahora bien, la edad de separación obligatoria del servicio seguiría siendo de 60 años para los funcionarios que hubieran sido contratados antes de que entrara en vigor la decisión, y, por lo tanto, 62 años sería la edad de separación solamente de los funcionarios nombrados para puestos después de la fecha de activación del 1 de enero de 1990¹¹⁶.

¹⁰⁶ En el documento ST/SGB/247 la cuestión se explica de la siguiente manera: la suspensión más reciente, que se refiere solo a la contratación externa para puestos del cuadro orgánico (con respecto a puestos del cuadro de servicios generales y categorías conexas se ordenó aplicar la máxima prudencia), se explica por la necesidad de reformar la estructura orgánica de la Secretaría. La suspensión no fue absoluta y se permitieron excepciones, aunque limitadas a un mínimo absoluto. La suspensión no se aplicó al personal contratado temporariamente para prestar servicios en misiones o para remplazar a personal asignado a misiones, ni a los nombramientos temporarios para conferencias y reuniones.

¹⁰⁷ AG, resolución 47/226.

¹⁰⁸ JIU/Rep/95/1.

¹⁰⁹ AG, resolución 45/239.

¹¹⁰ AG, resolución 44/185.

¹¹¹ Grupo de Expertos Intergubernamentales de Alto Nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18).

¹¹² AG, resolución 44/185.

¹¹³ A/44/30, párr. 58.

¹¹⁴ A/44/9, anexo XIII.

¹¹⁵ AG, resolución 44/185 D.

¹¹⁶ AG, resolución 44/198.

59. Cuando aceptó las recomendaciones de la CAPI, la Asamblea General observó “los cambios en la composición demográfica de la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas y la tendencia cada vez mayor de algunos Estados Miembros a prolongar la duración del servicio de su fuerza de trabajo”, y señaló que en diversos Estados Miembros la edad normal de jubilación y la correspondiente edad obligatoria de separación del servicio eran superiores a las establecidas en ese momento para el régimen común de las Naciones Unidas”¹¹⁷.

3. TIPOS DE NOMBRAMIENTO

60. Durante el período que se examina, la Asamblea General aprobó la resolución 47/226, en la que se examina la función de las adscripciones en el régimen de personal de las Naciones Unidas, y reafirmó que hay diferencias inherentes entre las adscripciones de los servicios gubernamentales y las adscripciones entre organismos del régimen común de las Naciones Unidas¹¹⁸.

61. Además de tratar la cuestión de las adscripciones, las Naciones Unidas (por conducto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas) abordaron varias cuestiones relativas a la expiración de los contratos de plazo fijo.

62. El primer caso relacionado con esta cuestión, que se trató en 1990, dio lugar al fallo No. 482, y se refería a los funcionarios nombrados en las Naciones Unidas con contratos de plazo fijo de cinco años por adscripciones de sus gobiernos. Cerca del final del contrato de cinco años, en lugar de presentar recomendaciones para un nombramiento de prueba como funcionario permanente, la Administración pedía que los Gobiernos de los funcionarios prolongaran la adscripción por dos años. Los Gobiernos se negaban, y los nombramientos de los funcionarios no se renovaban al final de sus períodos de cinco años. Los ex funcionarios presentaban luego recursos al Tribunal Administrativo solicitando su reincorporación como miembros del personal, de conformidad con la resolución 37/126 de la Asamblea General (que decía que los empleados con nombramientos de plazo fijo debían ser tenidos debidamente en cuenta para empleo permanente tras la terminación de cinco años de servicios continuados). Este caso correspondía a la propia definición del término “adscripción”.

63. El Tribunal sostuvo que si el funcionario estaba “adscripto” era una cuestión que podía determinarse objetivamente, ya que una adscripción requiere el cumplimiento de trámites específicos y acuerdos específicos entre el gobierno y las Naciones Unidas, incluido el acuerdo anterior respecto de todos los detalles de los funcionarios contratados y nombrados. El Tribunal señaló que esto no había sucedido en ese caso. Por lo tanto, si bien la Administración, así como el Gobierno del funcionario podían haber argumentado la existencia de una adscripción, el requisito objetivo no se había cumplido y, por lo tanto, no había existido la adscripción. Dado que no había ninguna adscripción, no era razonable que el Secretario General se negara a renovar los nombramientos de esos funcionarios basándose exclusivamente en la objeción de los Gobiernos de origen. Por lo tanto, dictaminó que el Secretario General había excedido el ámbito de su autoridad, y el Tribunal Administrativo ordenó que los funcionarios fueran vueltos a nombrar, o que se les pagara la suma correspondiente a tres años del sueldo básico¹¹⁹.

64. Una segunda decisión importante relativa a los tipos de nombramientos durante el período que se examina fue el fallo No. 492, de fecha 2 de noviembre de 1990. Este fallo se refería a las “prácticas de sustitución” del Secretario General; se afirmaba que, cuando un puesto específico quedaba vacante, el funcionario saliente era siempre sustituido por un nacional de un grupo específico de Estados Miembros, en directa contradicción del párrafo 3 del Artículo 101, que requería una distribución geográfica equitativa de los puestos.

¹¹⁷ A/56/701. Véase también A/44/682, párr. 7.

¹¹⁸ AG, resolución 47/226. La Asamblea General

“[r]eafirma que hoy la contratación de funcionarios nacionales en régimen de adscripción es compatible con lo dispuesto en los Artículos 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas y puede ser beneficiosa tanto para la Organización como para los Estados Miembros;

“2. *Decide* que la contratación de funcionarios públicos nacionales en régimen de adscripción deberá basarse, independientemente de la duración de la adscripción, en un acuerdo tripartito entre la Organización, el Estado Miembro y el funcionario interesado;

“3. *Decide también* que la renovación de todo nombramiento de plazo fijo que prolongue el período de servicio de un funcionario público nacional en régimen de adscripción estará sujeta al acuerdo entre la Organización, el Gobierno y el funcionario interesado;

“4. *Exhorta* al Secretario General a que, en consulta con la Comisión de Administración Pública Internacional, prepare un procedimiento uniforme de contratación en régimen de adscripción que rijan el ingreso en la Organización y el egreso de esta que tenga en cuenta los intereses legítimos de las tres partes mencionadas en el párrafo 3 y garantice el respeto de las condiciones establecidas en los Artículos 100 y 101 de la Carta y en el Estatuto del Personal.”

¹¹⁹ Véase también AT/DEC/686, *Rebizov c. el Secretario General*, reafirmando el dictamen del fallo No. 482, y determinando que un empleado no considerado para un nuevo nombramiento después de que su Gobierno ha negado una prórroga de una falsa adscripción está fuera del alcance de la autoridad del Secretario General: La adscripción debe ser objetivamente correcta antes de que el Gobierno del funcionario pueda intervenir en la continuación de su empleo.

65. En este caso, la demandante sostenía que el Secretario General aplicaba la práctica de sustituir a funcionarios con contratos de plazo fijo con candidatos de la misma nacionalidad, en violación de la Carta (como se indica más arriba) y de las políticas aprobadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que requerían la no discriminación y el tratamiento igualitario.

66. En su defensa, las Naciones Unidas dijeron que la demandante había sido considerada para el puesto de Directora de su División y que (en su caso específico) era posible sustituir a funcionarios con contratos de plazo fijo por otros de la misma nacionalidad con arreglo a la resolución 35/210, que decía en su parte pertinente que el Secretario General podía seguir “permitiendo sustituciones por candidatos de la misma nacionalidad, dentro de plazos razonables, respecto de puestos ocupados por funcionarios con contratos de plazo fijo, cuando sea necesario, a fin de que no resulte afectada desfavorablemente la representación de los Estados Miembros cuyos nacionales prestan servicios con arreglo principalmente a contratos de plazo fijo”¹²⁰.

67. El Tribunal sostuvo que, “de conformidad con la práctica seguida desde 1964, y confirmada por la Asamblea General en su resolución 35/210, de 17 de diciembre de 1980, un nacional soviético debía ser nombrado en el puesto de Director de la División. El Asesor Jurídico llegó a la conclusión de que ese nombramiento era en interés de las Naciones Unidas. El Tribunal no objeta esa conclusión”. El Tribunal dijo además que, “en las circunstancias muy particulares del caso, aun la consideración más seria del solicitante realizada de buena fe no podía haber tenido efecto alguno. No hubiera conducido a nada. Por lo tanto, toda la actividad había procedido como si la solicitante no hubiera sido tenida en cuenta”¹²¹. En consecuencia, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas decidió que la decisión del Secretario General que figura en el informe a la Junta Mixta de Apelación daba a la solicitante un acuerdo parcial por esta equivocación, registrando su carrera sobresaliente en su legajo personal, y ordenó además que el Secretario General pagara a la solicitante una indemnización monetaria por daños¹²².

68. Se planteó una situación similar en el fallo No. 533, *Araim c. el Secretario General*. Este también era un caso en que el demandante objetaba el nombramiento para un puesto de categoría D mediante el procedimiento de sustitución de la resolución 35/210 (que se explica más arriba), en lugar de los procedimientos de gestión de vacantes dispuestos en el Artículo 101 de la Carta (que exigía una consideración plena y justa de todos los funcionarios, independientemente de su nacionalidad). También en este caso, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas determinó que estaba permitido basarse en la resolución 35/210, pero que la Administración debía tener en cuenta los objetivos primarios de las Naciones Unidas en el mantenimiento de la diversidad geográfica y ofrecer una oportunidad plena a todos los candidatos para el puesto. Este caso, en combinación con el fallo No. 492, estableció fehacientemente un límite a la utilización que se podía hacer de la resolución 35/210, restringiéndola únicamente cuando existía un verdadero peligro de que se produjeran los efectos adversos descritos en ella. Por lo tanto, solamente cuando se determinaba que el riesgo de efectos adversos era superior a la importancia suprema de la adhesión al Artículo 101 se podía efectuar una sustitución a corto plazo con un nacional del mismo Estado que el titular anterior, de conformidad con la resolución 35/210.

69. Durante el período que se examina, el Tribunal Administrativo se esforzó mucho por asegurar un apoyo apropiado a los miembros del personal que tenían contratos de plazo fijo por períodos prolongados, lo cual los protegía de posibles decisiones arbitrarias. En el fallo No. 626 (12 de noviembre de 1993), un funcionario que había prestado servicios mediante una serie de contratos de plazo fijo durante más de 20 años fue trasladado a un puesto para el que no tenía experiencia ni calificaciones. Posteriormente, cuando su desempeño en el puesto fue inferior al previsto, había sido despedido. En este caso, el Tribunal Administrativo determinó que la Administración era la única causa de los problemas del demandante en su posición, y que no haberlo apoyado adecuadamente era la causa de la terminación de su nombramiento. Por lo tanto, dado que la causa principal del desempeño inferior al esperado era una decisión deficiente de la Administración y la falta de apoyo al funcionario, se ordenó su restitución o indemnización.

70. En general, durante el período que se examina, el Tribunal Administrativo trató enérgicamente la cuestión de la protección de los funcionarios no permanentes contra acciones impropias o deficientemente consideradas del Secretario General, y siguió otorgando importancia a la distribución equitativa de los puestos y a la garantía de ascensos basados en el mérito.

¹²⁰ AG, resolución 35/210.

¹²¹ AT/DEC/492.

¹²² Véase también AT/DEC/499.

C. Condiciones de servicio

1. AUTORIDAD RESPONSABLE DE DETERMINAR LAS CONDICIONES DE SERVICIO

71. Durante el período que se examina, la Asamblea General pidió (en la resolución 43/226) que la CAPI realizara un examen amplio de las condiciones del servicio en el cuadro orgánico y categorías superiores de empleo. La Asamblea General pidió específicamente que se hiciera hincapié en cuatro esferas: a) la administración pública utilizada en la comparación, b) el sistema de remuneración, c) la motivación y la productividad, y d) la movilidad y las condiciones de servicio peligrosas¹²³. Ahora bien, al 21 de diciembre de 1989, las actividades de la CAPI se habían limitado a decidir el formato del informe y a establecer los procedimientos para la realización de los trabajos durante los períodos de sesiones¹²⁴. En ese contexto, la Asamblea General pidió al Secretario General (tras celebrar consultas con la CAPI) que examinara el funcionamiento de la CAPI y le presentara un informe que incluyera las opiniones de la CAPI sobre la cuestión¹²⁵. La Asamblea General señaló además que la labor en marcha de la CAPI debía continuar como estaba prevista¹²⁶.

72. En el informe de la CAPI, la Comisión examinó sus métodos de trabajo, la función de la Comisión en el examen de su funcionamiento, y el formato de sus informes¹²⁷. La CAPI expresó además que, si bien la Asamblea General había pedido al Secretario General que (junto con el Comité Administrativo de Coordinación (CAC)) consultara a la CAPI cuando iniciara su examen, esta última consideró que debía participar en todas las etapas del examen¹²⁸.

73. En mayo de 1990, el CAC pidió¹²⁹ que el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCAA) preparara lo siguiente para el examen de la CAPI por el CAC: un documento de debate preliminar para el CAC, que se consideraría en 1990 (en consulta con los representantes del personal y la CAPI), y un informe sobre el examen del CAC, que se consideraría en 1991¹³⁰.

74. La Asamblea General tomó nota de los argumentos de la CAPI para que la Comisión participara en su propio proceso de examen¹³¹, y aprobó la resolución 45/241, en la que la Asamblea aceptó el compromiso de un grupo de trabajo tripartito¹³². En julio de 1991, el CAC presentó su examen de la CAPI a la Asamblea General en el documento A/46/275. En el informe se identificaron tres esferas del mandato de la CAPI con respecto a las cuales se hacían recomendaciones, pero no se recomendó ningún cambio en el estatuto de la Comisión¹³³. El informe de la CAPI a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones resume su proceso de examen y reconoce la importancia de la función de sus interlocutores para mejorar el funcionamiento de la CAPI¹³⁴.

¹²³ A/44/30, párr. 10.

¹²⁴ AG, resolución 44/1998.

¹²⁵ *Ibíd.*, párr. 1.

¹²⁶ *Ibíd.*

¹²⁷ A/45/30, párr. 12.

¹²⁸ *Ibíd.*

¹²⁹ ACC/1990/DEC, 1 a 14.

¹³⁰ A/45/30.

¹³¹ La CAPI sostuvo que, en virtud del artículo 6 de su estatuto, la Comisión fue creada como un organismo que debía ser independiente e imparcial y que, por lo tanto, no debería estar sujeto a examen por aquellos que la habían creado.

¹³² AG, resolución 45/241. La Asamblea General reafirmó “la independencia y la imparcialidad de la Comisión Administrativa Pública Internacional en el cumplimiento de sus funciones, como se dispone en el artículo 6 de su estatuto;

“2. *Expres[ó] su satisfacción* por el establecimiento de un diálogo más activo entre la Comisión y los representantes de las organizaciones y del personal mediante, entre otras cosas, grupos de trabajo tripartitos”.

¹³³ A/46/275.

¹³⁴ A/46/30. El documento decía en la parte pertinente: “1. La Comisión Administrativa Pública Internacional recibió con agrado el constructivo examen de su funcionamiento y la oportunidad de formular observaciones sobre el documento preparado por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y aprobado por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC). Habida cuenta de su responsabilidad primordial de preservar y fortalecer el régimen común, la Comisión consideró que las recientes solicitudes formuladas por la Asamblea General de que mejorara sus métodos de trabajo constituían un medio oportuno de lograr aquellos fines.

“[...]”

“18. En conclusión, la Comisión asignó gran importancia a mantener la cohesión y la unidad del régimen común. Reconoció su propia responsabilidad de contribuir al fortalecimiento del régimen común demostrando comprensión acerca de las limitaciones de las organizaciones para llevar a cabo las recomendaciones y decisiones de la Comisión, y dando pruebas de flexibilidad, siempre que fuera posible, respecto de las diferentes necesidades de las organizaciones. Además, la Comisión subrayó el papel de sus interlocutores en el mejoramiento de su funcionamiento, así como la noción de responsabilidad conjunta, dado que, en última instancia, la Comisión podría funcionar solo con el grado de eficacia que posibilitaran las partes interesadas.”

75. La CAPI hizo también un esfuerzo por enumerar los cambios que había hecho por su propia iniciativa, incluidos la apertura de ciertas secciones a los interlocutores¹³⁵, la mejora de los formatos de sus informes¹³⁶ y el establecimiento de más grupos de trabajo para considerar cuestiones técnicas importantes¹³⁷. La Asamblea General, en su resolución 46/191, aprobada por recomendación de la Quinta Comisión, reafirmó la función de la Asamblea General como órgano central en la elaboración de las condiciones de servicio para el régimen común de las Naciones Unidas en su conjunto, así como la función de la CAPI como órgano responsable de la reglamentación y coordinación de esas condiciones de servicio¹³⁸. Esa resolución reafirmó además que la CAPI debía guiarse por los principios previamente establecidos en los acuerdos entre las Naciones Unidas y las otras organizaciones del régimen común, así como por los principios establecidos en el estatuto de la CAPI, a fin de establecer una administración pública internacional unificada¹³⁹. La Asamblea General también tomó nota del informe del CAC, y afirmó la validez del estatuto de la CAPI¹⁴⁰. La Asamblea tomó nota también de las mejoras que se habían introducido en la CAPI y alentó a la Comisión a que siguiera estudiando mejoras en su funcionamiento a fin de brindar una mejor respuesta a las necesidades y preocupaciones de las diversas organizaciones del régimen común¹⁴¹.

76. La resolución 49/223 de la Asamblea General, aprobada el 23 de diciembre de 1994, constituyó la evaluación final de la CAPI durante el período que se examina. El propósito principal de la resolución fue que la Asamblea General expresara su satisfacción por la labor de la Comisión. La Asamblea elogió luego a la Comisión por el establecimiento de un diálogo más activo entre la Comisión y los representantes de otras organizaciones y el personal, y señaló además que la CAPI había introducido nuevos métodos de trabajo que permitían la participación plena del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en la labor de la CAPI¹⁴².

2. PRESTACIONES DEL PERSONAL

77. Como se expresó anteriormente, durante el período que se examina, la Asamblea General (en la resolución 43/226) había pedido a la CAPI que completara un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. El examen debía considerar específicamente: a) la administración pública utilizada en la comparación; b) el sistema de remuneración; c) la motivación y la productividad, y d) la movilidad y los lugares con condiciones de servicio difíciles¹⁴³.

78. Bajo los auspicios de ese examen, la Asamblea General publicó más tarde la resolución 44/198 en respuesta a los informes de la CAPI. En la resolución, la Asamblea autorizó la puesta en práctica de una prestación por movilidad y condiciones difíciles¹⁴⁴, así como una prima de asignación¹⁴⁵, y las disposiciones relacionadas con el reembolso de los gastos de internado (contenidas en el párrafo 329 del informe de la CAPI para 1989), partiendo del supuesto de que la prestación se pagaría en la cuarta asignación, y solamente si el funcionario había servido por lo menos en dos lugares diferentes sobre el terreno¹⁴⁶. La Asamblea General previó también ciertos subsidios que se establecerían o ajustarían para los funcionarios. Esos subsidios

¹³⁵ *Ibíd.*, párr. 16.

¹³⁶ *Ibíd.*, párr. 11.

¹³⁷ *Ibíd.*, párr. 4.

¹³⁸ AG, resolución 46/191, párr. 1. La Asamblea General “[r]eafirma la función central que incumbe a la Asamblea General en la elaboración de las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas en su conjunto y la que incumbe a la Comisión de Administración Pública Internacional como órgano técnico independiente responsable ante la Asamblea en la reglamentación y la coordinación de esas condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas”.

¹³⁹ *Ibíd.*, párr. 2. La Asamblea General “[r]eafirma también que, en el desempeño de sus funciones, la Comisión se guiará por los principios establecidos en los acuerdos concertados entre las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común y en el estatuto de la Comisión aceptado por esas organizaciones, los cuales apuntan al establecimiento de una sola administración pública internacional unificada mediante la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal”.

¹⁴⁰ *Ibíd.*, párrs. 3 y 4.

¹⁴¹ *Ibíd.*, párr. 5. La Asamblea General “[t]oma nota con reconocimiento de que ha habido mejoras en el funcionamiento de la Comisión y alienta a esta a seguir mejorando su funcionamiento a fin de que aumente su capacidad de atender a las preocupaciones y necesidades de las diferentes organizaciones que participan en el régimen común”.

¹⁴² AG, resolución 49/223.

¹⁴³ A/44/30.

¹⁴⁴ AG, resolución 44/198 (hace referencia al documento A/44/30), se refiere a la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles “de acuerdo con lo expuesto en los párrafos 313 a 322 y 328 del volumen II del informe de la Comisión [...]”.

¹⁴⁵ *Ibíd.*, que hace referencia a la prima de asignación descrita en párrs. 323 a 327.

¹⁴⁶ AG, resolución 44/198 (hace referencia al documento A/44/30).

incluían la prestación por hijo respecto de los hijos con discapacidad, el cálculo de la conmutación del viaje anual no utilizado y la escala de pagos por separación¹⁴⁷.

79. Durante el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General publicó dos informes sobre propuestas de enmienda al Reglamento del Personal¹⁴⁸. Estas consistieron en un gran número de cambios en una diversidad de cuestiones de personal, que incluían, sin limitarse a ellas, los gastos de alojamiento para el subsidio de educación, las prestaciones para hijos con discapacidad, la creación de escalones adicionales en los niveles P-2 a P-5, los pagos por separación del servicio, las vacaciones para visitar el país de origen, las sumas correspondientes a los ajustes por lugar de destino, los ascensos y las políticas de sueldos, los sueldos en misión, la movilidad y las condiciones de vida difíciles (haciendo referencia a la resolución de la Asamblea General mencionada más arriba) y la Junta Mixta de Apelaciones¹⁴⁹. Ambos informes fueron reconocidos en la resolución 45/452.

80. Durante el resto del período que se examina, se crearon o ajustaron otras prestaciones. Durante el cuadragésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, se creó la prestación por familiares a cargo, que aumentó el monto que podía recibir el funcionario por sus familiares a cargo, y se revisó la metodología para el establecimiento de un subsidio de educación para los funcionarios¹⁵⁰. En el cuadragésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General se introdujo un incentivo por idiomas¹⁵¹ y en el cuadragésimo noveno período de sesiones, la Asamblea ajustó una vez más tanto la prestación por familiares a cargo como el subsidio de educación¹⁵².

¹⁴⁷ *Ibíd.* La Asamblea General “[h]ace suyas, con efecto a partir del 1º de julio de 1990, las recomendaciones que figuran en el capítulo IX del volumen II del informe de la Comisión y la enmienda pertinente al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas con respecto a: a) [l]a prestación por hijo a cargo con respecto a los hijos incapacitados, esbozada en el inciso e) del párrafo 429; b) [e]l cálculo de la conmutación de las vacaciones anuales no utilizadas, esbozado en el inciso d) del párrafo 453; c) [l]a escala de pagos por separación, esbozada en el inciso g) del párrafo 453”.

¹⁴⁸ A/C.5/45/3 y Corr.1, y A/C.5/45/18.

¹⁴⁹ *Ibíd.*

¹⁵⁰ AG, resolución 47/216 (aprobada, sin ser sometida a votación, por recomendación de la Quinta Comisión). La Asamblea General, “[r]ecordando el párrafo 4 de la sección I.G de su resolución 44/198, por la cual pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional reconsiderara la metodología para la determinación de las prestaciones por familiares a cargo a la luz de las prácticas impositivas de la administración utilizada en la comparación,

“[...]”

“1. *Aprueba*, con efecto a partir del 1º de enero de 1993, un aumento de la prestación por hijos a cargo del 21% y un aumento de la prestación por familiar secundario a cargo del 50%, así como las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional respecto de los criterios de admisibilidad y el mantenimiento del sistema de pagos en moneda local;

“2. *Toma nota* de que la Comisión examinará cada dos años el nivel de las prestaciones por familiares a cargo, a fin de garantizar, entre otras cosas, que se hayan tomado en cuenta todas las variaciones pertinentes en la legislación impositiva y social;

“[...]”

“IV. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN

“Recordando el párrafo 2 de la sección III.B de su resolución 43/226, de 21 de diciembre de 1988, en la cual aprobó como medida provisional las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas a la gestión del reembolso de los gastos de educación sobre la base de distintas bases monetarias,

“1. *Hace suya* la metodología revisada para determinar el subsidio de educación que figura en el anexo VII del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional;

“2. *Aprueba* los incrementos de los niveles máximos de reembolso en cinco zonas monetarias, con arreglo a lo recomendado por la Comisión en el párrafo 252 de su informe.”

¹⁵¹ AG, resolución 48/224 (aprobada por recomendación de la Quinta Comisión). La Asamblea General, “[r]ecordando su resolución 2480 B (XXIII), de 21 de diciembre de 1968, el párrafo 2 de la sección III de la resolución 38/232, de 20 de diciembre de 1983, y la sección I.A de su resolución 47/216,

“1. *Decide* que las organizaciones que deseen introducir el plan de incentivos para el aprendizaje de idiomas para fomentar el equilibrio lingüístico deberán hacerlo dentro de los parámetros establecidos en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional y, a ese respecto, pide a todas las organizaciones de las Naciones Unidas que presten particular atención a la situación de los funcionarios cuya lengua materna no sea uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas.”

¹⁵² AG, resolución 49/223 (aprobada, sin ser sometida a votación, por recomendación de la Quinta Comisión). La Asamblea General, “[r]ecordando el párrafo 2 de la sección II.F de su resolución 47/216, en el que tomó nota de que la Comisión de Administración Pública Internacional examinará cada dos años el nivel de las prestaciones por familiares a cargo,

“Tomando nota del examen efectuado por la Comisión de las prestaciones por familiares a cargo, que tiene en cuenta los cambios en materia de reducción de impuestos y en la legislación social que han tenido lugar desde 1991 en los siete lugares de destino en que hay sedes, según figura en los párrafos 182 a 192 de su informe,

“1. *Aprueba*, con efecto a partir del 1º de enero de 1995, un aumento de 10,26% en el nivel de las prestaciones por hijos y por familiares secundarios a cargo;

“[...]”

81. En 1994, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas emitió un fallo en un caso relativo a la interpretación apropiada de la regla 109.5 del Reglamento del Personal (relativa a la prima de repatriación)¹⁵³. En ese caso, el Tribunal sostuvo que “el cambio de domicilio y el pago subsiguiente de la prima de repatriación dependían de la ubicación del lugar de destino y no de la ubicación de la residencia del funcionario”¹⁵⁴.

a) *En servicio activo*

82. Antes del período que se examina, la Asamblea General (en el párrafo 6 de la sección I de la resolución 41/208) pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que cooperase con la Caja Común de Pensiones del Personal en la realización de un examen completo de las escalas de remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, a fin de vigilar el nivel de la escala de modo que pudiera ser ajustada entre exámenes generales¹⁵⁵. Durante el período que se examina, la Asamblea General pidió que el examen centrara la atención básicamente en: a) recomendaciones sobre la estructura de remuneración; b) consideraciones establecidas en los párrafos 34 a 41 del volumen I del informe de la CAPI¹⁵⁶; y c) “la conveniencia de establecer un margen entre la remuneración pensionable del personal en categorías comparables de la administración pública utilizada en la comparación...”¹⁵⁷.

83. En 1990, la CAPI publicó el informe de su 55º período de sesiones, con una serie de recomendaciones a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones¹⁵⁸. La mayoría de las recomendaciones de la CAPI constituían una afirmación de los procedimientos existentes en ese momento. Recomendó: a) que se siguiera utilizando la sustitución de los ingresos en Nueva York para determinar el monto de la remuneración pensionable para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores; b) que la escala de la remuneración pensionable previamente establecida en 1987 continuase aplicándose; y c) que continuasen los procedimientos de ajustes provisionales que estaban en vigor¹⁵⁹. Además, la CAPI recomendó que continuase la aplicación del margen de la remuneración neta (110 a 120) cuando se determinase el margen apropiado para la remuneración pensionable¹⁶⁰.

84. En respuesta a la recomendación hecha por la CAPI, la Asamblea General aprobó la resolución 45/241, de 21 de diciembre de 1990. En esa resolución, la Asamblea pidió a la CAPI que hiciera un examen amplio de la remuneración aplicada a los Subsecretarios Generales (SsG) y Secretarios Generales Adjuntos (SGA), teniendo en cuenta los niveles de remuneración de puestos equivalentes en la administración pública utilizada en la comparación, así como otros subsidios de los puestos de esa administración pública relativos a vivienda y niveles de pensión¹⁶¹.

85. Además, la Asamblea General tomó nota de muchas de las otras recomendaciones de la CAPI, incluido un posible congelamiento del ajuste por lugar de destino en 1991¹⁶². La Asamblea pidió además que la CAPI prestara especial atención a los programas que se aplicaban en los Estados Unidos, y que evaluara cómo esos programas podrían ayudar a las Naciones Unidas a evitar un congelamiento prolongado para el período en examen. Concretamente, se pidió a la CAPI que vigilara la

“V. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN

“Recordando el párrafo 1 de la sección IV de su resolución 47/216, en el que hizo suya la metodología revisada para determinar el subsidio de educación,

“Aprueba el aumento de los niveles máximos de reembolso en siete zonas monetarias y otros reajustes en la gestión del reembolso de los gastos relacionados con el subsidio de educación, en la forma recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional en el párrafo 273 de su informe”.

¹⁵³ AT/DEC/656.

¹⁵⁴ *Ibíd.*

¹⁵⁵ A/45/30, párr. 20.

¹⁵⁶ A/44/30, párrs. 50 y 51.

¹⁵⁷ A/45/30, párr. 20.

¹⁵⁸ *Ibíd.*

¹⁵⁹ *Ibíd.*, párr. 38, que dice que “[l]a Comisión decidió hacer a la Asamblea General las recomendaciones siguientes: a) [d]ebería seguir utilizándose el concepto de sustitución de ingresos en Nueva York como base para la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Asimismo habría que tener en cuenta la relación entre las cuantías de la remuneración pensionable de funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores y las de la remuneración pensionable de sus contrapartes en la administración pública federal de los Estados Unidos; b) [e]n el futuro debería seguir usándose la metodología empleada para establecer, el 1º de abril de 1987, la escala de la remuneración pensionable [...] d) [d]ebería seguir aplicándose el procedimiento de ajuste provisional, con las enmiendas introducidas por la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones”.

¹⁶⁰ *Ibíd.*, párr. 38.

¹⁶¹ AG, resolución 45/241.

¹⁶² *Ibíd.*

evolución del margen y los efectos de los posibles cambios en los niveles de los pagos en el Servicio Civil Federal de los Estados Unidos resultantes de la Ley de comparabilidad del sueldo de los empleados federales de 1990¹⁶³.

86. En cumplimiento de la petición hecha por la Asamblea General en su resolución 45/241, la CAPI publicó su nuevo informe haciendo hincapié en la remuneración [y prestaciones] de los SsG y los SGA¹⁶⁴. La Comisión dijo que no era posible encontrar equivalencias en la administración pública utilizada en la comparación para los puestos de SsG y SGA¹⁶⁵. Ahora bien, pudo recomendar un aumento del 7% al 11% en los niveles de remuneración y sugirió que se autorizase a los jefes ejecutivos a aprobar, a su discreción, la concesión de subsidios de alquiler a los funcionarios en las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y el establecimiento de un sistema en virtud del cual las Naciones Unidas podrían subvencionar el 75% del alquiler de esos funcionarios (hasta un umbral específico), en lugar de un límite de alquileres máximos permitidos¹⁶⁶.

87. La reestructuración de las escalas de remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores tuvo efectos secundarios no previstos en los miembros de la Dependencia Común de Inspección. En el documento A/C.5/45/75, el Secretario General observó que esta reestructuración aumentaba el número de escalones de las categorías D-1 y D-2 (de cuatro escalones a seis)¹⁶⁷. Además, el Secretario General señaló que la intención de un estatuto anterior de la Dependencia Común de Inspección era colocar a sus inspectores en el nivel más alto de remuneración y, por lo tanto, propuso que todos los nuevos inspectores se colocaran en el escalón 6, en lugar del escalón 4. La Asamblea General decidió no tomar ninguna medida respecto del informe hasta su cuadragésimo sexto período de sesiones¹⁶⁸.

88. Durante el cuadragésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, el Consejo Administrativo de la Unión Internacional de Telecomunicaciones tomó unilateralmente medidas contrarias a las normas del régimen común¹⁶⁹, autorizando un subsidio por funciones especiales para todos los funcionarios de su sede¹⁷⁰. En respuesta a esta medida, la Asamblea General, por resolución 46/191¹⁷¹, pidió a la CAPI que evaluara los efectos de la medida de la UIT en el régimen común, y que propusiera medidas para “fortalecer el respeto y la observancia de las disposiciones del régimen común en materia de sueldos, prestaciones y condiciones de servicio por parte de todos los órganos rectores [...]”¹⁷².

89. En cumplimiento de la petición hecha por la Asamblea General, la CAPI publicó su informe de 1992, en el que lamentó profundamente la acción unilateral adoptada por la UIT, que era contraria a las normas del régimen común que estaban en vigor en ese momento. En ese informe, la CAPI deploró el hecho de que no solamente se había pagado ya la primera cuota, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo b) del artículo 3.8 de los Estatutos de la UIT, después que la CAPI y la Asamblea General habían expresado su oposición, sino que también se había propuesto una segunda cuota. Por último, la CAPI recomendó que la Asamblea General dispusiera que todas las organizaciones, cuando celebraran reuniones pertenecientes al ámbito de la CAPI (por ejemplo, reuniones relativas a sueldos, prestaciones, subsidios y demás condiciones de empleo), invitaran a la CAPI a participar en esas reuniones¹⁷³.

90. Esas opiniones fueron respaldadas por la Asamblea General en su resolución 47/216¹⁷⁴, en la que la Asamblea instó a los órganos rectores y jefes ejecutivos de todas las organizaciones a que garantizaran que la CAPI fuera invitada a estar representada en todas las reuniones a que se referían las recomendaciones indicadas más arriba¹⁷⁵.

¹⁶³ *Ibíd.*

¹⁶⁴ A/46/30, párr. 160.

¹⁶⁵ *Ibíd.*

¹⁶⁶ *Ibíd.*

¹⁶⁷ A/C.5/45/75.

¹⁶⁸ *Ibíd.*

¹⁶⁹ Véase *Yearbook of the United Nations, 1992*, pág. 1068, que dice que “en 1991 (AG, resolución 46/191 A), la Asamblea General deploró la decisión de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), con arreglo a lo dispuesto en el párrafo b) del artículo 3.8 de los Estatutos de la UIT, de conceder un subsidio por funciones especiales al personal del cuadro orgánico y categorías superiores de su sede, lo cual es contrario a las normas del régimen común”.

¹⁷⁰ AG, resolución 46/191.

¹⁷¹ *Ibíd.*

¹⁷² *Ibíd.*, A/47/30, párr. 30.

¹⁷³ *Ibíd.* La CAPI “[r]ejeteró su profunda consternación respecto de la medida unilateral adoptada por la UIT, medida que era contraria a las normas del régimen común; b) [d]eploró que no solo se hubiese efectuado el primer pago del subsidio por funciones especiales con arreglo a lo dispuesto en el párrafo b) del artículo 3.8 de los Estatutos de la UIT después de que la Comisión y la Asamblea General hubiesen expresado su categórica oposición a esa medida, sino que además se proyectase efectuar un segundo pago; [...] f) [r]ecomendó a la Asamblea General que dispusiese, con carácter obligatorio, que todas las organizaciones invitasen a la Comisión a enviar representantes a reuniones en que se considerasen propuestas relativas a sueldos, prestaciones, subsidios y demás condiciones de empleo [...]”.

¹⁷⁴ AG, resolución 47/216, párr. 3.

¹⁷⁵ *Ibíd.*

91. Durante su cuadragésimo octavo período de sesiones, la Asamblea General prestó atención a su labor perenne ordinaria de considerar la remuneración. En la resolución 48/225, aprobada el 23 de diciembre de 1993 por recomendación de la Quinta Comisión, la Asamblea aprobó las recomendaciones hechas por la CAPI en su informe de 1993. En ese informe, la CAPI consideró una modificación del criterio de la sustitución de los ingresos para que tuviera efecto en el primer ajuste de la escala de sueldos el 1 de abril de 1994 o después de esa fecha, la aplicación de una escala común de contribuciones del personal y el empleo de esa escala para determinar la remuneración pensionable¹⁷⁶.

92. Hacia el final del período que se examina, el Secretario General presentó a la Asamblea General el informe A/C.5/48/37/Add.1, cuya finalidad era recomendar enmiendas al Reglamento del Personal que se aplicarían a los funcionarios de la Secretaría contratados por períodos cortos (la serie 500)¹⁷⁷. Al eliminar la duración mínima de una asignación de corto plazo, las nuevas normas permitirían nombramientos de duración extremadamente limitada para proyectos específicos de corto plazo (como la supervisión de elecciones)¹⁷⁸. Además, en el informe se ajustaban la remuneración pensionable y las tasas de sueldos a los niveles apropiados para el año¹⁷⁹.

b) Una vez terminado el servicio

93. En su cuadragésimo cuarto período de sesiones, la Asamblea General, en su resolución 44/199, recordó su petición anterior a la CAPI¹⁸⁰, hecha en la resolución 41/208, de que la CAPI trabajara junto con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para iniciar un examen del método actual utilizado para determinar el monto de la remuneración pensionable (para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores), y recomendar ajustes a ese monto¹⁸¹.

94. El presente informe se presentó a la Asamblea General durante su cuadragésimo quinto período de sesiones como documento A/45/30. En el informe, la Comisión recomendó: a) que la sustitución de los ingresos en Nueva York continuase siendo la base para la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores; b) que el margen de la remuneración neta se utilizase para calcular la remuneración pensionable; y c) ajustes a la escala de la remuneración pensionable¹⁸².

95. El 21 de diciembre de 1990, durante el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, se aprobaron esas recomendaciones en la resolución 45/242. La resolución 45/241 de la Asamblea General (la resolución inmediatamente precedente), a su vez, sirvió como introducción del nuevo paso en el examen amplio de la Asamblea General. En este caso, se pidió a la CAPI que examinara el método de los estudios de sueldos para el cuadro de servicios generales y tipos de nombramientos conexos, y que informara a la Asamblea en su cuadragésimo séptimo período de sesiones.

¹⁷⁶ A/48/30, que dice que “[l]a Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que para determinar la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros de personal conexos se utilizara el criterio de sustitución de ingresos sobre la base del 66,25% del sueldo neto pensionable. El procedimiento revisado se debería aplicar al efectuarse el primer ajuste de la escala de sueldos que surtiera efecto al 1º de abril de 1994 o después de esa fecha, y los ajustes ulteriores de la remuneración pensionable deberían hacerse con arreglo a un procedimiento de ajuste provisional sobre la base de una correspondencia de uno a uno. La Comisión también decidió recomendar que el procedimiento esbozado en el párrafo 44 se utilizara para establecer, en 1996, una escala común de contribuciones del personal, con dos tipos de tasas distintos (para funcionarios con familiares a cargo y funcionarios sin familiares a cargo). La escala común de contribuciones del personal debería introducirse en 1997 para determinar la remuneración pensionable de todos los cuadros del personal”.

¹⁷⁷ A/C.5/48/37/Add.1.

¹⁷⁸ *Ibíd.*

¹⁷⁹ *Ibíd.*

¹⁸⁰ AG, resolución 41/208, párr. 6.

¹⁸¹ AG, resolución 44/199.

¹⁸² A/45/30, que dice que “a) [d]ebería seguir utilizándose el concepto de sustitución de ingresos en Nueva York como base para la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Asimismo habría que tener en cuenta la relación entre las cuantías de la remuneración pensionable de funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores y las de la remuneración pensionable de sus contrapartes en la administración pública federal de los Estados Unidos; [...] e) [e]l margen de 110 a 120 aplicable a la remuneración neta debería también aplicarse a la remuneración pensionable; [...] g) [c]ada vez que se calculase el margen entre las remuneraciones pensionables, también se calcularían las tasas de sustitución de ingresos en la administración pública utilizada en la comparación y en el sistema de las Naciones Unidas aplicables durante el período de tres años terminado el 31 de diciembre del año del margen; los resultados de dichos cálculos se comunicarían a la Asamblea General; (h) [t]ras un examen del margen entre las remuneraciones pensionables y de las tasas de sustitución de ingresos, la Comisión, en cooperación con el Comité Mixto, haría recomendaciones apropiadas a la Asamblea General, en particular cuando el margen entre las remuneraciones pensionables hubiese alcanzado, o se previese que alcanzaría, el límite máximo o el límite mínimo del intervalo de valores, siempre y cuando la Asamblea conservase las atribuciones que tenía en relación con la adopción de medidas al respecto; i) [t]eniendo presentes las consideraciones expuestas en el inciso h) *supra*, debería utilizarse la escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que entraría en vigor el 31 de diciembre de 1990 a fin de efectuar los ajustes que, de conformidad con las disposiciones del inciso b) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones, hubiera que hacer después del 1º de enero de 1991”.

96. Además, al poner en práctica la resolución sobre las recomendaciones de la CAPI (45/242), la atención de la Asamblea General se trasladó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la que pidió que considerara la introducción de modificaciones similares a su reglamento, a fin de asegurar de que se adoptara un lenguaje similar al del Reglamento para mantener la uniformidad con las otras organizaciones que formaban parte de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas¹⁸³.

97. La uniformidad, sin embargo, no se pudo lograr. La OIT, al igual que la UIT, aprobó posteriormente normas no uniformes¹⁸⁴, y la Asamblea General respondió expresando su preocupación por el posible efecto de esas decisiones en el régimen común de las Naciones Unidas y en el sistema de pensiones de las Naciones Unidas¹⁸⁵. En esa resolución, la Asamblea expresó su profunda preocupación y lamentó las medidas unilaterales adoptadas por la UIT y la OIT, que no tenían debidamente en cuenta sus obligaciones en virtud del régimen común de las Naciones Unidas, y reafirmó que las condiciones de servicio de los funcionarios o empleados dentro del régimen común de las Naciones Unidas debían estar en consonancia con el objetivo de establecer una administración pública internacional unificada¹⁸⁶. La Asamblea destacó también las obligaciones de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de celebrar consultas y cooperar plenamente con la CAPI y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (en cuestiones comprendidas en sus respectivos ámbitos de actividades), y pidió a la CAPI y a la Caja Común que examinaran las bases de las decisiones adoptadas por la OIT y la UIT (y que presentaran un informe al respecto)¹⁸⁷.

98. En su período de sesiones siguiente, la Asamblea General respaldó las conclusiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal con respecto a la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, y posteriormente aprobó la modificación propuesta del sistema de pensiones en la resolución 47/203¹⁸⁸. Durante su cuadragésimo octavo período de sesiones, la Asamblea General pudo publicar una resolución de aplicación, resultado de la cooperación del Comité Mixto de Pensiones del Personal y la CAPI¹⁸⁹.

99. La modificación final del programa de pensiones durante el período que se examina se produjo durante el cuadragésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, cuando esta aumentó el máximo número de años de servicios acreditables; aprobó las últimas escalas de remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores; redujo el “máximo de 120%” al 110%; y aprobó modificaciones a la escala de remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, así como el sistema de ajuste de las pensiones para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos de personal¹⁹⁰.

¹⁸³ AG, resolución 45/242, párr. 3.

¹⁸⁴ La OIT estableció un fondo voluntario de ahorros y la UIT creó, unilateralmente, un plan de seguros para proteger el poder adquisitivo de las pensiones y otorgó un subsidio por funciones especiales al personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

¹⁸⁵ AG, resolución 45/268.

¹⁸⁶ *Ibíd.*

¹⁸⁷ *Ibíd.*

¹⁸⁸ AG, resolución 47/203, párrs. 1 a 3.

¹⁸⁹ AG, resolución 48/225. La Asamblea General,

“1. *Aprueba* las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional de que para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se utilice el método de sustitución de los ingresos sobre la base del 66,25% del sueldo neto pensionable y de que la metodología revisada se implante al efectuarse el primer ajuste de la escala de sueldos con efecto al 1° de abril de 1994 o después de esa fecha, con sujeción a las medidas de transición aplicadas al introducirse la escala de contribuciones del personal de 1992;

“[...]

“3. *Aprueba* la recomendación de que los ajustes ulteriores de la remuneración pensionable, hasta que se implante la escala común de contribuciones del personal en 1997, se hagan con arreglo a un procedimiento de ajuste provisional basado en una correspondencia de 1:1;

“[...]

“5. Pide a la Comisión que, en estrecha cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, como parte del examen amplio que se hará en 1996 de la metodología para determinar la remuneración pensionable y pensiones resultantes del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, elabore una escala común de contribuciones del personal para determinar la remuneración pensionable de todos los cuadros del personal utilizando el procedimiento aprobado en el párrafo 4 *supra* y aplicando las tasas impositivas más recientes de que se disponga;

“[...]

“7. Decide que, en 1997, una vez implantada la escala común de contribuciones del personal, se utilice el método de sustitución de los ingresos para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos al efectuarse los estudios amplios de sueldos, con ajustes ulteriores de la remuneración pensionable, entre los estudios amplios, con arreglo a un procedimiento de ajuste provisional basado en una correspondencia de 1:1.”

¹⁹⁰ AG, resolución 49/224. La Asamblea General decía: “[...] [*aprueba*,] con efecto a partir del 1° de julio de 1995, la aplicación a los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de la modificación a más largo plazo del sistema de ajuste de las pensiones que entró en vigor el 1° de abril de 1992, las revisiones correspondientes de la escala de coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la

100. Durante el período que se examina, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas emitió fallos en casos relativos a las pensiones. En un caso¹⁹¹, el Tribunal opinó sobre si los cambios en el sistema de pensiones después de la separación del servicio de un funcionario constituían una violación del principio de la igualdad de derechos¹⁹². En ese caso, el solicitante (que había sido separado del servicio en 1981) sostuvo que debió haber recibido su pago de conformidad con las disposiciones de las medidas provisionales en efecto para los que fueron separados del servicio entre 1987 y 1990, y que negarle esos beneficios constituía una violación de la igualdad de derechos¹⁹³. El Tribunal señaló que la modificación del beneficio de la pensión por la Asamblea General estaba en consonancia con la Carta y con los principios de derechos humanos¹⁹⁴. Además, “al examinar la función de la Asamblea General en la elaboración y la introducción de cambios en el sistema de ajuste de las pensiones, el Tribunal citó el fallo No. 378, *Bohm, Coetaux y Vouillemont* (1986), y el fallo No. 379, *Gilbert, Hyde, Ishkinazi y Michel* (1986), y señaló que las modificaciones “no debían ser arbitrarias, debían ser razonables y adaptarse al objetivo del sistema: ajuste de las pensiones a los cambios en el costo de vida en los diversos países de residencia de los funcionarios jubilados”¹⁹⁵. El Tribunal concluyó que las medidas provisionales no estaban en conflicto con la declaración mencionada más arriba y, por lo tanto, rechazó la solicitud en su totalidad.

101. En otro caso¹⁹⁶, se preguntó al Tribunal si la Asamblea General tenía autoridad para hacer cambios retroactivos en el sistema de remuneración pensionable¹⁹⁷. En ese caso, el Tribunal observó que había una obligación de mantener un sistema de pensiones efectivo y justo¹⁹⁸. Por lo tanto, en la medida en que las modificaciones al sistema mantuvieran un sistema efectivo y justo, y sostuvieran los principios establecidos en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y no fueran arbitrarios, la Asamblea General tenía autoridad para hacer cambios retroactivos en el sistema¹⁹⁹. Dado que el Tribunal no determinó violaciones en ese caso, la solicitud fue denegada en su totalidad²⁰⁰.

D. Medidas disciplinarias

102. Antes del período en examen, la Asamblea General, junto con el Grupo de los 18, había autorizado al Secretario General a establecer un sistema de justicia interna totalmente revisado²⁰¹. En 1989, el Secretario General publicó el documento A/C.5/44/9, que contenía una lista de propuestas de revisión del Reglamento existente y creaba un nuevo capítulo X (relativo a medidas y procedimientos disciplinarios). Las reglas propuestas, que se basaban en gran parte en las recomendaciones de la CCAAP, contenían las siguientes modificaciones notables:

- a) Proporcionaban una descripción de conducta insatisfactoria²⁰²;
- b) Permitían que todos los funcionarios acusados de falta de conducta tuvieran derecho a que su caso se remitiera a un comité mixto de disciplina²⁰³;

vida y la escala de ajustes especiales de las pensiones bajas en la sección E del sistema de ajuste de las pensiones y los cambios resultantes en el sistema de ajuste de las pensiones, en la forma expuesta en el anexo II de la presente resolución;”

[...]

“*Aprueba*, con efecto a partir del 1° de abril de 1995, las enmiendas introducidas al artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, según se exponen en el anexo I de la presente resolución, a fin de incluir la escala más reciente de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, definir la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas y los afiliados del cuadro del Servicio Móvil, e incluir referencias, y poner límites, al grado en que los incrementos por méritos y por antigüedad se consideran pensionables.”

¹⁹¹ AT/DEC/514.

¹⁹² *Ibíd.*

¹⁹³ *Ibíd.*

¹⁹⁴ *Ibíd.*

¹⁹⁵ *Ibíd.*

¹⁹⁶ AT/DEC/546.

¹⁹⁷ *Ibíd.*

¹⁹⁸ *Ibíd.*

¹⁹⁹ *Ibíd.*

²⁰⁰ *Ibíd.*

²⁰¹ AG, resolución 43/224 B, de conformidad con las recomendaciones ratificadas por el Grupo de Expertos Intergubernamentales de Alto Nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18) en la resolución 41/213.

²⁰² A/C.5/44/2, regla 110.1 del Reglamento del Personal, titulada Falta de conducta.

²⁰³ *Ibíd.*, regla 110.4 del Reglamento del Personal, titulada Garantías procesales.

c) El nuevo capítulo X permitía obrar con flexibilidad para que ciertos casos se remitieran a un comité mixto de disciplina en un lugar de destino diferente, y para que comités mixtos de disciplina especiales pudieran entender en casos que se plantearan en lugares de destino que normalmente no tuvieran un comité permanente de este tipo²⁰⁴;

d) El nuevo capítulo X reglamentaba el empleo de apelaciones contra la destitución sumaria, preveía una mayor flexibilidad en cuanto a las medidas disciplinarias que el Comité podría recomendar, y especificaba qué medidas podía tomar el Secretario General (incluida la recuperación de daños monetarios, sanciones o consignaciones)²⁰⁵;

e) Las reglas propuestas suministraban aclaraciones respecto de la cuestión de las suspensiones²⁰⁶;

f) Introducían también un puesto descrito como “Presidente” del Comité Mixto de Disciplina²⁰⁷.

103. La Asamblea General, en su resolución 44/185 B, reconoció estas mejoras del Secretario General y tomó nota de una reducción del número de casos atrasados y otras mejoras generales en el sistema de justicia interna (tanto sustantivas como de procedimiento). En la misma resolución, hizo suyo el informe del Secretario General y autorizó a este para que procediera “sin demora” a poner en efecto las reglas revisadas, y que continuase su labor y comenzara a hacer hincapié en la mejora de los procedimientos oficiosos para lograr la solución amigable de las reivindicaciones del personal. El Secretario General informó luego a la Asamblea General (en el documento A/C.5/45/11), manteniéndola al tanto de las mejoras en marcha y de la situación de la aplicación (en respuesta a una petición hecha en la resolución 44/185 B).

104. En su informe (A/45/806), la CCAAP reconoció los considerables progresos que había logrado el Secretario General en la administración de justicia, en particular la eliminación de los atrasos en las apelaciones pendientes. Recomendó que el Secretario General continuase sus actividades de reforma, y pidió al Secretario General que estableciera un sistema efectivo de solución oficiosa de reclamaciones del personal, así como un sistema de disciplina que funcionase eficientemente²⁰⁸.

105. Una vez que la Asamblea General dio su aprobación, el Secretario General puso en práctica el nuevo capítulo X del Reglamento. En agosto de 1991, el Secretario General publicó la instrucción administrativa ST/AI/371, por la que ponía en práctica las modificaciones propuestas, estableció un procedimiento rápido para la constitución de comités mixtos disciplinarios y aseguró de que se concedieran los derechos básicos y las garantías procesales a los funcionarios contra los que se hubiese alegado falta de conducta²⁰⁹.

106. Además, durante el período que se examina, se prestó especial atención a la promoción de la igualdad entre los géneros mediante el establecimiento de disposiciones que protegían a los miembros del personal contra el acoso sexual. Se publicaron tres documentos relativos al acoso sexual: “Promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Secretaría y prevención del acoso sexual”²¹⁰, “Directrices para la promoción del trato igual de hombres y mujeres en la Secretaría”²¹¹ y “Procedimientos relativos a los incidentes de acoso sexual”²¹². Además, en la instrucción administrativa ST/AI/379 se definió el acoso sexual de la siguiente manera: “Por acoso sexual se entiende actos de insinuación sexual no consentidos, solicitudes de favores sexuales u otras formas de comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, cuando interfieran en el trabajo, se exijan como condición de empleo o creen un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Este tipo de comportamiento reviste particular gravedad cuando proviene de un funcionario cuya posición le permita influir en la carrera profesional o las condiciones de empleo (incluidas decisiones de contratación, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño profesional o ascenso) de la persona objeto de esos actos”²¹³.

107. También durante el período que se examina, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas adoptó varias decisiones sobre los derechos del personal durante procedimientos disciplinarios. Durante el examen de este caso, “el Tribunal recordó su fallo No. 300, *Sheye* (1982), en el que el Tribunal estableció su competencia para entender en cuestiones disciplinarias” solo en ciertas condiciones excepcionales, por ejemplo, en caso de “falta de otorgar las garantías procesales a los funcionarios afectados antes de tomar una decisión”²¹⁴. El Tribunal decidió, además, que la violación de las garantías procesales anularía cualquier decisión *ab initio* (desde el comienzo)²¹⁵. La segunda decisión contenida en la nota publicada por el Tribunal se refería a la

²⁰⁴ *Ibíd.*, regla 110.5 del Reglamento del Personal, titulada Comités mixtos de disciplina.

²⁰⁵ *Ibíd.*, regla 110.3 del Reglamento de Personal, titulada Medidas disciplinarias.

²⁰⁶ *Ibíd.*, regla 110.2 del Reglamento del Personal.

²⁰⁷ *Ibíd.*, regla 110.6 del Reglamento del Personal.

²⁰⁸ A/45/806.

²⁰⁹ ST/AI/371.

²¹⁰ ST/SGB/253.

²¹¹ ST/IC/1992/67.

²¹² ST/AI/379.

²¹³ *Ibíd.*, párr. 2.

²¹⁴ AT/DEC/551.

²¹⁵ *Ibíd.*

autoridad del Secretario General para imponer medidas disciplinarias²¹⁶. En este caso, el Tribunal sostuvo que “si el Secretario General llega a la conclusión, tras un examen apropiado, de que la conducta de un funcionario es insatisfactoria, como se indica en la cláusula 10.2, puede imponer cualquiera de las medidas disciplinarias descritas en la regla 110.3. Las recomendaciones del Comité Mixto de Disciplina y órganos similares son de carácter consultivo y el Secretario General puede actuar fuera de ellas, tras un examen apropiado y sin sesgos, si decide que se necesita una sanción más fuerte ya sea en interés de las Naciones Unidas o debido al incumplimiento por el funcionario ‘de las normas de conducta que se esperan de un funcionario público internacional’”²¹⁷.

E. Recursos de que disponen los funcionarios

1. EN GENERAL

108. En el período que se examina, la Asamblea General (en respuesta al informe de la CCAAP, A/45/806) pidió que el Secretario General reorientara su atención a la resolución de las reclamaciones del personal antes de que fueran escuchadas por un órgano administrativo. Concretamente, la Asamblea pidió al Secretario General que estableciese una Oficina del Ombudsman, además de examinar la función del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, el Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo y el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, junto con otras cuestiones que los Estados Miembros señalaran a la atención de las Naciones Unidas durante su cuadragésimo quinto período de sesiones²¹⁸.

109. El informe de la CCAAP puso en conocimiento de la Asamblea General el fuerte incremento de las reclamaciones del personal que el Secretario General había comenzado a recibir poco después de la puesta en práctica de las nuevas normas. Si bien el Secretario General pudo eliminar el atraso de las apelaciones pendientes, el número de solicitudes de examen de decisiones administrativas se había casi duplicado (el primer paso para objetar una decisión). De 1985 a 1989, el promedio anual fue de aproximadamente 155 apelaciones²¹⁹. En los primeros 10 meses de 1990, la Secretaría ya había recibido 314 solicitudes de revisión²²⁰. Esa cifra hizo evidente la necesidad de contar con un medio para facilitar compromisos mediante un proceso oficioso.

110. El Secretario General informó a la Asamblea General sobre diversas opciones para reformar el sistema de justicia interno de las Naciones Unidas, que hacía hincapié en la promoción de una resolución anterior sobre litigios de personal. Un primer componente de esas reformas era la creación de grupos de mediación ofrecidos por conducto de la Oficina del Ombudsman. Los objetivos identificados en ese informe figuraban en el párrafo 4 del documento A/C.5/49/13, que incluía objetivos como la pronta resolución de las cuestiones, la imparcialidad del examen administrativo y la introducción de una opción de arbitraje vinculante²²¹.

111. La función del Ombudsman era ofrecer grupos de mediación, nombrados conjuntamente por el mecanismo mixto del personal y la administración existente, a fin de resolver reclamaciones antes de que llegaran al punto de la apelación. De esa forma, el Ombudsman ofrecería servicios al personal con “demandas, reclamaciones y denuncias de discriminación”²²² antes de que se planteara oficialmente una queja. En esos casos, el Ombudsman no actuaría como un intermediario entre las partes después de que se hubiera presentado una reclamación y a fin de llegar a un acuerdo, sino que debería resolver el problema antes de que hubiera que aplicar medidas oficiales de apelación²²³.

²¹⁶ AT/DEC/558.

²¹⁷ *Ibíd.*

²¹⁸ AG, resolución 45/239 B.

²¹⁹ A/45/806.

²²⁰ *Ibíd.*

²²¹ A/C.5/49/13, párr. 4, que identifica todos los objetivos: “a) Procurar resolver pronto los litigios de manera oficiosa; b) Establecer grupos de mediación en la Sede y en las oficinas externas de la Secretaría y nombrar un coordinador a jornada completa; c) Hacer hincapié en la imparcialidad de la función de revisión administrativa; d) Reducir el número de etapas relacionadas con las revisiones administrativas; e) Transformar la Junta Mixta de Apelación en una junta de arbitraje; f) Contratar a una persona ajena al sistema para que presida la junta de arbitraje; g) Dar la opción de que la junta de arbitraje emita un laudo arbitral de cumplimiento obligatorio en los casos en que ambas partes convengan en ello; h) Nombrar a un oficial jurídico para que preste asistencia a la Lista de Asesores Letrados; i) Transformar el Comité Mixto de Disciplina en una junta disciplinaria; j) Proponer que el ‘sistema de justicia interno de las Naciones Unidas’ pase a denominarse ‘sistema interno de conciliación en la Secretaría de las Naciones Unidas a escala mundial’”.

²²² A/C.5/49/13, secc. III.

²²³ *Ibíd.*

2. AUTORIDAD ENCARGADA DE LAS APELACIONES

a) *Junta Mixta de Apelación*

112. El Secretario General señaló que el permanente aumento del número de casos pendientes ante la Junta Mixta de Apelación de la Sede había sido motivo de grave preocupación, ya que constituía una sobrecarga crítica en la gestión del sistema de justicia administrativa²²⁴. A juicio del Secretario General, era imperativo reducir el atraso mediante la racionalización de los procesos de apelaciones, manteniendo al mismo tiempo una alta calidad de la justicia. El equilibrio entre estos dos factores había dado lugar al informe A/C.5/44/9. En ese informe, el Secretario General señaló que la política de aceptar decisiones unánimes de la Junta Mixta de Apelación debía mantenerse, salvo cuando se tratara de una importante cuestión de derecho o de principio²²⁵. El Secretario General mantuvo esta norma e informó que, al mes de octubre de 1989, el atraso no era de más de 30 casos, y la duración media de una apelación se había reducido de varios años a aproximadamente cinco meses²²⁶.

113. Además, el Secretario General había establecido varios subgrupos para investigar el trato discriminatorio en todo el sistema de las Naciones Unidas²²⁷. Esos grupos no se habían creado para sustituir la función de la Junta Mixta de Apelación, sino simplemente para complementarla, ya que ofrecían a los funcionarios un medio más oficioso para obtener resultados discretos, con una resolución más rápida²²⁸.

b) *Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas*²²⁹

114. Antes del período que se examina, la Asamblea General había instado a los Estados Miembros a que presentaran comentarios por escrito acerca de las propuestas concebidas para armonizar los estatutos, reglas y prácticas del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT)²³⁰. Al mes de septiembre de ese año, el Secretario General había recibido de los Estados Miembros observaciones sustantivas sobre las propuestas. El Secretario General publicó luego un informe sobre las observaciones escritas recibidas de los Estados Miembros (relativas a la armonización de los estatutos, reglamentos y prácticas del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT)²³¹. Teniendo en cuenta las observaciones de los Estados Miembros y la recomendación de la Quinta Comisión, la Asamblea General decidió mantener el estatuto existente del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas²³². Ahora bien, la Asamblea General pidió que el Secretario General volviera a examinar la cuestión, teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por escrito por los Estados Miembros mencionadas anteriormente²³³.

115. Durante el cuadragésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, por recomendación de la Sexta Comisión, se pidió al Secretario General que examinara el artículo 11 del estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas²³⁴ y presentara un informe sobre si era adecuado²³⁵. La cuestión de si el artículo 11 era adecuado había sido planteada por varios

²²⁴ A/C.5/44/9.

²²⁵ *Ibíd.*

²²⁶ *Ibíd.*

²²⁷ *Ibíd.*, párr. 16, que estableció grupos en la Sede (ST/AI/246), así como en Ginebra (para la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas para el Socorro en Casos de Desastre (UNDRO)) y en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para Asia Occidental (CEPAO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), ST/AI/246/Add.1.

²²⁸ A/C.5/44/9, párr. 17.

²²⁹ Véase AT/DEC/673. Cabe mencionar que, durante el período que se examina, se aprobó una decisión del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas que establecía que, cuando no se siguieran los procedimientos apropiados en la aplicación de medidas disciplinarias a funcionarios, esos funcionarios podrían recurrir al Tribunal.

²³⁰ AG, decisión 43/452; A/C.5/44/1 y Add.1.

²³¹ A/C.5/44/1 y Add.1.

²³² AG, decisión 44/413.

²³³ *Ibíd.*

²³⁴ Por el artículo 11 se establece un comité encargado de las peticiones de revisión de fallos del Tribunal Administrativo, que estará autorizado a solicitar opiniones consultivas de la Corte Internacional de Justicia.

²³⁵ AG, decisión 48/415.

Estados Miembros²³⁶ en una carta contenida en el documento A/48/232²³⁷. El informe sería considerado durante el cuadragésimo noveno período de sesiones de la Asamblea²³⁸.

116. El Secretario General, en su informe A/C.6/49/2, determinó que las críticas al artículo 11 no eran infundadas. El Secretario General dijo que permitir que los Estados Miembros pidieran opiniones consultivas de la Corte Internacional de Justicia después de que el Tribunal Administrativo había adoptado una decisión definitiva había dado lugar a confusiones y críticas, que apoyaban la opinión de que la mejor solución sería abolir el artículo²³⁹.

117. En su quincuagésimo período de sesiones, la Asamblea General, tras tomar nota del informe del Secretario General, decidió considerar la supresión del artículo 11 del estatuto del Tribunal Administrativo y “todas las enmiendas consiguientes que se relacionen con esa disposición, a la luz de los progresos obtenidos durante su cuadragésimo noveno período de sesiones con respecto a la reforma del sistema interno de justicia de la Secretaría de las Naciones Unidas”²⁴⁰.

118. Durante el período que se examina, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas emitió el fallo No. 564, relativo al examen de las decisiones del Tribunal. En ese caso, el Tribunal examinó los artículos 11 y 12 del estatuto del Tribunal Administrativo²⁴¹. Con respecto al artículo 12 del estatuto, el Tribunal señaló que podría corregir “errores de tipografía o aritméticos en juicios, o errores que surgieran de cualquier descuido u omisión accidental”²⁴². Además, el Tribunal señaló que “esta disposición [artículo 12] debía interpretarse estrictamente, ya que el artículo 11 del estatuto permitiría a una persona en cuyo caso se hubiese emitido un fallo el derecho a oponerse a él presentando una solicitud al Comité establecido en el párrafo 4 del artículo 11”, alegando que el Tribunal “había excedido su jurisdicción o competencia [...] No había ejercido la jurisdicción de la que había sido investido, o se había equivocado en una cuestión de derecho relacionada con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, o había cometido un error fundamental de procedimiento que había ocasionado una falta de justicia”²⁴³.

F. Organización de la Secretaría

1. REORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA

119. Durante el período que se examina, la Secretaría inició dos actividades separadas de reorganización. La primera se inició antes del período que se examina sobre la base de la resolución de la Asamblea General 21/213, de 19 de diciembre de 1986, en la que la Asamblea hizo suyas las recomendaciones del Grupo de los 18 relativas a continuar mejorando la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas. La segunda actividad comenzó en 1992 por iniciativa del nuevo Secretario General.

120. En abril de 1989, en relación con el primer intento de reorganización, el Secretario General, en su informe final²⁴⁴ sobre la aplicación de la resolución 41/213, declaró que se había planteado la necesidad de tomar medidas que impedirían la aplicación de la resolución 41/213 en un momento en que la Secretaría hacía frente a una de sus crisis financieras más graves. Las reducciones del personal que se realizaron durante ese período fueron el resultado de restricciones financieras, y no de una aplicación planificada de esa resolución²⁴⁵.

121. Ahora bien, la aplicación de las resoluciones 42/211 y 43/213 no se suspendió completamente y, pese a las circunstancias en que se encontraba la Secretaría, se introdujeron varias reformas. Entre ellas figuraban la elaboración de una distribución de responsabilidades más clara entre varias entidades orgánicas, así como el hecho de que varios departamentos revisaron sustancialmente su estructura a fin de mejorar o mantener su capacidad para ejecutar los programas que se les había encargado (aplicando simultáneamente las reducciones de puestos anteriormente recomendadas)²⁴⁶. Además, en la esfera administrativa se desarrolló un sistema de información integrado, pero no era probable que obtuviera resultados a corto plazo.

²³⁶ Australia, Francia, Benín e Irlanda.

²³⁷ A/48/232. La carta decía que “se han formulado críticas del procedimiento previsto en el artículo 11, en el sentido de que no proporciona los medios adecuados para revisar los fallos del Tribunal”, y que, en opinión de varias delegaciones, el procedimiento debía ser abolido y reemplazado por “un mecanismo que proporcionara ayuda práctica en la solución de los problemas laborales de los funcionarios”.

²³⁸ Véase *Yearbook of the United Nations, 1993*, pág. 1233.

²³⁹ A/C.6/49/2, párr. 37.

²⁴⁰ A/C.6/49/L.21.

²⁴¹ AT/DEC/564.

²⁴² *Ibíd.*

²⁴³ *Ibíd.*

²⁴⁴ A/44/222 y Corr.1.

²⁴⁵ *Ibíd.*

²⁴⁶ *Ibíd.*

La posición de la Asamblea General respecto de esta cuestión fue alentar al Secretario General y a los Estados Miembros a intensificar sus actividades para poner en práctica cualquiera de las disposiciones que estuvieran a su alcance en virtud de la resolución 41/123 dentro del ámbito de cada una de esas entidades²⁴⁷.

122. Además, el Secretario General examinó las recomendaciones del Grupo de los 18 en el informe mencionado. El Secretario General señaló la meta propuesta de posible eliminación de 1465 puestos (aproximadamente el 13%) al final de 1989²⁴⁸. Dijo que la eliminación de esos puestos modificaría el volumen de las actividades programadas, pero que no reduciría la función general de la Organización, debido a las innovaciones tecnológicas, la racionalización de los procedimientos y la aplicación de nuevos procesos de contratación²⁴⁹. Ahora bien, el Secretario General observó que el objetivo de reducir el Departamento de Servicios de Conferencias en un 14% requeriría una reducción sustancial del número de reuniones y conferencias que se podrían celebrar. Por otro lado, se podría aplicar solo un recorte del 10% sin una disrupción sustancial del calendario de conferencias²⁵⁰.

123. Luego de este informe del Secretario General, la Asamblea General aprobó la resolución 44/200 A (el 21 de diciembre de 1989), en la que reconoció que la aplicación de la resolución 41/213 había tenido lugar durante una crisis financiera persistente. Esa resolución reafirmó también que todos los Estados Miembros debían cumplir sus obligaciones financieras (establecidas en la Carta) puntual y plenamente. Por último, se alentó al Secretario General y a los Estados Miembros a que intensificaran sus esfuerzos para poner en práctica las disposiciones de la resolución 41/213 que correspondían a sus ámbitos respectivos²⁵¹.

124. En la resolución subsiguiente (44/201 B), la Asamblea General pidió al Secretario General que continuara sus esfuerzos para aplicar esos cambios durante los dos años siguientes (1990 y 1991), y que designara otros cuatro nombramientos adicionales de alto nivel para su supresión. En un informe subsiguiente, publicado a principios de 1990, se dijo que el programa de reformas administrativas que había comenzado en 1986 se había aplicado en gran parte²⁵². Refiriéndose concretamente a la recomendación del informe mencionado más arriba, el Secretario General señaló que las peticiones y los objetivos de la Asamblea General serían metas racionales que el Secretario General tendría presente cuando hiciera recortes específicos, pero que esas metas no debían lograrse a costa de la eficacia del programa²⁵³. Como tales, los recortes finales acordados por el Secretario General y la Asamblea General, serían del 13% de reducción general de la fuerza de trabajo que el Secretario General había promovido anteriormente, pero solo de un 10% en los servicios de conferencias y biblioteca, el porcentaje más alto permisible para mantener no obstante el número completo de conferencias, como había indicado anteriormente el Secretario General²⁵⁴.

125. Muchos Estados Miembros respondieron al informe mencionado más arriba²⁵⁵. En general, los Estados Miembros señalaron que la reforma era un proceso que tomaría tiempo y que la reorganización de la Secretaría debía responder a los cambios que tenían lugar en los órganos intergubernamentales que abarcaba²⁵⁶. Al mismo tiempo, la Asamblea General prestó su apoyo al Secretario General, y dijo que el fortalecimiento de la eficacia de la Organización requería esfuerzos conjuntos de la Secretaría y de los Estados Miembros y que era un proceso continuado²⁵⁷. Reiteraron que el Secretario General debía continuar el examen anual de la eficiencia de la Organización (e informar de ello a la Asamblea General)²⁵⁸.

126. En 1992, el nuevo Secretario General inició la segunda etapa de actividades de reestructuración de la Secretaría. Esto incluía la creación de departamentos y oficinas, la redistribución de puestos (intercambiando algunos puestos entre organismos) y una reasignación de los recursos en toda la Organización para el presupuesto de ese período (hasta el final de 1993)²⁵⁹. A comienzos de 1992, el Secretario General publicó un informe (A/56/882) en el que daba a conocer varias modificaciones en la estructura de la Secretaría. Estas habrían de tener efecto a principios de marzo de 1992²⁶⁰. En ese anuncio, el Secretario General

²⁴⁷ *Ibíd.*

²⁴⁸ *Ibíd.*, párr. 53.

²⁴⁹ *Ibíd.*, párr. 53, decía en parte que “la productividad y la eficacia de una Secretaría de tamaño más reducido se reforzarían mediante innovaciones tecnológicas, el mejoramiento de los procedimientos de gestión, la consolidación de programas y dependencias y la aplicación de normas rigurosas de contratación que contasen con el apoyo activo de los Estados Miembros”.

²⁵⁰ *Ibíd.*

²⁵¹ AG, resolución 44/200 A.

²⁵² A/45/226, párr. 8.

²⁵³ *Ibíd.* párr. 68.

²⁵⁴ A/C.5/43/Rev.1, A/45/226, párr. 70.

²⁵⁵ A/44/747, anexo.

²⁵⁶ *Ibíd.*, anexo, párrs. 1 b) y 1 e). Véase también A/45/226, en particular párrs. 64 a 83.

²⁵⁷ AG, resolución 45/254.

²⁵⁸ *Ibíd.*

²⁵⁹ *Yearbook of the United Nations, 1992*, pág. 1053.

²⁶⁰ ST/SGB/248.

señaló que la necesidad de reestructurar la Secretaría era evidente, y que esto había adquirido mayor importancia en un momento de cambios fundamentales en el mundo. Además, el objeto declarado de esos cambios tenía por objeto “consolidar y simplificar las actividades de la Organización en categorías funcionales bien definidas destinadas a asegurar el cumplimiento eficaz de los objetivos de la Carta y de los mandatos encomendados por los órganos formuladores de política”²⁶¹.

127. El informe que figuraba en el documento A/46/882 esbozaba los aspectos principales de la reestructuración, como se indica más adelante, y señalaba que las repercusiones de la primera etapa de reestructuración se presentarían a la Asamblea General en forma de proyecto de presupuesto por programas revisado para 1992-1993²⁶². En el esbozo se establecían un Departamento de Asuntos Políticos²⁶³ y un Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (que incorporaría a la ex Oficina de Asuntos Políticos Especiales)²⁶⁴, se incorporaban diversas dependencias al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales²⁶⁵, se establecía el Departamento de Asuntos Humanitarios²⁶⁶, se incorporaba el Departamento de Servicios de Conferencias en el Departamento de Administración y Gestión²⁶⁷, y se integraba la Oficina de Asuntos Oceánicos y el Derecho del Mar en la Oficina de Asuntos Jurídicos²⁶⁸.

128. Más tarde, durante el período que se examina, el Secretario General publicó una nota (A/47/753) en la que anunciaba la creación de tres nuevos departamentos: el Departamento de Coordinación de Políticas y Desarrollo Sostenible, el Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Política, y el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión.

129. El Departamento de Coordinación de Políticas y Desarrollo Sostenible tenía por objeto prestar apoyo a las funciones normativas y responsabilidades de coordinación del Consejo Económico y Social (y sus órganos incluidos). El Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Política concentraría sus actividades en la compilación y difusión de estadísticas económicas y sociales, el análisis de tendencias a largo plazo o la eficacia de los proyectos. Por último, el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión actuaría como centro de servicios técnicos y de gestión de manera intersectorial²⁶⁹.

130. En este anuncio se expresó también la intención del Secretario General de redistribuir varios puestos de alto nivel de funciones administrativas a funciones sustantivas, y la eliminación de cuatro puestos administrativos y de gestión de Subsecretarios Generales²⁷⁰.

131. Cuando se reanudó el cuadragésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, se aprobó (sin someterla a votación) la resolución 46/232, que tenía por objeto revitalizar a la Secretaría. En la resolución 46/232, la Asamblea aprobó el

²⁶¹ A/46/882, párr. 4.

²⁶² *Ibíd.*, párr. 17.

²⁶³ *Ibíd.*, párr. 6, donde decide “estable[cer] un Departamento de Asuntos Políticos encabezado por dos Secretarios Generales Adjuntos con responsabilidades y funciones geográficas claramente definidas. Este nuevo Departamento incorporará las actividades de los antiguos departamentos y oficinas siguientes: Oficina de Asuntos Políticos y de la Asamblea General y de Servicios de la Secretaría; Oficina de Investigaciones y Reunión de Información; Departamento de Asuntos Políticos y de Asuntos del Consejo de Seguridad; Departamento de Cuestiones Políticas Especiales, Cooperación Regional, Descolonización y Administración Fiduciaria y el Departamento de Asuntos de Desarme”.

²⁶⁴ *Ibíd.*, párr. 7, donde decide “estable[cer] el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz que incorpora a la antigua Oficina de Asuntos Políticos Especiales. Está encabezado por un Secretario General Adjunto y se fortalecerá ahora con un Subsecretario General”.

²⁶⁵ *Ibíd.*, párr. 9, que decía que “[l]as siguientes unidades han quedado ahora incorporadas en el Departamento de Desarrollo Económico y Social, encabezado por un Secretario General Adjunto: Oficina del Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional; Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales; Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo; Centro de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo; y Centro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales”.

²⁶⁶ *Ibíd.*, párr. 12, donde decide “[establecer] un Departamento de Asuntos Humanitarios bajo la dirección de un Secretario General Adjunto, con sede en Nueva York. Este Departamento aprovechará los recursos de la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas para el Socorro en Casos de Desastre y consolidará las oficinas que actualmente se ocupan de las emergencias complejas. La secretaría del Decenio Internacional para la Reducción de los Desastres Naturales pasará a formar parte integrante de este Departamento. El Secretario General Adjunto colaborará estrechamente con las organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas, y también con el Comité Internacional de la Cruz Roja, la Liga de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, la Organización Internacional para las Migraciones y las organizaciones no gubernamentales apropiadas. Al nivel de los países, el Secretario General Adjunto se mantendrá en estrecho contacto con los coordinadores residentes y ejercerá una función de dirección en las cuestiones relacionadas con la asistencia humanitaria. También asumirá la responsabilidad de todas las actividades de socorro de emergencia realizadas actualmente por la Secretaría de las Naciones Unidas”.

²⁶⁷ A/46/882, párr. 13.

²⁶⁸ *Ibíd.*, párr. 14.

²⁶⁹ A/47/753.

²⁷⁰ *Ibíd.*

inicio de un nuevo proceso de reestructuración y racionalización de la Secretaría, que iniciaría el Secretario General²⁷¹. En la resolución 47/212, la Asamblea General destacó que la reestructuración debía conformarse a los objetivos y directrices/principios establecidos en la resolución 46/232 y debía comprender consultas estrechas con Estados Miembros y órganos intergubernamentales pertinentes²⁷². La resolución reafirmó también la función de la Asamblea General en cuanto a la estructura de la Secretaría (incluidas la creación, supresión y redistribución de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario de la Organización), y pidió que el Secretario General proporcionara a la Asamblea información amplia sobre todas las decisiones relacionadas con puestos de alto nivel y sus equivalentes²⁷³.

132. En su informe subsiguiente (A/C.5/47/88), el Secretario General concluyó que la reestructuración daría lugar a una reducción significativa de puestos de alto nivel (13) y dejaría vacantes tres puestos a la espera de nuevas medidas²⁷⁴. El 16º informe de la CCAAP (A/47/7/Add.15), de fecha 24 de marzo de 1993, indicó además que la Comisión Consultiva consideraba que era necesario contar con una declaración clara de un plan general de reestructuración y un calendario para su ejecución. Además, la CCAAP declaró que el informe del Secretario General debió haber mostrado la forma en que los cambios que proponía beneficiarían a la Secretaría, y la forma en que la reestructuración alcanzaría los objetivos anteriormente declarados de la Asamblea²⁷⁵.

133. La Comisión Consultiva solicitó una explicación más detallada de los tres departamentos propuestos, incluidos sus componentes, estructura y funcionamiento, y expresó la opinión de que se necesitaban más argumentos para el cambio o la eliminación de puestos de alto nivel, o la creación de departamentos totalmente nuevos²⁷⁶.

134. Las propuestas del Secretario General relativas a los puestos de alto nivel se aprobaron el 6 de mayo de 1993 en la resolución 47/21 B de la Asamblea General, con algunas modificaciones. En primer lugar, la Asamblea General decidió diferir la propuesta de suprimir cuatro puestos de alto nivel en el Departamento de Administración y Gestión, y pidió al Secretario General que reconsiderara las propuestas a fin de asegurar que los más altos funcionarios de ese Departamento tuvieran un nivel de autoridad que estuviera en consonancia con el de la mayoría de los funcionarios superiores de otras esferas de las Naciones Unidas²⁷⁷. En segundo lugar, la Asamblea pidió al Secretario General que procurara concertar con urgencia un acuerdo con el Director General del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio sobre el nombramiento de un Director Ejecutivo

²⁷¹ AG, resolución 46/232. La Asamblea General “[a]prueba la puesta en marcha por el Secretario General de un nuevo proceso de reestructuración y racionalización de la Secretaría, en cumplimiento de sus obligaciones como el más alto funcionario administrativo de las Naciones Unidas en el marco de lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas y en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General”.

²⁷² AG, resolución 47/212, párr. 1.

²⁷³ *Ibíd.*, párr. 2. La Asamblea General “[r]eafirma la función de la Asamblea General en lo que respecta a la estructura de la Secretaría, incluidos el establecimiento, la supresión y la redistribución de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario de la Organización, y pide al Secretario General que le proporcione una información completa sobre todas las decisiones que afecten a los puestos de plantilla y los puestos supernumerarios de categoría superior, incluidos los puestos equivalentes financiados con cargo al presupuesto ordinario y con recursos extrapresupuestarios”.

²⁷⁴ Véase *Yearbook of the United Nations, 1993*, pág. 1209, que describe las propuestas de eliminar el puesto de Secretario General Adjunto del Departamento de Desarrollo Económico y Social; el puesto de Secretario General Adjunto del Director Ejecutivo del Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (CNUAH), como consecuencia de la decisión del Secretario General de colocar al Centro y al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) bajo una dirección común, y cuatro puestos de Subsecretario General en el Departamento de Administración y Gestión, uno en el Departamento de Asuntos Políticos y otro en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD); de reclasificar el puesto de Secretario General Adjunto del jefe del Departamento de Información Pública a la categoría de Subsecretario General y el puesto de Subsecretario General del jefe del Centro de Comercio Internacional (CCI) a la categoría D-2; y de crear un puesto de Subsecretario General para dirigir el Centro de Derechos Humanos y un puesto temporario de Subsecretario General para el Secretario General de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, de 1995. El Secretario General anunció su intención de estudiar la posibilidad de establecer una nueva categoría superior D-3 para puestos con responsabilidades de gestión seleccionadas, con una remuneración equivalente a la de un puesto de Subsecretario General.

²⁷⁵ A/47/7/Add.15, que dice que “[la Comisión] cree que es necesario que se haga una exposición clara del plan global de la reestructuración y que haya un calendario para su realización. En el informe del Secretario General debía haberse demostrado en qué forma los cambios propuestos permitirían que la Secretaría respondiera en la práctica a las decisiones intergubernamentales pertinentes y, en particular, a la resolución 41/213 de la Asamblea General, de 19 de diciembre de 1986, y a los mandatos relativos a programas que le habían sido confiados por los Estados Miembros, y en qué forma se lograría mediante la reestructuración el objetivo de ‘una Secretaría que responda mejor a las necesidades y sea más eficaz en términos de costo y más racional’ (A/C.5/47/88, párr. 7)”.

²⁷⁶ *Ibíd.*

²⁷⁷ AG, resolución 47/212 B. La Asamblea General “[d]ecide aplazar la adopción de medidas con respecto a la propuesta del Secretario General de que se eliminen los cuatro puestos de categoría superior en el Departamento de Administración y Gestión y, a ese respecto, le pide que reconsidere sus propuestas relativas a esos puestos con miras a lograr que los funcionarios de más alta categoría de ese Departamento tengan un grado de autoridad equivalente al de los funcionarios de la más alta categoría de otros sectores de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva y las opiniones de los Estados Miembros”.

del Centro de Comercio Internacional²⁷⁸. Tercero, la Asamblea General decidió aplazar la decisión sobre la propuesta de eliminar el puesto de Secretario General Adjunto en el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat), y pidió al Secretario General que reconsiderara su propuesta²⁷⁹.

2. REORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

135. El Departamento de Administración y Gestión había sido una de las prioridades de la reestructuración del Secretario General; en el informe del Secretario General contenido en el documento A/C.5/48/72, de fecha 23 de mayo de 1994, se incluyó un análisis detallado de su plan general. En los párrafos 1 a 4 de ese informe figuran los antecedentes de la exposición actual²⁸⁰, y en el párrafo 5 se señalan recomendaciones anteriores del Secretario General²⁸¹.

136. De conformidad con el párrafo 5 de ese informe, el Secretario General presentó sus propuestas de reestructuración de los puestos superiores del Departamento de Administración y Gestión. Las propuestas fueron más tarde consideradas por la CCAAP, que acordó que el estilo de gestión²⁸² de la Secretaría proporcionaría un criterio efectivo que permitiría una resolución creativa de los problemas²⁸³.

137. La Asamblea General, por recomendación de la Quinta Comisión, aprobó posteriormente la resolución 48/491 sin someterla a votación. En su 98ª sesión plenaria, y en relación con el Departamento de Administración y Gestión, la Asamblea General decidió aceptar las propuestas hechas por el Secretario General, “con sujeción a las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva que figuran en su informe, incluida la observación relativa a la redistribución provisional del puesto de Subsecretario General a que se hace referencia en el párrafo 9 del informe de la Comisión Consultiva”²⁸⁴. Además, la

²⁷⁸ *Ibíd.* La Asamblea General “b) [*p*]ide al Secretario General que, como cuestión de urgencia, prosiga sus esfuerzos por llegar a un acuerdo con el Director General del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio sobre la rápida designación del titular del puesto de Director Ejecutivo del Centro de Comercio Internacional UNCTAD/GATT en la actual categoría de ese puesto”.

²⁷⁹ *Ibíd.* La Asamblea General “c) [*d*]ecide aplazar la adopción de medidas con respecto a la propuesta del Secretario General de que se elimine el puesto de Secretario General Adjunto del Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat) y pide al Secretario General que reconsidere su propuesta y presente un informe en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1994-1995 sobre futuros arreglos en cuanto al apoyo de secretaría para el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Hábitat, incluida la cuestión de arreglos separados en relación con el personal de gestión de categoría superior de Hábitat, teniendo en cuenta las opiniones y recomendaciones de la Comisión de Asentamientos Humanos, el Consejo de Administración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Consejo Económico y Social y las opiniones expresadas por los Estados Miembros”.

²⁸⁰ A/C.5/48/72, párrs. 1 a 4, que dice que “[e]l Secretario General presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo período de sesiones sus propuestas de puestos de categoría superior de la Organización para el bienio 1994-1995 (A/C.5/48/9 y Corr.1 y Add.1).

“2. En ese informe, el Secretario General expuso los conceptos en que se basaba su planteamiento con respecto al ejercicio de la responsabilidad administrativa en la Organización y, entre otras cosas, se ocupó de la estructura administrativa del Departamento de Administración y Gestión, incluidos los mandatos de los cuatro puestos de Subsecretario General en la plantilla del Departamento (véase A/C.5/48/9, párrs.10 a 13).

“3. En su examen de esta propuesta, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) manifestó preocupación con respecto a algunas de las características de la reorganización prevista del Departamento y pidió al Secretario General que presentara un informe en el que detallara más la propuesta y la justificara.

“4. En los párrafos 1 a 3 de la sección II de su resolución 48/230, de 23 de diciembre de 1993, sobre estimaciones revisadas [...], además de aprobar las propuestas relativas al establecimiento de la Oficina de Inspecciones e Investigaciones, la Asamblea General decidió mantener los arreglos actuales, que se indican en el informe del Secretario General, hasta que se volviera a examinar la cuestión en la continuación de su cuadragésimo octavo período de sesiones.”

²⁸¹ *Ibíd.*, párr. 5, que dice que, “[e]n los párrafos 1 y 2 de la sección V de la misma resolución, la Asamblea General tomó nota del informe del Secretario General sobre puestos de categoría superior (A.C.5/48/9 y Corr.1 y Add.1) e hizo suyas las observaciones y recomendaciones formuladas por la CCAAP y su informe conexo (A/48/7/Add.2), en particular la recomendación de que el Secretario General volviera a presentar sus propuestas relativas a la estructura superior del Departamento de Administración y Gestión, teniendo en cuenta las opiniones y decisiones pertinentes de la Asamblea General y la necesidad de dar detalles y de explicar y justificar plenamente esas propuestas”.

²⁸² A/48/7/Add.13, párr. 8, que describe el estilo de gestión propuesto de la siguiente manera: “El representante del Secretario General explicó su concepto de establecer una ‘oficina frontal’ de la Comisión en la cual él mismo y los subsecretarios generales trabajarían en estrecha colaboración y participarían colectivamente en la adopción de decisiones. La Comisión Consultiva conviene en que este tipo de gestión puede constituir un enfoque innovador para la solución creativa de los problemas; sin embargo, la Comisión confía en que se mantendrán líneas claras de autoridad y de rendición de cuentas”.

²⁸³ A/48/7/Add.13.

²⁸⁴ AG, resolución 48/491, que dice que las propuestas del Secretario General han sido aprobadas con sujeción a las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva que figuran en su informe, incluida la observación relativa a la redistribución provisional del puesto de Subsecretario General a que se hace referencia en el párrafo 9 del informe de la Comisión Consultiva.

Asamblea General pidió al Secretario General que revisara los actuales niveles de la plantilla del Departamento desde la categoría D-1, e indicara la forma en que los cambios afectarían al presupuesto para 1996-1997²⁸⁵.

²⁸⁵ *Ibíd.*