



Asamblea General

Septuagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
23 de enero de 2017
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la novena sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 28 de octubre de 2016, a las 11.00 horas

Presidente: Sra. King..... (San Vicente y las Granadinas)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 137 del programa: Plan de conferencias

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, al Jefe de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org/>).

16-18856 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 11.05 horas.

Tema 137 del programa: Plan de conferencias
(A/71/32, A/71/116 y A/71/549)

1. **La Sra. Ayebi-Arthur** (Vicepresidenta del Comité de Conferencias), al presentar el informe del Comité de Conferencias correspondiente a 2016 (A/71/32), dice que en el informe figuran un proyecto de resolución sobre el plan de conferencias y un proyecto de calendario revisado de conferencias y reuniones de las Naciones Unidas para 2017, que se recomiendan a la Asamblea General para su aprobación. El Comité de Conferencias examinó el informe del Secretario General sobre el plan de conferencias (A/71/116) junto con los datos estadísticos presentados como información complementaria. En el informe del Comité de Conferencias se ofrece un resumen amplio de los debates celebrados en relación con todos los temas de su programa. El período de sesiones sustantivo anual del Comité ofrece a los Estados Miembros la oportunidad de entablar contacto con la administración del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias en todo lo relativo a los servicios de conferencias y documentación, con miras a proporcionar orientaciones, asesoramiento y apoyo a la Secretaría en la ejecución de sus mandatos.

2. Dos puestos del Comité de Conferencias correspondientes a los Estados de América Latina y el Caribe siguen vacantes, y una serie de Estados Miembros estuvieron representados en calidad de observadores durante sus períodos de sesiones sustantivo y de organización. El Comité de Conferencias examinó el proyecto de calendario revisado de conferencias y reuniones para 2017 y analizó la propuesta de ampliar el tiempo asignado a los debates de la Quinta Comisión durante la segunda parte de la continuación del período de sesiones de la Asamblea, en vista de las tendencias observadas en el pasado en cuanto a la utilización de los servicios de conferencias. Dado que no se alcanzó un acuerdo respecto de la propuesta, varias delegaciones se reservaron el derecho a plantear la cuestión ante otros órganos intergubernamentales.

3. El Comité de Conferencias examinó los datos estadísticos sobre la utilización de los recursos y las instalaciones de los servicios de conferencias en los cuatro lugares de destino principales y en el Centro de Conferencias de las Naciones Unidas de la Comisión

Económica para África. Además, la Presidenta del Comité de Conferencias informó sobre su mandato de celebrar consultas con los órganos intergubernamentales cuyo índice de utilización haya descendido por debajo del porcentaje de referencia del 80% en los últimos tres años consecutivos, entre 2013 y 2015. Durante el primer semestre de 2016 se celebraron consultas con los representantes de tres organismos con sede en Nueva York, que estuvieron encaminadas a exponer, en líneas generales, las medidas para mejorar sus respectivos índices de utilización, y a alentarlos a preparar y realizar ajustes en sus programas de trabajo teniendo en cuenta el carácter recurrente de algunos temas del programa y las cancelaciones oportunas, a fin de lograr la utilización óptima de los recursos de conferencias.

4. El Comité de Conferencias sigue esforzándose por mejorar la utilización dirigiendo consultas, ya sea en persona o por escrito, a los Presidentes de los órganos intergubernamentales que no utilizan plenamente sus recursos de servicios de conferencias. El Comité apoya la propuesta de la Secretaría de vigilar e informar acerca de las tendencias de utilización tomando como referencia un ciclo de seis años, con objeto de ofrecer sugerencias a todos los órganos intergubernamentales que figuran en el calendario, sobre todo aquellos que sistemáticamente infrautilizan sus recursos de servicios de conferencias. A ese respecto, se alienta a todos los órganos intergubernamentales a que examinen los recursos a su disposición para celebrar reuniones y planifiquen y ajusten sus programas de trabajo basándose en la utilización real de los recursos de servicios de conferencias, a fin de mejorar la eficiencia. En cumplimiento de la resolución 66/233 de la Asamblea General, la secretaria del Comité presentó nuevamente informes sobre la utilización a las secretarías de todos los órganos que figuran en el calendario, antes e inmediatamente después de cada período de sesiones programado, incluidos los que sistemáticamente habían utilizado de forma insuficiente los recursos de conferencias, y formuló sugerencias sobre la manera de aumentar su índice de utilización, teniendo en cuenta los comentarios recabados de los clientes.

5. Con respecto a la gestión de documentos, la Secretaría brindó al Comité de Conferencias información sobre los factores externos que hacían, de manera recurrente, que los departamentos autores presentaran sus documentos con retraso, y también

sobre las medidas encaminadas a mejorar su cumplimiento de los plazos para presentar los documentos programados. El cumplimiento de los plazos de presentación ha mejorado con el paso de los años a raíz de la inclusión de una tasa de cumplimiento del 90% como indicador del desempeño en los pactos anuales entre el personal directivo superior y el Secretario General, y gracias a los esfuerzos realizados por el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias.

6. El Comité de Conferencias examinó la digitalización de los documentos antiguos de las Naciones Unidas, y el Departamento de Información Pública presentó ante los miembros del Comité una exposición informativa sobre el estado del proyecto y ofreció una explicación detallada de los archivos y el funcionamiento del proceso de digitalización. En su proyecto de resolución, el Comité de Conferencias solicita al Secretario General que, por conducto del Departamento de Información Pública, presente una propuesta de digitalización de los documentos antiguos importantes de las Naciones Unidas para que la examine la Asamblea General a más tardar en la parte principal de su septuagésimo segundo período de sesiones, en la que se expongan, entre otras cosas, la definición de documentos antiguos importantes de las Naciones Unidas, así como el alcance y la cantidad, los costos y los plazos estimados. Asimismo, solicita al Secretario General que recabe nuevas contribuciones voluntarias para la digitalización de documentos.

7. En cuanto a la dotación de personal, el Comité de Conferencias solicita al Secretario General que haga un mayor esfuerzo concertado por promover las actividades de divulgación, por ejemplo, mediante las prácticas y pasantías, y por introducir métodos innovadores para dar a conocer mejor esos programas, incluso estableciendo asociaciones con los Estados Miembros, las organizaciones internacionales pertinentes y las instituciones de capacitación lingüística de todas las regiones, en particular en África y América Latina. El Comité solicita información actualizada sobre el proyecto piloto relacionado con la asignación a Viena de traductores del Servicio de Traducción al Francés de Nueva York, en particular sobre la calidad de los servicios, un análisis de la relación costo-beneficio e información sobre la distribución del volumen de trabajo y la experiencia adquirida.

8. En lo referente a la mejora de las instalaciones y la accesibilidad, la Secretaría informó al Comité de Conferencias de que se precisaban recursos extrapresupuestarios para prestar servicios accesibles, y de que solo se brindaban servicios de interpretación en lengua de señas con cargo al presupuesto ordinario en los períodos de sesiones de dos órganos relativos a los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, las personas con discapacidad auditiva y visual pueden pedir prestado equipo del Centro de Accesibilidad en Nueva York. Por último, el Comité de Conferencias solicita al Secretario General que siga tratando de resolver, como cuestión prioritaria, las cuestiones relativas a la accesibilidad de las instalaciones de conferencias.

9. **La Sra. Pollard** (Secretaria General Adjunta de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias), al presentar el informe del Secretario General sobre el plan de conferencias ([A/71/116](#)), dice que el informe, en el que se reseñan las actividades y los procedimientos relacionados con el plan de conferencias en los cuatro lugares de destino principales, contiene una breve sinopsis analítica; secciones en las que se exponen los resultados alcanzados y los avances registrados en 2015 en la gestión de reuniones y documentos, junto con iniciativas para mejorar la relación costo-eficacia y cuestiones intersectoriales; un conjunto de conclusiones, recomendaciones y propuestas de próximas medidas; y datos estadísticos, presentados como información complementaria. La oradora señala una serie de cambios realizados en la estructura de ese último informe en comparación con la del presentado en 2015 ([A/70/122](#)) y destaca, en particular, que ya no se incluye una sección independiente para examinar la gestión integrada a nivel mundial, pues esta se ha incorporado íntegramente en el funcionamiento diario del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias.

10. La Secretaría ha afrontado una serie de desafíos relacionados con la gestión de conferencias, como el aumento del 45% registrado entre 2010 y 2015 en la cantidad de reuniones a las que se presta servicios cada año, y el consiguiente incremento del 10% en la documentación, siendo especialmente pronunciados los repuntes del 23% y el 8%, respectivamente, ocurridos en 2015. En respuesta a la escasez de profesionales de idiomas cualificados a nivel mundial, el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias

ha venido trabajando con un grupo de universidades, aumentando sus actividades de capacitación y buscando formas de actualizar los exámenes que realiza con fines de contratación con objeto de seleccionar a los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades futuras.

11. Se procura ganar en eficiencia reduciendo de manera más proactiva la utilización insuficiente por parte de los órganos que figuran en el calendario de los servicios de reuniones que les han sido asignados, y aprovechando la tecnología en la producción, la gestión y el procesamiento de la documentación. En particular, la Secretaría está tratando de aprovechar el potencial de eLUNa, la plataforma de traducción automática con ayuda de computadora que ha sido creada internamente, con los recursos existentes, y por iniciativa del propio personal de traducción de la Organización y con su participación activa. La plataforma, que ha recibido elogios en todo el sistema de las Naciones Unidas, contribuirá a facilitar la producción y la gestión de la documentación en un contexto de necesidades crecientes en esa esfera.

12. En el informe se presenta una nueva metodología para analizar la utilización de los recursos de los servicios de conferencias, sobre la base de un ajuste del ciclo de informes y un alcance de la información que abarca a todos los órganos que figuran en el calendario en todos los lugares de destino, a fin de brindar un panorama completo de la utilización de los recursos de servicios de conferencias. Además, de conformidad con la norma de gestión integrada a nivel mundial, en 2015 las reuniones celebradas fuera de las sedes establecidas fueron atendidas, en la medida de lo posible, por personal del lugar de destino geográficamente más cercano, y no del lugar de destino en que tenía su sede el órgano en cuestión. En 2015 se registraron mejoras considerables en los indicadores clave del desempeño de la gestión de documentos a nivel mundial, como demuestra el aumento registrado en el cumplimiento por la Secretaría de los plazos de procesamiento y publicación encomendados, en comparación con 2014.

13. Algunos factores externos ajenos al control de las entidades que preparan los documentos impidieron que algunos de ellos se presentaran y procesaran dentro de los plazos establecidos, en particular aquellos que debía examinar la Quinta Comisión. El Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias colaboró estrechamente con los departamentos autores,

las secretarías de la Quinta Comisión y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto a fin de estimar las fechas de publicación de todos los documentos anteriores al período de sesiones de la Quinta Comisión sobre la base de su extensión, sus plazos de presentación y la pauta histórica de su examen. Gracias a esos esfuerzos y a la labor desplegada por los servicios de idiomas, de los 95 informes previstos para su examen por la Quinta Comisión durante la parte principal del septuagésimo período de sesiones de la Asamblea, 60 se publicaron seis semanas antes de su examen. No obstante, la constante falta de información sobre el programa de trabajo de la Quinta Comisión antes de que comience la parte principal del período de sesiones supone un obstáculo que es preciso superar a fin de que el Departamento pueda establecer un plan eficaz para la publicación de los documentos.

14. Con miras a divulgar la información entre los posibles candidatos a profesionales lingüísticos para su contratación en más regiones y con una mejor relación costo-eficacia, en 2015 el Departamento hizo un mayor uso de los medios sociales y las herramientas a distancia para las actividades de divulgación, capacitación y examen. Esto redundó en un aumento considerable de la cantidad y la diversidad de los solicitantes cualificados que fueron admitidos para participar en los concursos de idiomas. En el informe también figura información sobre la calidad de los servicios de traducción e interpretación. No se presentan propuestas de políticas o recursos de gran envergadura, ya que el Departamento procura asegurar que todos los proyectos de modernización y mejoras en curso se ejecuten sin exceder los mandatos y recursos existentes. En particular, el Departamento se compromete a hacer frente al volumen cada vez mayor de reuniones y documentación dentro de los límites de la capacidad del personal y utilizando la tecnología disponible, para lo cual depende del apoyo de los Estados Miembros. Por último, el Departamento presentará un informe separado sobre la coordinación del multilingüismo, en relación con el tema correspondiente del programa, para que la Asamblea lo examine en la continuación de su septuagésimo primer período de sesiones.

15. El Departamento tiene la determinación de seguir prestando los servicios de alta calidad que lo han distinguido siempre, así como de mantener la capacidad fundamental de recursos humanos que lo

hace posible, a fin de consolidar su función como motor clave de la diplomacia multilateral. A ese respecto, son fundamentales los esfuerzos realizados por los instructores y mentores internos para seleccionar y capacitar a profesionales cualificados con miras a que se incorporen como personal lingüístico, ya sea con carácter fijo, temporal o contractual. Además de reforzar el apoyo prestado para aprovechar el pleno potencial de las tecnologías de producción innovadoras, el Departamento está estudiando varias iniciativas destinadas a brindar la capacidad adicional necesaria para hacer frente a su volumen de trabajo. Concretamente, en 2017 y 2018 se impartirán cursos prácticos de traducción a distancia dirigidos a estudiantes de escuelas de traducción y los concursos de idiomas se realizarán a distancia, con miras a aumentar la accesibilidad de los servicios de idiomas y la capacitación de los candidatos que proceden de regiones insuficientemente representadas, en particular África y América Latina, así como de las personas con discapacidad. Además, para hacer frente a la escasez crónica de intérpretes de árabe en la lista de candidatos, la Sección de Interpretación al Árabe ha puesto en marcha un programa de capacitación en el servicio que le ha permitido cubrir todas las vacantes existentes y elaborar una lista de preselección para las contrataciones futuras.

16. El Departamento procura gestionar sus operaciones de la forma más estratégica posible a fin de satisfacer las necesidades de los Estados Miembros, teniendo en cuenta la disminución de los recursos disponibles y el aumento del volumen de trabajo generado por los nuevos mandatos, que afectan a todos los lugares de destino. En 2015, el Departamento prestó servicios a 36.316 reuniones en todos los lugares de destino, frente a 28.234 reuniones en 2013. Si bien ese aumento se debe principalmente a las reuniones celebradas sin servicios de interpretación, que precisan una menor cantidad de recursos, el número creciente de actos paralelos y reuniones imprevistas ha contribuido considerablemente a la carga de trabajo. La cantidad de palabras procesadas en los seis idiomas oficiales también ha incrementado, especialmente en Nueva York, donde pasó de unos 117 millones de palabras en 2013 a casi 145 millones en 2015. En Ginebra, el Consejo de Derechos Humanos celebró 156 reuniones en sus tres períodos de sesiones de 2015, y está previsto que en 2016 celebre 153 reuniones, mientras que según lo establecido en su primer período de sesiones tiene derecho a recibir

servicios para 100 reuniones. Esto equivale a comprimir 15,5 semanas de labor en diez semanas. Solo en el primer período de sesiones del Consejo en 2016, se celebraron 65 reuniones con servicios de interpretación en un período de cuatro semanas, frente a su derecho a recibir servicios para 40 reuniones en ese plazo.

17. El número de sesiones oficiosas de la Asamblea General que requieren servicios de conferencias completos aumentó de 23, en el quincuagésimo quinto período de sesiones, a más de 350 en el septuagésimo período de sesiones. Además, se espera que en el septuagésimo primer período de sesiones el volumen de sesiones plenarias ordinarias y procesos intergubernamentales que reciben apoyo de secretaría del Departamento sea similar al de los últimos períodos de sesiones. En el septuagésimo período de sesiones, el Presidente de la Asamblea nombró a más de 30 facilitadores y, en 2015 y 2016, se añadieron al programa de trabajo del Departamento diez nuevos mandatos relacionados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre ellos, el establecimiento del foro del Consejo Económico y Social sobre el seguimiento de la financiación para el desarrollo y el foro de múltiples interesados sobre la ciencia, la tecnología y la innovación en pro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyos períodos de sesiones inaugurales de 2016 han contado con el apoyo del Departamento.

18. Los esfuerzos por mejorar y modernizar los métodos de trabajo de los servicios de traducción simplificando el flujo de trabajo, creando bases de datos unificadas, armonizando los sistemas y fomentando el uso de sistemas de traducción con ayuda de computadora contribuyeron a aumentar la productividad en poco menos del 10% en Nueva York, Ginebra y Viena entre 2014 y 2015. Con miras a reforzar la armonización de las políticas, prácticas y procedimientos operativos estándar, el Departamento ha establecido un grupo directivo interno integrado por personal directivo superior de todos los lugares de destino, que ha proporcionado un valioso foro para el debate entre los directivos responsables de esferas de trabajo similares y ha dado lugar a la formulación de recomendaciones concretas en materia de políticas sobre el tratamiento de la documentación para reuniones. El Departamento también ha señalado otras esferas que podrían beneficiarse de esa armonización, como los servicios de interpretación.

19. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/71/549), dice que, si bien la utilización de las instalaciones y los recursos de los servicios de conferencias en los cuatro principales lugares de destino sigue siendo superior al 80%, en todos los informes futuros sobre el plan de conferencias debería incluirse información sobre la utilización real de dichos servicios en comparación con la capacidad para reuniones existente en todos los lugares en que hay sedes.

20. Teniendo en cuenta el interés particular de la Comisión Consultiva, y de los miembros de las Naciones Unidas en general, en las cuestiones relativas a la accesibilidad de los servicios de conferencias, el orador espera que el informe más reciente del Secretario General sobre la realización de unas Naciones Unidas inclusivas y accesibles para las personas con discapacidad (A/71/344 y A/71/344/Corr.1) se presente a la Quinta Comisión para su examen, así como todas las solicitudes conexas.

21. El orador recomienda que se apruebe la propuesta de transferir la responsabilidad de la digitalización de los documentos más antiguos de las Naciones Unidas al Departamento de Información Pública y que las futuras actualizaciones sobre el proyecto de digitalización se presenten en relación con el tema del programa titulado "Cuestiones relativas a la información". Asimismo, espera que cuando la Asamblea General examine el presente informe, así como informes futuros, disponga de los datos sobre el volumen de trabajo real de los revisores, desglosados por sección de idiomas. Por último, el orador destaca la labor realizada por el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias para promover los programas de divulgación, en particular aquellos encaminados a seleccionar a personal lingüístico cualificado procedente de las regiones insuficientemente representadas utilizando los medios sociales, así como los procesos de formación y examen a distancia.

22. **El Sr. Chamlongrasdr** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el proyecto de resolución sobre el plan de conferencias proporcionará una base sólida para las negociaciones del Comité sobre ese tema del programa. El Grupo otorga una gran importancia a la prestación eficaz de

servicios de calidad en consonancia con el principio del multilingüismo. La utilización de los servicios de conferencias, los asuntos relacionados con la documentación y la publicación y con la traducción y la interpretación, y el calendario de conferencias y reuniones son cuestiones decisivas para el funcionamiento eficaz y eficiente de la Organización y las deliberaciones de los órganos intergubernamentales y de expertos.

23. El Grupo observa con aprecio que el índice de utilización general para todos los órganos que figuran en el calendario en los cuatro lugares de destino ha alcanzado la cifra de referencia fijada del 80% y alienta a los órganos cuya utilización ha sido inferior al nivel de referencia a proseguir sus esfuerzos para lograr una utilización óptima. Con respecto a la gestión integrada a nivel mundial, el Grupo acoge con satisfacción las iniciativas del Secretario General encaminadas a establecer y aplicar indicadores de desempeño comunes y sistemas únicos de tecnología de la información en todos los lugares de destino, y espera que las enseñanzas y las mejores prácticas extraídas de esos esfuerzos se compartan con las comisiones regionales y otras instalaciones de conferencias de las Naciones Unidas. También subraya la necesidad de que la documentación pertinente se publique de manera oportuna y simultánea en todos los idiomas oficiales, y de que se mejore su calidad, a fin de facilitar las deliberaciones de los órganos intergubernamentales y de expertos, incluida la Quinta Comisión. En ese sentido, el Grupo alienta al grupo de trabajo interdepartamental sobre documentación a velar por que todos los problemas relativos a la documentación se solucionen de manera oportuna.

24. El orador acoge con beneplácito la financiación proporcionada por el Estado de Qatar al proyecto de digitalización, si bien toma nota de que, además de las contribuciones voluntarias existentes, para ejecutar el proyecto se precisarán más de 4,6 millones de dólares. En ese sentido, el orador expresa su decepción por el hecho de que no se haya presentado la propuesta conexas solicitada en el párrafo 86 de la resolución 70/9 de la Asamblea General y pide que se presente sin más dilación.

25. El Grupo valora el papel desempeñado por la tecnología de la información y las comunicaciones a la hora de facilitar la labor de los órganos intergubernamentales. Por lo tanto, acoge con satisfacción las actividades en curso emprendidas por

la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones y el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, entre otras, la introducción de un Sistema de Archivo de Documentos portátil y la mejora de los servicios del Centro de Documentación, y alienta al Secretario General a que prosiga su labor a ese respecto en todos los lugares de destino y las comisiones regionales. Todos los Estados Miembros deben recibir los documentos sin demora, restricciones ni condiciones.

26. El Grupo observa que el proyecto del plan maestro de mejoras de infraestructura está a punto de concluir y destaca la necesidad de rectificar los errores u omisiones señalados por los Estados Miembros en materia de accesibilidad física y tecnológica. En consecuencia, espera con interés que se presente información sobre las actividades previstas en ese sentido antes del cierre de las cuentas relativas al plan maestro.

27. Observando además que varios órganos intergubernamentales, incluida la Quinta Comisión, han extendido sus sesiones más allá del tiempo asignado en el calendario de conferencias, el orador hace hincapié en que los Estados Miembros deben dar respuesta a las complicaciones que impiden la conclusión oportuna de su labor, adoptando un enfoque más eficiente en lugar de modificar el calendario.

28. Las instalaciones de las Naciones Unidas deben utilizarse de conformidad con los principios y propósitos de la Organización, que promueven el multilateralismo. Por consiguiente, el orador solicita que se adopten medidas para velar por que, antes de que se utilice un local, se verifique la naturaleza y el contenido de los eventos, especialmente los realizados por organizaciones no gubernamentales, con objeto de garantizar la coherencia con los principios de la Organización.

29. **La Sra. Pilleri** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía; Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y asociación; y, además, Armenia, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, destaca la importancia de la publicación simultánea y oportuna de toda la documentación necesaria en todos los idiomas oficiales, así como la necesidad de garantizar que se respete lo dispuesto en todas las resoluciones y los procedimientos conexos, en

particular la resolución [70/247](#) de la Asamblea General. El cumplimiento de los plazos y los límites de palabras fijados es especialmente importante para asegurar que los documentos se distribuyan entre los miembros de manera previsible y oportuna. En ese sentido, la adopción de medidas innovadoras, como la distribución del volumen de trabajo en el contexto de la gestión integrada a nivel mundial, puede contribuir a agilizar la traducción de los documentos urgentes y, de ese modo, reforzar la labor de la Quinta Comisión y garantizar la utilización eficiente de los servicios de conferencias.

30. Los miembros de la Unión Europea tienen un gran interés en dar con una solución estructural y pragmática frente a los problemas relativos al programa de la segunda parte de la continuación del período de sesiones. Además, están profundamente preocupados por que, de forma sistemática, la Quinta Comisión no ha logrado concluir su labor dentro del tiempo asignado, una situación que se ha visto agravada por la programación vigente de las reuniones de la Quinta Comisión y del Comité del Programa y de la Coordinación, que ya no resulta viable e incide negativamente en la labor de la Quinta Comisión. Ha sido preciso implantar soluciones alternativas caras y engorrosas para dar cabida a las negociaciones celebradas durante todo el mes de junio, fuera de las horas de trabajo y sin disponer de servicios de interpretación, y para adoptar las medidas administrativas necesarias antes de que comience el nuevo ejercicio presupuestario. Además, debe prestarse atención a los efectos de la incertidumbre generada por la demora en la aprobación de los presupuestos para el personal de las Naciones Unidas cuyos medios de vida dependen de esas decisiones. La propuesta de ampliar el tiempo asignado para la segunda parte de la continuación del período de sesiones permitirá que la Quinta Comisión pueda contar con los servicios de conferencias adecuados y con el valioso apoyo prestado por la Secretaría en el transcurso de sus deliberaciones. Por último, la delegación de la oradora colaborará con todos los miembros de las Naciones Unidas con un espíritu de apertura, transparencia y pragmatismo, con objeto de mejorar el calendario de conferencias y reuniones y velar por que se adopten todas las medidas necesarias para lograr un resultado beneficioso para todas las partes.

31. **La Sra. Iwatani** (Japón) hace hincapié en la necesidad de asegurar la prestación efectiva y eficiente

de los servicios de conferencias, al tiempo que se mantiene la calidad, con miras a facilitar la adopción de decisiones por parte de los Estados Miembros. En consecuencia, la oradora acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias para aumentar los índices de utilización de las instalaciones y los recursos de conferencias y velar por la publicación oportuna de todos los documentos en los seis idiomas oficiales.

32. Si bien agradece los esfuerzos realizados por el Departamento para tramitar con prontitud los informes de la Comisión Consultiva en todos los idiomas oficiales, la oradora pide al Departamento y a la Comisión Consultiva que evalúen los progresos realizados en la aplicación del párrafo 29 de la resolución 70/247 de la Asamblea General, en el que se solicita al Secretario General que presente los informes a la Comisión Consultiva a más tardar dos semanas antes de que esta haya previsto examinar los temas a fin de asegurar que la Comisión Consultiva pueda, a su vez, ofrecer asesoramiento a la Asamblea General a más tardar dos semanas antes del inicio oficial del examen de un tema, con sujeción a las excepciones contempladas en dicho párrafo.

33. **La Sra. Pollard** (Secretaria General Adjunta de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias), en respuesta a las observaciones formuladas por el representante de Tailandia, que ha hablado en nombre del Grupo de 77 y China, dice que el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias concede una gran prioridad a compartir con las comisiones regionales sus mejores políticas y prácticas, en particular en lo referente a la tecnología y las iniciativas de armonización. El Departamento organiza la Reunión Anual Internacional sobre Disposiciones en Materia de Idiomas, Documentación y Publicaciones (IAMLADP), que cuenta con la participación de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de muchas otras organizaciones intergubernamentales y proporciona un foro para reforzar la coordinación en el marco de la red intergubernamental de gestión de conferencias. Asimismo, celebra una reunión anual de coordinación destinada al personal directivo superior de gestión de conferencias de los cuatro principales lugares de destino de las Naciones Unidas y las comisiones regionales. En 2016, el Departamento ha trabajado activamente con las comisiones regionales y seguirá

haciéndolo con miras a incluirlas en su amplia red. En particular, aguarda con interés la reunión de coordinación que la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico organizará en Bangkok en 2017, ya que permitirá poner de relieve la labor de las comisiones. En lo que respecta a la utilización de las instalaciones de la Organización, se autorizaron eventos que posteriormente se consideraron inadecuados; en consecuencia, las solicitudes para celebrar actos en los locales de las Naciones Unidas se están examinando de manera más rigurosa y todos los solicitantes, en particular las misiones permanentes que organizan eventos en nombre de organizaciones no gubernamentales, están obligadas a cumplir una serie de condiciones y a garantizar la naturaleza apropiada de la actividad en cuestión.

34. A pesar de los progresos realizados, la publicación oportuna y simultánea de la documentación sigue suponiendo un desafío. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la resolución 70/247 de la Asamblea General, el Departamento colabora estrechamente con la Comisión Consultiva, la Quinta Comisión y los departamentos que presentan la documentación para establecer objetivos, aplicar los límites de palabras y negociar exenciones que permitan sobrepasar dichos límites. Al planificar la capacidad de su personal de manera acorde a las necesidades de documentación de la Quinta Comisión, como parte de su enfoque integrado el Departamento tiene en cuenta la capacidad disponible en otros lugares de destino. Sin embargo, hay poco margen de flexibilidad a ese respecto, ya que Nueva York y Ginebra por sí solos abarcan el 90% del volumen de trabajo relativo a la gestión de conferencias, y los períodos de mayor volumen de trabajo suelen coincidir en ambos lugares de destino. No obstante, el Departamento está trabajando para mejorar la planificación del proceso de producción de documentos, entre otras cosas, haciendo un seguimiento proactivo con los departamentos autores para evitar retrasos.

35. Aunque el Departamento colabora estrechamente con la Comisión Consultiva y la Secretaría para mantenerse al tanto del estado de preparación de los informes de la Comisión Consultiva, y para asegurar que se dispone de la capacidad adecuada para tramitarlos oportunamente, la oradora hace hincapié en que el Departamento no está en condiciones de indicar a un órgano independiente, como es la Comisión

Consultiva, que debe reducir la extensión de sus informes.

36. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), en respuesta a la representante del Japón, dice que la Comisión Consultiva evaluará en qué medida la fecha de recepción de los informes del Secretario General repercute en la puntualidad de sus propios informes, así como los efectos de otros factores relevantes, como la necesidad de responder a las preguntas de los miembros y la complejidad de la cuestión examinada. La Comisión Consultiva también está estudiando la forma de asegurar que los informes se reciban mucho antes de que comience el examen. En concreto, en relación con el tema del programa titulado "Gestión de los recursos humanos", la Comisión Consultiva ha propuesto reestructurar su examen de los informes de la Secretaría para que la Asamblea reciba los informes de la Comisión Consultiva mucho antes de que esta proceda a examinar los temas en cuestión según lo previsto.

37. **El Sr. Kisoka** (República Unida de Tanzania) dice que su delegación ha participado intensamente en el debate sobre la propuesta de ampliar la segunda parte de la continuación del período de sesiones y considera que son los propios Estados Miembros quienes deben abordar los problemas surgidos a ese respecto. Es injusto que las delegaciones prolonguen el período de sesiones y que, al mismo tiempo, se quejen de que el tiempo asignado es insuficiente e intenten eludir los procedimientos establecidos remitiendo la cuestión directamente al Presidente de la Asamblea General. Los Estados Miembros deben soportar la carga financiera derivada de los ajustes estructurales en las prácticas actuales de la Quinta Comisión, en el entendimiento de que las deliberaciones de la Comisión no pueden extenderse más allá del año natural.

Tema 139 del programa: gestión de los recursos humanos (continuación) ([A/71/186](#), [A/71/257](#), [A/71/258](#), [A/71/323](#), [A/71/323/Add.1](#), [A/71/323/Add.2](#), [A/71/334](#), [A/71/360](#), [A/71/360/Add.1](#), [A/71/393](#), [A/71/393/Add.1](#) y [A/71/557](#))

38. **El Sr. Takasu** (Secretario General Adjunto de Gestión) dice que la Asamblea General, en su septuagésimo período de sesiones, decidió no examinar los informes sobre la gestión de los recursos humanos presentados por el Secretario General en sus períodos

de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo, y examinar en su lugar los informes, nuevos o actualizados, que se presentaran en el período de sesiones en curso. Al presentar el informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos ([A/71/323](#)), el orador dice que el informe se centra en las reformas puestas en marcha desde el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General o aquellas que están en proceso de aplicación. En el informe se destacan los continuos avances logrados en el marco de la iniciativa del Secretario General "Invertir en el personal" ([A/61/255](#)) y figuran las opiniones del Secretario General sobre el camino a seguir para lograr una fuerza de trabajo más global, dinámica, adaptable y comprometida para las Naciones Unidas.

39. Con objeto de mejorar la ejecución de los mandatos conferidos por la Asamblea General en materia de gestión de los recursos humanos, el Secretario General ha presentado ante la Asamblea una serie de propuestas fundamentales para su examen y aprobación, incluidas la reducción a 30 días del período estándar de 60 días de publicación que se aplica a los anuncios de vacantes específicas en las sedes para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores y la introducción de cambios en el sistema de gestión de la actuación profesional en dos fases.

40. Con respecto al equilibrio de género, al 30 de junio de 2016 las mujeres constituían el 34,8% del personal en general y el 42,6% del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. A pesar de los esfuerzos de la Secretaría, siguen existiendo brechas notables a nivel del personal directivo superior, donde las mujeres tan solo representan el 29% del personal en la categoría D-2, el 31% en la categoría D-1 y el 34% en la categoría P-5. En consecuencia, el Secretario General ha elaborado una estrategia holística a nivel de toda la Secretaría, que tiene por objeto lograr la igualdad de género en todo el Cuadro Orgánico para 2030, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

41. La Secretaría sigue esforzándose por mejorar la representación geográfica y atraer a personal externo competente mediante actividades de divulgación dirigidas a los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, ferias de empleo y un mayor uso de las plataformas digitales, como los medios sociales. En el futuro, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene previsto adaptar mejor las

actividades de divulgación a las prioridades y los mandatos de la Organización, colaborando estrechamente con otros departamentos y oficinas para elaborar estrategias que suplan sus necesidades de personal competente y haciendo especial hincapié en la mejora de la representación geográfica y la consecución de la paridad entre los géneros.

42. Si bien los numerosos mandatos de la Asamblea General y las recomendaciones de los órganos de supervisión en los últimos años sobre el tema de la gestión de recursos humanos proporcionan orientaciones útiles sobre la continuación de la reforma, diversas iniciativas recientes han puesto de relieve la necesidad de aplicar un enfoque global, holístico e integrado. Por consiguiente, en el informe se señala la intención del Secretario General de presentar a la Asamblea General, en su septuagésimo tercer período de sesiones, un marco más integrado para la gestión de los recursos humanos en la Secretaría, que abarque tres esferas: la gestión de talentos, la prestación de servicios de recursos humanos y la prestación de apoyo para conformar la cultura institucional.

43. Al presentar el informe del Secretario General sobre la movilidad (A/71/323/Add.1), el orador dice que, de conformidad con la resolución 68/265 de la Asamblea General, en enero de 2016 se puso en marcha el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada en la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET). En enero de 2017 se procederá a aplicar el sistema en la segunda red de empleos, a saber, la red de tecnología de la información y las telecomunicaciones (ITECNET). En el informe se presentan información actualizada, los datos preliminares y las enseñanzas extraídas de la ejecución de los primeros procesos semestrales de gestión de vacantes y movilidad planificada.

44. Al presentar el informe del Secretario General sobre la evaluación del sistema de intervalos convenientes (A/71/323/Add.2), el orador dice que en el informe figura un examen del sistema en vigor, así como la solicitud del Secretario General a la Asamblea General de que apruebe los cambios recomendados y brinde más orientaciones, según proceda.

45. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/71/360/Add.1) figura una

sinopsis demográfica del personal de la Secretaría al 30 de junio de 2016 y de la contratación de las categorías de personal enumeradas durante el bienio 2014-2015. En su informe sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/71/360), con objeto de dar respuesta a la necesidad, destacada por la Comisión Consultiva en años anteriores, de aumentar el análisis de las tendencias, el Secretario General invita a la Asamblea General a apoyar la recomendación de modificar el período sobre el que se presenten los futuros informes relativos a la composición para que abarque el año civil, de enero a diciembre, en vez del período comprendido entre julio y junio, de forma que se disponga de tiempo suficiente para analizar los datos.

46. Por último, el orador señala a la atención de la Comisión el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal (A/71/258), en el que se enuncian las enmiendas necesarias para la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común, incluidas las enmiendas del Reglamento del Personal promulgadas provisionalmente el 1 de julio de 2016 en virtud de la resolución 70/244 de la Asamblea General, y del nuevo marco de movilidad planificada, aprobado por la Asamblea General en su resolución 68/265. Es imperativo que la Asamblea apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal y tome nota de las enmiendas del Reglamento del Personal, según proceda, en el período de sesiones en curso, a fin de proporcionar a la Secretaría una base jurídica oficial que respalde la adopción de medidas.

47. La Asamblea General no ha aprobado ninguna resolución amplia sobre la gestión de recursos humanos desde su sexagésimo séptimo período de sesiones. La reforma es un proceso continuo y dinámico que requiere el compromiso sostenido y el liderazgo de los Estados Miembros. Por consiguiente, el orador espera que la Asamblea General adopte una opinión favorable de los informes y propuestas presentados por el Secretario General, que están interrelacionados y es preciso aplicar en su conjunto.

48. **La Sra. Armstrong** (Directora de la Oficina de Ética), al presentar el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/71/334), dice que, desde su establecimiento diez años atrás, la Oficina de Ética ha respondido a 7.217 solicitudes de servicios, ha detectado y gestionado 1.256 asuntos de conflicto de intereses a través del programa de

declaración de la información financiera y ha llevado a cabo el examen preliminar de 153 solicitudes de protección contra represalias, en 21 de las cuales se observaron indicios racionales de criminalidad y se determinó que la actividad protegida era un factor que contribuía a causar la supuesta represalia o amenaza de represalia; se determinó que cinco de esos casos guardaban relación con represalias. Los resultados parecen corresponderse con los de organizaciones comparables.

49. La Oficina de Ética sigue ayudando al Secretario General, a título independiente, con la intención de mejorar la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas de la Organización. Entre las principales iniciativas se incluyen asesoramiento y orientación confidenciales sobre ética; el programa de declaración de la situación financiera; el examen de las solicitudes de protección contra represalias para determinadas actividades protegidas; la divulgación, la capacitación y las sesiones informativas con otras oficinas y departamentos; y el apoyo en materia de políticas, como la participación en el grupo de trabajo del Departamento de Gestión sobre el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Secretaría de las Naciones Unidas.

50. De las 1.124 solicitudes de servicios recibidas en el período comprendido entre 2015 y 2016, la mayor parte fueron solicitudes de asesoramiento confidencial sobre ética, que ascendieron a 622, lo que refleja el interés del personal en la ética y la integridad. La Oficina también sigue prestando asesoramiento, en respuesta a solicitudes concretas, sobre cuestiones relacionadas con la diligencia debida, el riesgo para la reputación y las mejores prácticas en los programas de lucha contra la corrupción en las adquisiciones.

51. El objetivo del programa de declaración de la situación financiera es proteger la integridad de la Organización y fomentar la confianza pública mediante la detección, la gestión y la prevención de los conflictos de intereses personales. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2015, el programa registró una tasa de presentación del 99%, mientras que la tasa de la Secretaría de las Naciones Unidas fue del 100%. Durante el ciclo de informes, la Oficina de Ética siguió facilitando las deliberaciones del grupo de trabajo interdepartamental sobre las mejoras del marco normativo del programa y colaboró con la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en

la creación de una nueva plataforma, más sólida, de tecnología de la información para el programa.

52. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina comenzó a examinar de forma preliminar 23 denuncias de represalias y determinó que en seis casos había indicios racionales de criminalidad. El grupo de trabajo especial establecido por el Comité del Personal y la Administración para que proponga una política revisada de protección contra las represalias encaminada a denunciar las posibles faltas de conducta continúa sus deliberaciones y recibe constantemente aportes técnicos de la Oficina.

53. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina brindó 122 sesiones informativas y se registraron 140.000 visitas a su sitio web. Asimismo, trató de aumentar la eficiencia y la rentabilidad de sus iniciativas de divulgación agrupando los lugares cercanos durante sus misiones. También supervisó la implantación progresiva del Diálogo sobre Liderazgo de 2015, centrado en la responsabilidad individual en el cumplimiento de la misión común, y, en colaboración con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y el Departamento de Gestión, elaboró el Diálogo sobre Liderazgo de 2016, titulado "Fraud awareness and prevention: how do I fit in?" (la sensibilización y la prevención del fraude: ¿dónde encajo yo?), que facilitará los debates sobre los distintos mecanismos para disuadir, detectar, prevenir y notificar las denuncias de fraude y corrupción y dar a conocer el nuevo Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/IC/2016/25).

54. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina promovió activamente que, antes del nombramiento, se examinaran los posibles conflictos de intereses de los puestos directivos superiores, y prestó asistencia a ese respecto. Asimismo, contribuyó a la coherencia de las políticas en el sistema de las Naciones Unidas al presidir las reuniones mensuales del Panel de Ética y participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

55. Gracias a su colaboración directa con el personal, la administración y los demás interesados en lo referente a los valores de las Naciones Unidas y la promoción del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, la Oficina de Ética presta un apoyo crucial al Secretario General y a los Estados Miembros. Se solicita a la Asamblea General que tome

nota del informe del Secretario General, incluida su intención de modificar el ciclo anual de presentación de informes, cambiando el marco de mediados de año (1 de agosto a 31 de julio) a uno que siga el año civil (1 de enero a 31 de diciembre), al tiempo que se respeta totalmente el requisito de informar una vez al año.

56. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/71/557), dice que en el informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos figura una evaluación más clara de los problemas de gestión de los recursos humanos afrontados por la Organización, así como un enfoque estratégico e integrado para darles respuesta. La Comisión Consultiva apoya la intención del Secretario General de presentar una propuesta detallada sobre la evolución del marco de gestión de los recursos humanos en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, y es de la opinión de que el marco debería reflejar una amplia evaluación del impacto de todas las iniciativas conexas emprendidas en el último decenio y debería abordar cuestiones que han sido examinadas repetidamente por la Comisión Consultiva en sus informes.

57. La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de vacantes concretas en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, incluidos los anuncios de vacantes que forman parte de los procesos semestrales de dotación de personal realizados en el contexto del nuevo marco de movilidad. La Comisión Consultiva recomienda también que se apruebe la propuesta de eliminar gradualmente, para diciembre de 2018, las listas de preselección heredadas que estaban vigentes antes de que se introdujera el programa para jóvenes profesionales, así como la propuesta de ampliar el plazo de permanencia en la lista de los candidatos que hayan superado las pruebas del programa para jóvenes profesionales. La propuesta de aumentar los ingresos permisibles para los exfuncionarios jubilados de las Naciones Unidas probablemente hará que se les contrate con más frecuencia, lo que constituye una práctica contraria a los esfuerzos para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo y rejuvenecer la Secretaría.

58. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General seguir analizando las repercusiones derivadas de la propuesta de eliminar el requisito del examen para que el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos pueda pasar al Cuadro Orgánico. En cuanto a la propuesta de levantar las restricciones impuestas a la contratación con arreglo a la resolución 51/226 de la Asamblea General, la Comisión Consultiva considera convenientes las medidas para que haya igualdad de condiciones entre los candidatos internos y los externos a la hora de llenar los puestos vacantes en la Secretaría. No obstante, antes de recomendar que se apruebe esa propuesta, la Comisión Consultiva recomienda seguir analizando las repercusiones más amplias que podría tener el levantamiento de las restricciones. La Comisión Consultiva no está convencida de que se haya realizado un análisis exhaustivo de los posibles costos y beneficios de la propuesta de ampliar la duración de las asignaciones temporales. Por lo tanto, recomienda que se lleve a cabo el debido análisis adicional y, en caso de que la propuesta quede corroborada, que vuelva a presentarse para que la Asamblea la someta a examen.

59. En lo que respecta al nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, las conclusiones que figuran en el informe del Secretario General reflejan una experiencia muy limitada, habida cuenta de los bajos niveles de colocación resultantes del primer proceso de movilidad planificada realizado en POLNET y de la falta de información detallada sobre las vacantes cubiertas a través del nuevo sistema. Las conclusiones y enseñanzas extraídas que figuran en el informe son de carácter preliminar. Por lo tanto, la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar la aprobación de la propuesta de permitir que las plazas vacantes se incluyan en el proceso de movilidad planificada. También destaca la importancia de establecer una base de referencia comparativa viable contra la cual se puedan medir las tendencias futuras en materia de movilidad. En vista de las dificultades para obtener datos de referencia precisos y coherentes, la Comisión Consultiva tiene la intención de solicitar a la Junta de Auditores que realice una verificación de todos los datos presentados sobre el número de traslados geográficos anuales y sus costos.

60. En cuanto al sistema de intervalos convenientes, la Comisión Consultiva es de la opinión de que, una vez más, los ajustes propuestos por el Secretario

General para determinar los valores inferior y superior de los intervalos no responden adecuadamente a la solicitud de la Asamblea General de realizar un examen amplio del sistema.

61. La Comisión Consultiva observa que el período de consultas relativas a la revisión de la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias ha sido muy largo y, en consecuencia, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que finalice esta instrucción a más tardar el 31 de diciembre de 2016. Del mismo modo, al examinar las actividades de la Oficina de Ética, la Comisión Consultiva destaca que la política revisada de protección contra represalias lleva más de dos años en desarrollo y recomienda que la política revisada se ultime a más tardar a finales de 2016.

62. En cuanto a las enmiendas propuestas del Estatuto y el Reglamento del Personal relativas a la aplicación de los cambios en el conjunto de la remuneración, la Comisión Consultiva reafirma el principio general de que las propuestas para modificar el Estatuto y Reglamento del Personal deben atenerse a las decisiones de la Asamblea General.

63. La Comisión Consultiva está de acuerdo con las propuestas de cambiar los ciclos de informes para los documentos sobre la composición de la Secretaría y las actividades de la Oficina de Ética. Además, debería considerarse la posibilidad de reajustar y armonizar la publicación de todos los informes relacionados con los recursos humanos, incluido el informe anual sobre el sistema de administración de justicia, para que la Comisión pueda examinarlos a principios de año y, de ese modo, la Asamblea General pueda avanzar en su propio examen de esos temas. Esos cambios deben considerarse en el contexto más amplio de las iniciativas para racionalizar el programa de trabajo de la Asamblea General.

64. Las demoras en la publicación de los estados financieros anuales y los informes conexos de la Junta de Auditores han impedido que la Comisión Consultiva examine esos informes al comienzo de su período de sesiones de otoño, como suele hacer. El orador entiende que el programa de trabajo de la Quinta Comisión también se ha visto afectado en consecuencia. La Comisión Consultiva ha intentado reorganizar su examen de los temas para que la Asamblea pueda examinar antes otros temas del programa; por ejemplo, el informe que tiene ante sí la

Comisión se está presentando tres semanas antes que el informe preparado hace dos años por la Comisión Consultiva sobre el mismo tema. La Comisión Consultiva seguirá esforzándose por publicar sus informes de manera oportuna.

65. **El Sr. Sukayri** (Dependencia Común de Inspección) presenta la nota del Secretario General en la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre la planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([A/71/393](#)) y dice que el examen a nivel de todo el sistema realizado por la DCI tiene por objeto hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos realizados en la elaboración de un marco para una estrategia de planificación de la sucesión en los cargos y para las políticas correspondientes de aplicación; determinar cuáles son los retos de dicha planificación y proponer soluciones; identificar y difundir las prácticas buenas y óptimas; y proponer puntos de referencia para la sucesión en los cargos. El examen reveló que la planificación de la sucesión, pese a lo importante que es, no constituye una prioridad para ninguna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, el alarmante panorama demográfico en la mayoría de las organizaciones del sistema hace que para ellas sea imperativo acelerar la planificación de la sucesión con objeto de evitar la posible pérdida de memoria institucional, así como la interrupción de la transmisión de conocimientos y de la continuidad institucional de sus funciones directivas y otras funciones cruciales.

66. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas todavía no han adoptado ninguna definición para la planificación de la sucesión, ya sea a nivel de organización o a nivel de todo el sistema, y ninguna cuenta con un proceso oficial para planificar la sucesión. Por consiguiente, en el examen se expusieron los elementos de los procesos oficiosos existentes, que se ajustan al marco propuesto en 2009 por la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), en respuesta a una recomendación formulada en 2007 por la DCI. En concreto, en el examen se evaluó el progreso de las deliberaciones en todo el sistema sobre la planificación de la sucesión iniciadas en 2009 en el marco de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE. Lamentablemente, las deliberaciones se han suspendido y, en consecuencia, no se ha producido ningún avance a nivel

interinstitucional durante más de seis años. Por consiguiente, el orador recomienda que los miembros de la Red consideren incluir la planificación de la sucesión en 2017 como un componente nuevo e indispensable de la versión revisada del Marco para la Gestión de los Recursos Humanos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). El orador también invita a los miembros de la Red de Recursos Humanos a reanudar el diálogo e intercambiar ideas y buenas prácticas en el marco de la Red.

67. El personal constituye el bien máspreciado de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; por tanto, estas deben reconocer la importancia de quienes dirigen y gestionan su personal, así como de quienes desempeñan funciones críticas que repercuten en todo el personal. Para que la planificación de la sucesión sea adecuada, el orador sugiere aplicar cinco criterios basados en las principales prácticas de los sectores privado y público.

68. Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben ejercer su función de supervisión y examinar las causas de la falta o la demora en la introducción de mecanismos oficiales de planificación de la sucesión, incluida la idoneidad de la financiación actual; y solicitar a los jefes ejecutivos de las organizaciones que elaboren planes oficiales de sucesión sin más demora, a más tardar para finales de 2017. Los jefes ejecutivos de las organizaciones deben tomar medidas concretas para velar por que sus oficinas de gestión de recursos humanos adopten los criterios expuestos en el informe con miras a asegurar que sus organizaciones cuenten con un sólido proceso de planificación de la sucesión, y deben informar sobre los progresos realizados a sus órganos legislativos; y velar por que esas oficinas elaboren y apliquen marcos estratégicos apropiados para la planificación de la sucesión y formulen sin más demora directrices apropiadas sobre el proceso de planificación de la sucesión, a más tardar para fines de 2017. Por último, el Secretario General, en su calidad de Jefe de la JJE, debe velar por que se reintroduzca la planificación de la sucesión como un tema principal del programa de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, y por que se le preste la debida consideración en las futuras sesiones de la Red.

69. **El Sr. Herman** (Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación), al presentar la nota del Secretario General por la que se

transmiten sus observaciones y las de la JJE sobre el informe de la DCI ([A/71/393/Add.1](#)), dice que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas están de acuerdo en que la planificación de la sucesión en los cargos es un componente importante de la gestión institucional y, por tanto, acogen con beneplácito el informe, que consideran informativo y útil. En concreto, las organizaciones aprecian el carácter exhaustivo del informe, en el que se exponen las estrategias, las políticas y las prácticas en vigor en todo el sistema de las Naciones Unidas. Las organizaciones apoyan las conclusiones del informe, aunque también formulan algunas observaciones. Algunas organizaciones señalan que la ejecución íntegra de la planificación de la sucesión puede verse obstaculizada por las normas y los reglamentos vigentes, puesto que podría ser necesario celebrar consultas con los órganos rectores, y que también puede resultar problemática en tiempos de cambios importantes, por ejemplo, durante los reajustes estratégicos o los cambios en las prioridades de la Organización.

70. Las organizaciones apoyan la segunda recomendación, en la que se solicita que se elaboren y apliquen marcos de estrategias de planificación de la sucesión, pero observan que, casi con seguridad, se precisarán recursos adicionales, sobre todo en vista del ambicioso plazo propuesto, y sugieren que se pongan en marcha actividades oficiosas a modo provisional. Con respecto a la tercera recomendación, las organizaciones reconocen el valor de los criterios establecidos en el informe, pero algunas opinan que es preciso hacer análisis ulteriores para comprender mejor sus consecuencias financieras antes de aplicar plenamente esos criterios.

71. **La Presidenta**, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [35/213](#) de la Asamblea General, invita a un representante del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas a que formule una declaración.

72. **El Sr. Richards** (representante designado de los sindicatos del personal de las Naciones Unidas), hablando en nombre del personal de la Secretaría y de los fondos y programas, dice que los sindicatos del personal apoyan la propuesta de permitir a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos solicitar puestos de las categorías P-1, P-2 y P-3 que no estén destinados específicamente al programa para jóvenes profesionales. Esto igualaría la situación en la Secretaría de las Naciones Unidas con

la de los organismos, fondos y programas. El personal del Cuadro de Servicios Generales se encuentra en desventaja frente a los candidatos externos al solicitar puestos del Cuadro Orgánico, pues quedan excluidos independientemente de sus calificaciones o experiencia, y la posibilidad que brinda el concurso para ascender al Cuadro Orgánico resulta extremadamente restrictiva. A diferencia de lo que ocurría anteriormente, en la actualidad muchos funcionarios del Cuadro de Servicios Generales han cursado maestrías y con frecuencia asumen tareas que corresponden a categorías del Cuadro Orgánico.

73. Los sindicatos del personal se oponen enérgicamente a aumentar el límite de ingresos del personal jubilado que reciba una pensión en el equivalente monetario de hasta 125 días laborables por año natural en la categoría en que la persona se hubiera separado del servicio, especialmente en vista del excelente informe de la DCI relativo a la planificación de la sucesión. El límite vigente de 22.000 dólares restringe la práctica del doble beneficio y reduce al mínimo la recontractación de jubilados en detrimento de los funcionarios actuales o nuevos. Además, una de las razones por las que la edad de separación obligatoria del servicio se ha elevado a 65 años ha sido reducir la recontractación de jubilados.

74. Los sindicatos del personal no apoyan la propuesta de eliminar los seis meses de interrupción de la continuidad del servicio para el personal temporero que pasa a ocupar un nombramiento de plazo fijo en el mismo puesto en operaciones de paz y sobre el terreno, ya que eso empujaría a la contratación de los puestos de carrera a través de nombramientos temporales, en otras palabras, por la puerta trasera, y también perjudicaría a los candidatos externos. Esa preocupación es aún más apremiante debido a que las vacantes solo se anuncian dos veces al año y no cuando quedan disponibles, y cada vez se está recurriendo más a los anuncios de vacantes temporales para cubrir esos vacíos. Las vacantes no deberían quedar ocupadas por empleados temporales que posteriormente se quedan ocupando ese puesto.

75. Los sindicatos del personal está en total desacuerdo con la propuesta de que las plazas vacantes en los lugares de destino de categoría B, C, D y E se incluyan en un proceso de movilidad planificada. En la mayoría de los casos, está previsto que la movilidad se realice haciendo un seguimiento de las vacantes, lo que implica que el personal puede solicitar, durante su

período de ocupación de un puesto, cualquier puesto de su elección, incluidos los de categorías superiores. En el marco del sistema de movilidad planificada, quienes permanecen en sus puestos al final de su período de ocupación son trasladados lateralmente a puestos nuevos que podrían no ser de su elección, lo que sirve como incentivo para pedir un traspaso a tiempo a través del seguimiento de las vacantes. La propuesta hará que para el personal sea difícil solicitar nuevos puestos, eliminará las oportunidades de ascenso a puestos sobre el terreno y limitará considerablemente las oportunidades de los candidatos externos. En cualquier caso, el sistema de movilidad planificada no debería examinarse hasta que se cumpla un año de su entrada en funcionamiento en POLNET. Los sindicatos del personal también se muestran preocupados por el uso de pruebas cognitivas generales: privilegia indebidamente a los hablantes nativos de inglés y las preguntas del componente de razonamiento situacional son poco claras y están orientadas a los Estados Unidos.

76. Los sindicatos del personal no están de acuerdo con la enmienda a la regla 9.9 del Reglamento del Personal, según la cual no se pagarán los días acumulados de vacaciones anuales a los funcionarios que sean destituidos por actos de explotación o abusos sexuales. A pesar de que los actos atroces cometidos fuera del lugar de trabajo pueden ser causa de despido, los sindicatos del personal y algunos miembros de la administración tienen algunas inquietudes de carácter jurídico sobre el hecho de que la Organización cobre al funcionario implicado un sueldo diferido que ya habían ganado por contrato en respuesta a un acto que no tiene consecuencias financieras para la Organización. Ese tipo de medidas también resultan arbitraria, ya que los distintos funcionarios tienen diferentes niveles de días acumulados de vacaciones anuales. Los sindicatos del personal tampoco están de acuerdo con la enmienda a la regla 3.6 del Reglamento del Personal, según la cual la dependencia del cónyuge a cargo debe determinarse sobre la base de todos los ingresos del cónyuge, incluidas las pensiones y otros ingresos relacionados con la jubilación. En el informe se señala que ese cambio ha sido recomendado por la CAPI, lo que no es cierto.

77. El modelo global de prestación de servicios se basa en el supuesto de que Umoja esté en funcionamiento, pero la realidad es que siguen surgiendo problemas, a pesar de los 1.000 millones de dólares invertidos en la plataforma, y algunos colegas

siguen esperando meses para cobrar su sueldo y sus prestaciones. Una vez que Umoja se estabilice, habrá oportunidad de estudiar más a fondo los beneficios que puede aportar. En la actualidad se dispone de muy pocos datos para formar una opinión al respecto. Asimismo, el predecesor del modelo global de prestación de servicios, el Centro Regional de Servicios de Entebbe, tiene mala reputación en lo referente a la prestación de servicios.

78. No hay pruebas de que la iniciativa sobre el lugar de trabajo flexible en las Naciones Unidas genere mejoras en la productividad. En cambio, el personal informa de que las interrupciones y distracciones constantes perjudican la productividad y, como han señalado algunas delegaciones, dado que los sueldos representan el 75% del total de gastos, existe un riesgo notable de que las pérdidas de productividad superen los beneficios en materia de alquiler. Algunos funcionarios utilizan el mismo escritorio cada día, lo que demuestra la futilidad del ejercicio cosmético para el que se pide a los Estados Miembros que gasten 66 millones de dólares. A ese precio, los únicos beneficios irán para la empresa de mobiliario que ha obtenido el contrato.

79. Los sindicatos del personal manifiestan preocupación por el hecho de que la Organización desee revisar su política para la protección de quienes denuncian irregularidades y reducir el alcance de lo que constituyen actividades protegidas: solo se brindará protección al personal que notifique infracciones graves de la Carta u otras normas, y no a quienes comuniquen infracciones leves. Como no está claro qué constituye una infracción grave o una leve o por qué se hace una distinción, es probable que el personal no notifique ninguna violación, lo que obstaculizará el objetivo de la política.

80. Una serie de medidas adoptadas por representantes del Secretario General ha dado lugar a un notable enfriamiento de las relaciones entre la administración y el personal. Los sindicatos del personal solicitan a la Asamblea General que recomiende que el Secretario General restablezca un diálogo significativo entre la administración y el personal.

81. Por último, las Naciones Unidas son una de las pocas organizaciones internacionales que no ofrecen estipendios a los pasantes, lo que juega en detrimento de quienes proceden de países en desarrollo. Dado que

el programa de pasantías es un medio útil de atraer el talento de entornos menos tradicionales y aumentar la diversidad geográfica de la Organización, los sindicatos del personal reiteran su llamamiento para que el Secretario General prepare un informe sobre las consecuencias de ofrecer estipendios a los pasantes de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 12.55 horas.