



# Asamblea General

Septuagésimo octavo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
13 de marzo de 2024  
Español  
Original: inglés

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 27ª sesión

Celebrada en la Sede (Nueva York) el 26 de febrero de 2024, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Mahmoud . . . . . (Egipto)  
*Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos*  
*y de Presupuesto:* Sr. Al-Kumaim

## Sumario

Organización de los trabajos

Tema 141 del programa: Dependencia Común de Inspección

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

Tema 142 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (*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, a la Jefatura de la Sección de Gestión de Documentos ([dms@un.org](mailto: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>).



*Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.*

### **Organización de los trabajos (A/C.5/78/L.28)**

1. **El Presidente** dice que, de conformidad con la resolución [77/267](#) de la Asamblea General, la parte actual de la continuación del período de sesiones de la Quinta Comisión tendrá una duración de cinco semanas en vez de cuatro, una medida novedosa que debería ayudar a este órgano a concluir su labor. La Comisión ha de tratar varias cuestiones esenciales para mejorar el funcionamiento presupuestario y financiero de las Naciones Unidas, por lo que el Presidente le pide que llegue a un acuerdo sobre dichas cuestiones, reduciendo al mínimo los asuntos sobre los cuales no vaya a tomar medidas o cuyo examen decida aplazar. El Presidente tiene previsto dar seguimiento al debate oficioso sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebrado durante la parte principal del período de sesiones, para lo cual, teniendo presentes las propuestas de los Estados Miembros y la Secretaría, elaborará un documento oficioso que pueda servir de referencia para enriquecer las deliberaciones que tengan lugar en la segunda parte de la continuación del período de sesiones.

2. A continuación, el Presidente invita a la Comisión a examinar el programa de trabajo provisional propuesto para la primera parte de la continuación del período de sesiones, elaborado a partir de la nota de la Secretaría sobre el estado de preparación de la documentación ([A/C.5/78/L.28](#)).

3. **El Sr. Ainomuhisha** (Uganda), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo espera que la Comisión pueda extraer conclusiones sobre los temas del programa que ha de examinar durante la semana adicional de que dispone para deliberar en la primera parte de la continuación del período de sesiones, como se dispone en la resolución [77/267](#) de la Asamblea General, y no desaproveche ese tiempo. El Grupo reconoce asimismo los esfuerzos de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto para proporcionar a la Comisión recomendaciones técnicas detalladas y sólidas sobre esos temas del programa.

4. El Grupo toma nota de las medidas adoptadas para que los informes se presenten y faciliten puntualmente a la Comisión. Es indispensable facilitar los informes en plazo para que la Comisión pueda llevar a cabo su labor en el horario habitual de trabajo y sin excederse del tiempo asignado en el programa de trabajo; asesorar debidamente a la Organización; y reducir al mínimo los asuntos respecto de los cuales aprueba resoluciones resumidas o no toma medida alguna.

5. El Grupo se compromete a examinar a fondo todos los asuntos que se sometan a la Comisión, en particular la gestión de los recursos humanos, el sistema de rendición de cuentas, las actividades de la cadena de suministro, el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) y el régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea General aprobó la resolución [77/278](#), relativa a la gestión de los recursos humanos, después de tratar durante mucho tiempo de alcanzar un consenso al respecto. El Grupo quiere conocer más detalles sobre las medidas adoptadas para aplicar las exhaustivas directrices que figuran en dicha resolución. Todos los departamentos sin excepción deben cumplir la resolución de forma sustancial y no selectiva.

6. **El Sr. Gafoor** (Singapur), en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que la ASEAN desea recordar la difícil situación de liquidez que atraviesan las Naciones Unidas a consecuencia del impago de las cuotas, sobre todo por parte de uno de los principales contribuyentes. A pesar de los esfuerzos de la Comisión por finalizar a tiempo el presupuesto por programas para 2024, la ejecución del mandato se verá afectada negativamente por las medidas de ahorro reforzadas, como son las restricciones a la contratación y el gasto o la reducción del apoyo que presta la Secretaría a las reuniones celebradas en Nueva York y otros lugares. Los Estados Miembros que tengan la capacidad para ello deben pagar sus cuotas de manera íntegra, puntual y sin condiciones. Si no realizan esos pagos, los Estados Miembros no deben esperar que la Organización cumpla los mandatos que le han confiado y que garantice al mismo tiempo una dotación de personal adecuada y el bienestar de la plantilla. La ASEAN espera que esta situación mejore pronto y aguarda con interés la sesión informativa de la Contraloría sobre cómo gestionar la situación de liquidez, que tendrá lugar el 1 de marzo de 2024.

7. Las políticas de recursos humanos de la Organización deben evolucionar a la par que las reformas de las Naciones Unidas emprendidas por el Secretario General, incluida su visión sobre el futuro del multilateralismo. Estas políticas deben garantizar que el personal pueda adaptarse y estar preparado de cara al futuro, de modo que pueda apoyar la labor de la Organización en un mundo cambiante y complejo. También es preciso reflexionar continuamente sobre la composición del personal de las Naciones Unidas para que la Organización siga conservando su carácter plurinacional y aproveche la diversidad de opiniones y experiencias.

8. La ASEAN seguirá de cerca los debates sobre los temas del programa relacionados con el presupuesto que la Comisión tiene ante sí durante la parte actual de la

continuación del período de sesiones. Se necesitan recursos adecuados para facilitar la entrada en vigor y la aplicación del Acuerdo en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar relativo a la Conservación y el Uso Sostenible de la Diversidad Biológica Marina de las Zonas Situadas Fuera de la Jurisdicción Nacional, que reviste gran importancia para los Estados miembros de la ASEAN y otros países en desarrollo. La ASEAN también aguarda con interés el debate sobre la propuesta del Secretario General de dotar al sistema de coordinadores residentes de una financiación adecuada, previsible y sostenible para que pueda funcionar como es debido. No obstante, la ASEAN lamenta que el asunto no se planteara hasta el 26 de marzo de 2024, dos días antes de que concluyera la primera parte de la continuación del período de sesiones. El orador insta al Secretario General y a la Comisión Consultiva a que terminen de elaborar sus informes correspondientes lo antes posible y de ese modo poder disponer de tiempo suficiente para debatir a fondo la cuestión.

9. **El Sr. Camelli** (Representante de la Unión Europea en calidad de observadora), hablando también en nombre de los países candidatos Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova, Türkiye y Ucrania, y, además, Andorra, Mónaco y San Marino, dice que la primera parte de la continuación del período de sesiones de la Asamblea General se estableció para que la Comisión pudiera abordar asuntos fundamentales para el funcionamiento eficiente y eficaz de las Naciones Unidas que no estuvieran sujetos a plazos o no se hubieran discutido durante la parte principal del período de sesiones, sin interrumpir las deliberaciones sobre el mantenimiento de la paz en la segunda parte de la continuación del período de sesiones.

10. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan los esfuerzos del Secretario General por modernizar y reformar la Organización, en particular la gestión de la cadena de suministro, que es esencial para la reforma general de la gestión. Celebran los avances logrados al respecto, porque harán de las Naciones Unidas una organización mejor y más receptiva. Sin embargo, les preocupan los continuos intentos por socavar la independencia de los organismos de supervisión y obstaculizar sus investigaciones, por lo que se comprometen a establecer un marco sólido de rendición de cuentas. La rendición de cuentas del personal de la Secretaría y sus interlocutores es una piedra angular de la reforma de la gestión y de la delegación de autoridad y resulta indispensable para fomentar una cultura de ética y transparencia, además de prevenir y atajar las conductas indebidas.

11. La Comisión debe seguir financiando como corresponde todos los mandatos establecidos por los órganos legislativos de las Naciones Unidas. Entre las cuestiones presupuestarias estructurales que la Comisión tiene ante sí, la Unión Europea prestará especial atención a garantizar una financiación suficiente para liquidar de manera ordenada la Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán (UNITAMS), la aplicación del Acuerdo relativo a la Conservación y el Uso Sostenible de la Diversidad Biológica Marina y la Institución Independiente sobre las Personas Desaparecidas en la República Árabe Siria, creada en virtud de la resolución [77/301](#) de la Asamblea General. La Unión Europea aguarda con interés los debates sobre la manera de garantizar una financiación adecuada, previsible y sostenida para el sistema de coordinadores residentes. Sin embargo, las responsabilidades de la Comisión no se limitan a la aprobación de los presupuestos. Por ello, la Unión Europea hace un llamamiento a todos los Estados Miembros para que cumplan sus obligaciones financieras con la Organización y así esta pueda cumplir sus mandatos.

12. La Comisión reanudará asimismo sus debates sobre la gestión de los recursos humanos. La aprobación de la resolución [77/278](#) de la Asamblea General sobre este tema es el fruto de varios años de negociaciones, y la Unión Europea confía en dar seguimiento a su aplicación, al tiempo que se reanudan los debates bienales sobre el tema correspondiente del programa. De conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, el personal de la Organización debe encarnar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, reflejando al mismo tiempo la diversidad de las personas a las que sirve, incluso en términos de geografía, sexo, edad y competencias. El orador agradece los esfuerzos incansables del Secretario General, como más alto funcionario administrativo, por modernizar el sistema de recursos humanos; el personal es esencial para cumplir los mandatos de las Naciones Unidas, promover sus principios y defender sus valores.

13. Aunque se agradecen los progresos descritos en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/78/569](#)), la Comisión también debería tener en cuenta la información más actualizada disponible en el portal sobre la fuerza de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas, creado en 2023. El orador reconoce los esfuerzos de la Organización por diversificar su plantilla, y agradece en particular que haya disminuido el número de países no representados, infrarrepresentados y excesivamente representados. Se deben realizar esfuerzos en todo el sistema dirigidos a

lograr la paridad de género en todos los niveles, incluso en el terreno. También es indispensable incluir a las personas con discapacidad. Para rejuvenecer la plantilla de la Organización, hay que contratar y retener a nuevos y jóvenes talentos. El multilingüismo reviste una importancia primordial y la diversidad lingüística debería quedar adecuadamente reflejada en la gestión de los recursos humanos. La duración de la primera parte de la continuación del período de sesiones se ha ampliado a cinco semanas, lo cual supone un gasto considerable para la Organización y los Estados Miembros. Por lo tanto, hay que aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece la primera parte del período de sesiones.

14. **El Sr. Alnasr** (Qatar), hablando en nombre de los Estados miembros del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo, dice que la oportuna conclusión de los trabajos de la Comisión durante la parte principal del septuagésimo octavo período de sesiones es digna de elogio, algo que no se había logrado desde el septuagésimo tercer período de sesiones. Se deberían emplear los métodos de trabajo que permitieron conseguirlo durante la primera parte de la continuación del período de sesiones. Los asuntos sometidos a la Comisión en referencia al aumento de la eficacia de las Naciones Unidas, la mejora de su situación financiera y la mejora de la gestión de los recursos humanos revisten una importancia fundamental. Además, los Estados miembros del Consejo felicitan a la Secretaría por conseguir que los documentos se publiquen a tiempo para que la Comisión pueda debatir como corresponde todas las cuestiones que se le planteen.

15. Los Estados miembros del Consejo agradecen los esfuerzos de la DCI por mejorar la supervisión para facilitar el uso óptimo de los recursos, como demuestran los nueve informes que publicó la Dependencia en 2023. Todos los Estados miembros del Consejo han pagado íntegramente sus cuotas al presupuesto ordinario para 2023, y algunos han abonado las correspondientes a 2024. Es indispensable pagar las cuotas a tiempo y sin condiciones para que la Organización pueda proseguir su labor. La transparencia durante las deliberaciones es fundamental, al igual que la legitimidad y la competencia de la Quinta Comisión como única Comisión Principal de la Asamblea General encargada de las cuestiones administrativas y presupuestarias.

16. **La Sra. Jones** (Australia), hablando también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, dice que, al concluir puntualmente los trabajos de la Comisión durante la parte principal del período de sesiones, fue posible enviar las cartas de notificación del monto de la cuota y recibir los pagos con antelación, un logro

fundamental en vista de que los pagos atrasados han alcanzado cotas sin precedentes y las reservas de efectivo del presupuesto ordinario son extremadamente reducidas. Pero los Estados Miembros son directamente responsables de esos pagos atrasados y del nivel de las reservas de efectivo. El hecho de que, en 2023, 51 Estados Miembros no pagaran íntegramente sus cuotas al presupuesto ordinario y 140 no las abonaran en plazo lleva a la oradora a cuestionarse de qué sirve aprobar presupuestos si los Estados Miembros no están dispuestos a financiarlos. Aprobar presupuestos en tales circunstancias solo sirve para que los índices de ejecución presupuestaria sean bajos, los mandatos no se cumplan e, irónicamente, se devuelvan créditos a los Estados Miembros, incluidos aquellos que no pagaron íntegramente sus cuotas. Es indispensable proporcionar suficientes recursos para que se cumplan los mandatos. Pese a las limitaciones financieras de la Organización, albergar demasiadas expectativas sin garantizar los recursos necesarios solo conducirá a un desempeño insatisfactorio. Los Estados Miembros deben pagar sus cuotas de forma íntegra y puntual, y sin condiciones.

17. La oradora dice que el activo más valioso de las Naciones Unidas es su personal; ahora más que nunca, la Organización necesita contar con una plantilla competente, ágil y móvil para cumplir sus complejos mandatos. Hay que lograr la paridad de género entre el personal de la Organización, que además debe reflejar la diversidad geográfica de los Estados Miembros, y es preciso tratar de rejuvenecer la plantilla. Ante todo, el personal debe trabajar con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Es lamentable que la crisis de liquidez haya obligado a la Secretaría a adoptar medidas agresivas para conservar efectivo y de ese modo evitar el impago, como fue la decisión de imponer restricciones a la contratación en julio de 2023. Si bien es cierto que tales medidas pueden suponer un ahorro a corto plazo, también debilitan a la plantilla de la Organización y limitan su capacidad para cumplir a largo plazo los mandatos establecidos por los Estados Miembros.

18. En su resolución [77/278](#), la Asamblea General proporcionó unas orientaciones sobre la gestión de los recursos humanos que se necesitaban desde hace mucho tiempo. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia aguardan con interés debatir los asuntos relacionados con la gestión de los recursos humanos que la Comisión todavía no ha examinado, incluidas las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, tal como se recoge en el informe del Secretario General al respecto ([A/78/177](#)). Por otra parte, las tres delegaciones esperan poder examinar la composición de la Secretaría, teniendo en cuenta que la ampliación del

sistema de intervalos convenientes ha dado lugar a un aumento del número de Estados Miembros que se encuentran en el intervalo conveniente. Además, las tres delegaciones buscarán métodos permanentes para facilitar la plena participación de todos los Estados Miembros en la adscripción de personal militar y de policía, sin dejar de respetar lo dispuesto en la legislación de los países en materia de remuneración y prestaciones, y evitando la duplicación de pagos. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia desean asimismo debatir asuntos disciplinarios, como la posibilidad de ampliar el alcance de ClearCheck, una base de datos diseñada para comprobar durante la contratación los antecedentes del personal en términos de integridad, de modo que abarque todo tipo de conductas indebidas. Por otra parte, las tres delegaciones esperan debatir cómo supervisar la asistencia del personal, dada la importancia de garantizar una respuesta oportuna de la Secretaría a las necesidades de los Estados Miembros.

19. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia agradecen el primer examen de la DCI sobre políticas y procedimientos en materia de salud mental y bienestar, ya que el personal de las Naciones Unidas se enfrenta a factores de riesgo psicosocial desproporcionadamente elevados en el desempeño de sus funciones. El alto número de casos de discapacidad y días de licencia de enfermedad por problemas de salud mental, tal y como se desprende de los datos recogidos en el examen, suscita gran preocupación y tiene importantes repercusiones en la productividad, la moral y los recursos financieros. Las tres delegaciones aguardan con interés el debate sobre las recomendaciones de la Dependencia para mejorar la situación, por ejemplo ofreciendo más recursos psicosociales en los lugares de destino de categoría D y E.

20. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia esperan poder estudiar a fondo la propuesta del Secretario General de aumentar la financiación asignada al sistema de coordinadores residentes. Por lo tanto, es lamentable que el asunto se plantee en una fase tardía de las deliberaciones durante la parte actual de la continuación del período de sesiones.

21. **El Sr. Videche Guevara** (Costa Rica) dice que la parte actual de la continuación del período de sesiones, dedicada principalmente a la gestión de los recursos humanos, reviste particular importancia para su delegación por varias razones. En primer lugar, el personal de las Naciones Unidas es fundamental para el funcionamiento de la Organización. Por ello, la delegación de Costa Rica prestará especial atención a la implementación de los mandatos acordados en la resolución [77/278](#) de la Asamblea General, en particular aquellos relativos a garantizar una representación

geográfica equitativa y la paridad de género, ambos elementos fundamentales para que el personal de las Naciones Unidas sea fiel reflejo de la diversidad de sus Estados Miembros.

22. En segundo lugar, la delegación de Costa Rica considera muy importante el informe del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022 ([A/78/603](#) y [A/78/603/Corr.1](#)). Toda conducta indebida que no reciba una respuesta apropiada es un ataque a la credibilidad de la Organización, sobre todo los casos de acoso, abuso y explotación sexuales. Estas conductas y sus autores no pueden tener cabida en el sistema de las Naciones Unidas, y la impunidad debe combatirse a todos los niveles.

23. En tercer lugar, la Comisión examinará las estimaciones revisadas para el sistema de coordinadores residentes durante la parte actual de la continuación del período de sesiones. La delegación de Costa Rica apoya la labor de los coordinadores residentes sobre el terreno para avanzar en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, considera que el cambio que propone el Secretario General para la estructura del presupuesto ordinario con el fin de garantizar una financiación adecuada del sistema de coordinadores residentes merece estudiarse detenidamente.

24. Costa Rica espera que no tengan que pasar otros seis años para contar con una resolución general sobre la gestión de los recursos humanos, y que el éxito alcanzado en el septuagésimo séptimo período de sesiones se convierta en la norma.

25. **La Sra. Jiang Hua** (China) afirma que, ante los diversos retos a los que se enfrenta el mundo, las Naciones Unidas, como plataforma central de la gobernanza global, deben tener un papel cada vez más destacado. Para que la Organización funcione con normalidad, es indispensable que su presupuestación y su gestión de los recursos humanos sean eficientes y racionales. China espera que las partes se consulten y colaboren entre sí para lograr resultados positivos durante la parte actual de la continuación del período de sesiones.

26. China considera muy importante la gestión de los recursos humanos y celebra que la Asamblea General aprobara la resolución [77/278](#), ya que proporciona directrices detalladas para la futura labor de la Secretaría. También agradece que se haya ampliado a cinco semanas la duración de la primera parte de la continuación del período de sesiones, y confía en que todas las partes contribuyan plenamente a debatir en profundidad cómo



dar seguimiento a la resolución 77/278 de la Asamblea General. La delegación de China tiene especial interés en la representación geográfica equitativa y le preocupa el gran número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados. Es prioritario que la Secretaría defina medidas concretas para resolver la cuestión, especialmente en lo tocante a la infrarrepresentación de los países en desarrollo.

27. China siempre ha defendido la labor que realiza el sistema de coordinadores residentes para ayudar a los países en desarrollo a afrontar sus acuciantes retos en materia de desarrollo y acelerar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por ese motivo, considera muy importantes los esfuerzos de la Secretaría por garantizar una financiación estable, previsible y sostenida de dicho sistema. Sin embargo, a China le preocupa que la Secretaría haya presentado a la Comisión un proyecto de presupuesto para el sistema de coordinadores residentes sin que los Estados Miembros hayan llegado a un acuerdo sobre la reforma del modelo de financiación de ese sistema, ya que esta práctica es contraria al principio de “primero el mandato, después el programa y por último el presupuesto”, por el que se guía la Asamblea General durante las deliberaciones sobre el presupuesto.

28. La reforma del modelo de financiación del sistema de coordinadores residentes no debería reducirse a una mera redistribución entre todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas de la responsabilidad financiera que inicialmente recaía de manera exclusiva en los países desarrollados, sino que, por el contrario, deberían celebrarse consultas amplias y deliberadas, y estudiarse múltiples opciones para atender las necesidades financieras razonables del sistema de coordinadores residentes. Por otra parte, hay que emplear un enfoque cada vez más integrado y holístico para hacer frente a las crecientes restricciones financieras y los problemas de liquidez que afectan a las Naciones Unidas.

29. **El Sr. Laputin** (Federación de Rusia) dice que, pese a la repercusión que han tenido en el trabajo de la Organización las medidas de austeridad adoptadas a consecuencia de la crisis financiera en las Naciones Unidas, hay que publicar todos los informes puntualmente en los seis idiomas oficiales, sin excepción. Si no se publican puntualmente los informes en todos los idiomas oficiales, será preciso aplazar su examen, como ya sucedió en la parte principal del septuagésimo octavo período de sesiones. El orador solicita que el Coordinador para el Multilingüismo participe en la sesión informativa de la Contraloría sobre la situación de liquidez de la Organización que se celebrará el 1 de marzo de 2024 para informar a los Estados Miembros sobre la repercusión de esa situación

y las medidas de austeridad conexas en materia de multilingüismo.

30. Además de la gestión de los recursos humanos, las deliberaciones de la Comisión en la parte actual de la continuación del período de sesiones se centrarán en cuestiones críticas como la financiación del sistema de coordinadores residentes, la rendición de cuentas y las actividades de la cadena de suministro, aspecto sobre el cual no se ha alcanzado un consenso desde hace más de siete años. La Federación de Rusia confía en que, en lo sucesivo, la Mesa consulte a los Estados Miembros sobre aspectos del programa de trabajo de la Comisión como la clasificación en grupos temáticos de los informes relativos a la gestión de los recursos humanos. La delegación de la Federación de Rusia adoptará un enfoque constructivo para tratar todas las cuestiones que se planteen ante la Comisión. Las deliberaciones en la parte actual de la continuación del período de sesiones deben ser transparentes e incluir a todas las partes interesadas, y se han de respetar estrictamente los métodos de trabajo de la Comisión.

31. **El Sr. Yamanaka** (Japón) dice que, en su septuagésimo séptimo período de sesiones, la Asamblea General aprobó con éxito una resolución sobre la gestión de los recursos humanos después de más de seis años de negociaciones, proporcionando con ello directrices sólidas para crear una Organización más eficaz, eficiente e inclusiva. La gestión de los recursos humanos es esencial para el éxito de cualquier organización. La delegación del Japón aguarda con interés el examen de las iniciativas del Secretario General para reformar la gestión de los recursos humanos, que deberán ajustarse a las últimas directrices de la Asamblea General en la materia, y participará en las negociaciones pertinentes con talante constructivo y lealtad. Para que la Organización pueda cumplir sus mandatos, el Japón también examinará detenidamente los demás asuntos planteados a la Comisión, como las estimaciones revisadas para el sistema de coordinadores residentes, la Institución Independiente sobre las Personas Desaparecidas en la República Árabe Siria, la rendición de cuentas y las actividades de la cadena de suministro.

32. **El Sr. Young** (Reino Unido) dice que, durante la primera parte de la continuación del septuagésimo séptimo período de sesiones, la Comisión aprobó por primera vez en muchos años una resolución relativa a la gestión de los recursos humanos, en la que se preveía, entre otras cosas, ampliar el sistema de intervalos convenientes a partir del 1 de enero de 2024. No obstante, habida cuenta de los retos cada vez mayores a los que se enfrentan la comunidad internacional y las Naciones Unidas desde que se aprobó dicha resolución,

hay que mejorar continuamente los procesos y procedimientos internos relativos al personal de la Organización, ya que este es su activo principal.

33. La parte actual de la continuación del período de sesiones brinda a la Comisión la oportunidad de llegar a un consenso sobre asuntos que no se han podido acordar desde hace varios años. Los Estados Miembros deberían aprovechar el impulso logrado gracias a la eficacia y la oportuna conclusión de la parte principal del período de sesiones para aprobar resoluciones sobre asuntos como la gestión de la cadena de suministro y la rendición de cuentas, dada la importancia de ambos elementos para todos los aspectos de la labor de la Organización.

34. En la parte actual de la continuación del período de sesiones, la Comisión estudiará una solicitud para aumentar de manera considerable el porcentaje que representan las cuotas respecto de la financiación del sistema de coordinadores residentes. La delegación del Reino Unido es firme partidaria de las reformas del Secretario General en materia de desarrollo, y lleva tiempo preocupada por las repercusiones de la escasez de fondos en el sistema de coordinadores residentes. Una financiación sostenible, adecuada y previsible es esencial para que ese sistema pueda ayudar a los Gobiernos nacionales en sus esfuerzos por promover el desarrollo. Un sistema de las Naciones Unidas más integrado y coordinado a nivel nacional redundaría en interés de todos los Estados Miembros, y el Reino Unido confía en poder trabajar con los miembros de la Comisión para avanzar al respecto.

35. De conformidad con la Carta y la resolución 45/248 B de la Asamblea General, la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General a la que corresponde la responsabilidad de las cuestiones administrativas y presupuestarias. Para desempeñar sus funciones con eficacia, la Comisión debe ceñirse a las funciones que le han sido encomendadas y no tratar de cuestionar ni rebatir las decisiones tomadas y las resoluciones aprobadas en otras Comisiones Principales o en el pleno de la Asamblea General.

36. **El Sr. Velázquez Castillo** (México) dice que los temas sometidos a la Comisión en la parte actual de la continuación del período de sesiones son de particular interés para México, no solo por su impacto en la reforma de la gestión en curso, sino también por su relevancia para el avance y la consolidación del reposicionamiento del sistema de coordinadores residentes como eje vertebrador del pilar de desarrollo, y para la afirmación del valor que tiene la presencia de la Organización en enclaves de gran importancia para el mantenimiento de la paz.

37. México prestará especial atención a la gestión de los recursos humanos y, en ese sentido, valora la aprobación de la resolución 77/278 de la Asamblea General, ya que integra valiosas orientaciones para que la Secretaría siga respondiendo a los desafíos de mediano y largo plazo que plantea la reforma de la gestión de los recursos humanos. La Asamblea General tiene la responsabilidad ineludible de valorar la ejecución de los mandatos que figuran en la citada resolución, sus resultados e impacto para garantizar que haya progresos tangibles y en la dirección correcta. México es consciente de que el reto no es menor, habiendo pasado solo un año desde que dicha resolución fue aprobada, pero ese propósito está más que justificado cuando se trata del personal, el activo más importante de la Organización, que se refleja no solo en su número absoluto, sino también en el porcentaje que absorbe del presupuesto anual por programas, que representa alrededor del 75 %. Con esta óptica, México analizará los informes del Secretario General relativos a la gestión de los recursos humanos, en los que se abordarán temas clave como la composición de la Secretaría y su expresión en datos demográficos, las cuestiones disciplinarias y los casos de posible conducta delictiva, los acuerdos que dan lugar a una reducción de la presencia de personal en el lugar de trabajo y las condiciones de servicio del personal militar.

38. El sistema de coordinadores residentes funciona estructuralmente como coordinador de los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, especialmente en el terreno. Sin embargo, la cuestión de la financiación ha sido el talón de Aquiles para la consolidación de dicho sistema. Por ese motivo, el Secretario General elaboró un informe en el que sugería una fórmula para asegurar una financiación predecible y sostenible para el sistema de coordinadores residentes, con el fin de que la Comisión lo examinara. México espera con interés conocer más a fondo la propuesta del Secretario General, aunque lamenta que el informe no se presente hasta dos días antes de concluir la primera parte de la continuación del período de sesiones, situación que dificultará que los Estados Miembros lo analicen seriamente. Dada la importancia del informe para la Organización y los Estados Miembros, la delegación de México cree que debería asignarse un tiempo suficiente para que la Comisión pueda debatirlo con el rigor necesario y aprobar una resolución al respecto. Otros temas que se tratan en la Comisión y atraen la atención de México son la rendición de cuentas, la Institución Independiente sobre las Personas Desaparecidas en la República Árabe Siria, la UNITAMS y la DCI.

39. **El Sr. Seong Woong** (República de Corea) dice que, al prolongarse la duración de la primera parte de la continuación del período de sesiones, la Comisión podrá volver a examinar sus métodos de trabajo para que las deliberaciones sean más eficientes y eficaces. Dados los problemas de liquidez que afectan a la Organización, es más importante que nunca financiar su labor de manera adecuada y sostenible. La delegación de la República de Corea trabajará con talante constructivo para que se logren resultados satisfactorios en todos los asuntos que se traten en la Comisión y así ayudar a que se cumplan los mandatos.

40. Una financiación sostenible, adecuada y previsible será fundamental para garantizar el buen funcionamiento del sistema de coordinadores residentes. La delegación de la República de Corea contribuirá a los debates sobre dicho sistema, incidiendo de manera especial en la importancia de fomentar la transparencia, la rendición de cuentas, la eficiencia y la eficacia de la financiación del sistema. Teniendo en cuenta la importancia del sistema de coordinadores residentes, la República de Corea examinará con atención cómo supervisar de manera adecuada y constructiva cualquier nuevo método para financiarlo. La Comisión también debe estar al tanto de las conclusiones de los debates que tienen lugar en estos momentos sobre el asunto en el Consejo Económico y Social y otros foros pertinentes.

41. El personal es indispensable para que se cumplan los mandatos. Teniendo presentes los resultados satisfactorios del septuagésimo séptimo período de sesiones, la Comisión debe proporcionar directrices adecuadas al Secretario General para ayudarlo a mejorar las políticas de la Organización referidas a la gestión de los recursos humanos. La Comisión podría contribuir a aumentar la eficacia, capacidad, movilidad e integridad del personal de las Naciones Unidas para que la Organización pueda responder mejor a los desafíos mundiales.

42. **El Sr. Machado Mourinho** (Uruguay) dice que, en el septuagésimo séptimo período de sesiones, la Comisión llegó a un acuerdo general sobre la gestión de los recursos humanos, que dio finalmente respuesta a las cuestiones abordadas en el informe del Secretario General sobre la estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas (A/73/372). La Comisión definió objetivos y acciones estratégicos para transformar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría en múltiples áreas; la mayoría de esos objetivos y acciones están en proceso de implementación. No obstante, algunos asuntos siguen sin resolverse, como la asistencia del personal o las

incompatibilidades entre el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y las leyes nacionales relativas al personal militar y de policía que trabaja en régimen de adscripción en la Secretaría. La delegación del Uruguay espera que la discusión de la parte actual de la continuación del período de sesiones se centre en estos temas pendientes y en evaluar la implementación de los mandatos existentes, en lugar de volver a debatir asuntos que ya se han resuelto.

43. El sistema de coordinadores residentes tiene un papel esencial en la coordinación de las acciones de las entidades de las Naciones Unidas sobre el terreno, y ha llevado a cabo un trabajo muy positivo en el Uruguay. El Uruguay ha demostrado un compromiso significativo con la labor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo a través de su contribución anual para sufragar los gastos locales de las oficinas en los países, contribución cuyo valor ha aumentado recientemente de forma considerable.

44. No obstante, los Estados Miembros no deben prejuzgar el resultado de las deliberaciones sobre el sistema de coordinadores residentes, que todavía no han concluido. En particular, durante los debates sobre este asunto en la parte actual de la continuación del período de sesiones, debe tenerse en cuenta que todo esfuerzo presupuestario adicional por parte de los Estados Miembros debe ser el resultado de una decisión política que aún no se ha alcanzado. Esta decisión requiere un delicado debate, ya que generará una carga adicional en términos de contribuciones, no solo para los países cuyas cuotas representan una mayor parte del presupuesto, sino también para los países en desarrollo que, en muchos casos, tienen grandes dificultades para cumplir sus compromisos financieros existentes. En tal sentido, a pesar de la inestimable aportación del sistema de coordinadores residentes, aún es necesario un largo proceso de diálogo para alcanzar un consenso al respecto. La delegación del Uruguay observa con preocupación que no se prevea la publicación del informe correspondiente de la Comisión Consultiva hasta el 21 de marzo de 2024.

45. **El Sr. Lu** (Estados Unidos de América) dice que la resolución 77/278 de la Asamblea General, que contiene medidas para ayudar a la Organización a modernizar su personal y mejorar la rendición de cuentas, representa un logro importante, aunque queda mucho por hacer. En la parte actual de la continuación del período de sesiones, la Comisión examinará las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas con el fin de agilizar, actualizar y simplificar; las propuestas para afrontar las trabas a las que se enfrenta injustamente el personal del Cuadro de Servicios Generales que desean pasar al Cuadro



Orgánico; la modificación de las medidas disciplinarias para mejorar la rendición de cuentas; las propuestas referidas a la gestión de la cadena de suministro; y la Institución Independiente sobre las Personas Desaparecidas en la República Árabe Siria. Por otro lado, la Comisión estudiará la puesta en marcha de un mecanismo adecuado para la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo. Dada la importancia de que el citado personal tenga conocimientos especializados, hay que hacer todo lo posible por respetar los principios de la Carta y permitir que todos los Estados Miembros participen de forma plena y habitual en el envío de personal militar y de policía en servicio activo.

46. La Comisión también tendrá presentes los avances logrados durante el septuagésimo séptimo período de sesiones para que la Organización cuente con una plantilla diversa e inclusiva, tal como dispone la Carta. En ese sentido, es de agradecer que 15 países hayan pasado al intervalo conveniente en términos de representación en puestos sujetos a distribución geográfica, porque demuestra cuánto ha progresado el sistema de las Naciones Unidas en relación con dichos puestos y el sistema de intervalos convenientes.

47. Los Estados Unidos son el principal donante voluntario del sistema de coordinadores residentes y aprecia su función de coordinación. No obstante, la propuesta de transferir al presupuesto ordinario el porcentaje de la financiación de ese sistema que representan actualmente las cuotas es una de las mayores transferencias de ese tipo que se recuerdan. Por tanto, esa propuesta se debe valorar detenidamente, prestando especial atención a la transparencia y la rendición de cuentas. El orador espera que, al aumentar a cinco semanas la duración de la parte actual de la continuación del período de sesiones, se podrá debatir con más eficacia y posponer menos temas del programa. En caso de no obtener tales resultados, la Comisión debería considerar la posibilidad de volver a los períodos de sesiones de cuatro semanas.

48. **El Presidente** entiende que la Comisión desea aprobar el programa de trabajo propuesto bajo la premisa de que este se examinará y ajustará según sea necesario en el transcurso de la primera parte de la continuación del período de sesiones.

49. *Así queda acordado.*

**Tema 141 del programa: Dependencia Común de Inspección** (A/78/34, A/78/695, A/78/695/Add.1 y A/78/731; JIU/REP/2023/4)

**Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos** (continuación) (A/78/569, A/78/569/Add.1, A/78/602, A/78/603, A/78/603/Corr.1, A/78/604, A/78/745, A/78/745/Add.1, A/78/756, A/78/759 y A/78/762)

50. **La Sra. Fernández Opazo** (Presidenta de la Dependencia Común de Inspección), presentando el informe de la Dependencia Común de Inspección correspondiente a 2023 y programa de trabajo para 2024 (A/78/34), dice que el plan de trabajo de la DCI para 2023 incluía una serie de exámenes pendientes desde 2022, así como tres exámenes nuevos que figuraban en su programa de trabajo para 2023. Además, la DCI realizó un examen de la gobernanza y la supervisión de las juntas ejecutivas del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, a petición de las juntas y con financiación complementaria proporcionada por las organizaciones participantes correspondientes.

51. La DCI redujo considerablemente la cifra de exámenes pendientes. La DCI publicó en total diez productos en 2023, a saber, seis exámenes de todo el sistema, dos exámenes de la gestión y administración de organizaciones individuales, un examen de alcance limitado y una carta de gestión. La DCI decidió incluir cinco exámenes en su programa de trabajo de 2024, a saber, cuatro exámenes de todo el sistema y un examen individual de una organización. Con el fin de ultimar su programa de trabajo de 2024, la DCI consultó, como suele hacer, con organizaciones participantes y órganos de supervisión y coordinación para asegurarse de que los temas de los exámenes en cuestión fueran pertinentes, fueran prioritarios para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y se ajustaran a las cuatro esferas temáticas del marco estratégico de la Dependencia para 2020-2029. Además de cumplir su programa de trabajo, la DCI se centrará en aplicar las recomendaciones formuladas a raíz del ejercicio de autoevaluación que la Dependencia realizó en 2022. También llevará a cabo una evaluación de mitad de período de su marco estratégico para 2020-2029 e informará acerca de sus resultados en 2024, como solicitó la Asamblea General.

52. La Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones detectó vulnerabilidades de ciberseguridad en el sistema basado en la web que utiliza la Dependencia para documentar el estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones, y propuso varias medidas correctivas con miras a afrontar los riesgos conexos, que figuran entre los riesgos operacionales más importantes para la DCI. Las medidas propuestas tal vez pasen por apagar y desconectar el sistema. Los esfuerzos realizados por la DCI durante los dos años anteriores para recaudar fondos extrapresupuestarios con el fin de sustituir el anticuado sistema han resultado infructuosos. De ahí que, dada la urgencia del asunto, la DCI haga ahora un llamamiento a la Asamblea General para que siga el precedente sentado en su resolución [65/270](#) y aliente a las organizaciones participantes a contribuir a la sustitución del sistema en el marco de sus arreglos actuales de participación en la financiación de los gastos.

53. **La Sra. Pietracci** (Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación), presentando la nota del Secretario General que contiene el informe de la DCI correspondiente a 2023 ([A/78/731](#)), dice que, de conformidad con el Estatuto de la DCI, el Secretario General, en calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), desempeña funciones de apoyo a la labor de la Dependencia, principalmente para redactar los informes que afectan a más de una organización. En 2023, las secretarías de la JJE y la DCI colaboraron y dialogaron sobre cooperación, entre otras cosas para redactar de forma oportuna las notas del Secretario General que contienen respuestas a informes en los que se abordan aspectos preocupantes que afectan a todo el sistema. También dialogaron para evitar problemas a la hora de redactar informes sobre cuestiones de tipo sistémico. Tras consultar con los miembros de la JJE y ciñéndose al Estatuto de la DCI, el Secretario General examinó las cualificaciones de un inspector cuyo nombramiento se había propuesto en 2023, a raíz de una dimisión. El Secretario General sigue empeñado en mantener una estrecha relación de trabajo con la DCI y alienta a todas las organizaciones a que respondan a sus solicitudes de manera oportuna.

54. **La Sra. López** (Subsecretaria General de Recursos Humanos), presentando el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/78/569](#)), dice que este documento ofrece una visión global del personal de la Secretaría del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, incluidos los datos demográficos,

los movimientos de personal, las jubilaciones previstas y el personal sujeto al sistema de intervalos convenientes. El informe refleja algunas mejoras respecto de informes anteriores, como son el análisis y datos puntuales adicionales en respuesta a los mandatos enunciados en la resolución [77/278](#) de la Asamblea General y a las recomendaciones de la Comisión Consultiva. Ese análisis y esos datos puntuales abordan cuestiones como el número de movimientos de funcionarios a puestos sujetos a distribución geográfica necesarios para que cada Estado Miembro se sitúe dentro de los intervalos convenientes; los avances hacia la distribución geográfica equitativa y la paridad de género; las dimisiones; y el estado de la ocupación de los puestos de categoría P-2 y categorías superiores.

55. Presentando el informe del Secretario General sobre una propuesta relativa al movimiento de personal de la Secretaría del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico ([A/78/569/Add.1](#)), la Subsecretaria General dice que en el informe se propone, entre otras cosas, eliminar las trabas a que se enfrentan tanto el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, como el de las categorías FS-3 a FS-5 del Servicio Móvil, para competir por puestos del Cuadro Orgánico. Esa propuesta tiene por objeto modificar la resolución [33/143](#) de 1978 de la Asamblea General, al reconocer cómo las prácticas de contratación se han beneficiado de las mejoras estructurales del sistema de selección de personal en los 45 años anteriores, con el fin de dispensar un trato justo y equitativo a todos los candidatos y aprovechar la oportunidad de tener en cuenta a aquellos que tengan las cualificaciones necesarias, tal como se dispone en la Carta.

56. En respuesta a las preocupaciones planteadas anteriormente por la DCI, y atendiendo a las recomendaciones de la Comisión Consultiva, con la propuesta se pretenden armonizar las prácticas de la Secretaría con las de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En concreto, la propuesta tiene por objeto permitir a los funcionarios que reúnan las condiciones necesarias que presenten su candidatura a puestos del Cuadro Orgánico no sujetos al sistema de intervalos convenientes que se encuentren en un lugar de destino distinto y a puestos de la categoría P-3 y superiores sujetos al sistema de intervalos convenientes y situados en un lugar de destino distinto, siempre que los funcionarios en cuestión sean nacionales de un Estado Miembro no representado o infrarrepresentado en el momento de presentar su candidatura. Además, la propuesta prevé la eliminación del elemento “G a P” del programa para jóvenes profesionales, el cual se utilizará exclusivamente para contratar a jóvenes profesionales

de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados.

57. Presentando el informe del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022 (A/78/603 y A/78/603/Corr.1), la Subsecretaria General dice que, al actualizar la estructura del informe, los datos y análisis relativos a la práctica disciplinaria del Secretario General se presentan ahora en el cuerpo del documento, y en su anexo I se resumen los casos archivados y aquellos en que se impusieron medidas disciplinarias en 2022. En el anexo II del informe se ofrece un diagrama visual que representa el método empleado por la Organización para determinar si se ha cometido una falta de conducta y valorar si las medidas disciplinarias impuestas son proporcionales, y así comprender mejor la narrativa de los casos presentados. El informe se complementa con un compendio de medidas disciplinarias en el que se consolida la información relativa a los casos archivados desde el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2022, y se describe mejor el marco administrativo y el proceso de rendición de cuentas de la Organización.

58. Presentando el informe del Secretario General sobre el personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción (A/78/602), la Subsecretaria General dice que el documento toma como referencia los cinco informes del Secretario General sobre la cuestión presentados a la Asamblea General desde 2013, y se publicó en respuesta a lo solicitado en la resolución 75/292 de la Asamblea General, a saber, que el Secretario General realizara una evaluación exhaustiva de las consecuencias prácticas, incluso para los Estados Miembros, de las diferentes opciones y posibles combinaciones de opciones que se describían en su informe a la Asamblea en su septuagésimo quinto período de sesiones (A/75/646), y que presentara la evaluación a la Asamblea para que esta la examinara en su septuagésimo octavo período de sesiones. Como posible solución al problema, el Secretario General propone determinar todas las remuneraciones o prestaciones que los Estados Miembros proporcionan al personal adscrito y establecer un acuerdo para modificar las condiciones de empleo a fin de garantizar que no haya duplicación de remuneración o prestaciones entre los Estados Miembros y las Naciones Unidas.

59. Presentando la nota del Secretario General sobre la supervisión de la asistencia del personal (A/78/604), la Subsecretaria General dice que la nota ofrece una visión general de las disposiciones y mecanismos normativos que constituyen el marco de asistencia y licencias en la Secretaría, en respuesta a la

resolución 77/278, mediante la cual la Asamblea alienta al Secretario General a que apoye a los directivos en la supervisión de la asistencia y garantice que la Organización siga siendo receptiva a los Estados Miembros y mantenga una ejecución eficaz y eficiente de su labor, entre otras cosas ayudando a los órganos legislativos a desempeñar su tarea y cumplir sus decisiones.

60. **El Sr. Al-Kumaim** (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/78/745), dice que la Comisión observa con preocupación el número considerable de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica, incluso en la categoría P-2, y los puestos de ese tipo que ocupa temporalmente personal sin estatuto geográfico o con un nombramiento de duración limitada. El número de Estados Miembros excesivamente representados aumentó de 27 a 31 entre 2018 y 2022, mientras que el número combinado de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados disminuyó, pasando de 61 a 57. Además, solo tres entidades cumplieron o superaron en 2022 el objetivo que figura en los pactos de los directivos sobre la contratación para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica. La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General presente datos comparativos anuales y exhaustivos sobre el desempeño respecto de los objetivos relacionados con los puestos sujetos a distribución geográfica que figuran en los pactos de los directivos, y sobre los progresos para alcanzar el objetivo fijado por la Secretaría de reducir el número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados mediante incrementos anuales del 10 %. La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General haga uso a tal efecto del número de puestos sujetos a distribución geográfica que se acaba de aumentar.

61. La Comisión Consultiva recuerda que solo existen objetivos cuantificables para el sistema de intervalos convenientes y recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que informe sobre posibles medidas para mejorar la representación geográfica al margen del sistema de intervalos convenientes, como se dispone en el Artículo 101 3) de la Carta. El informe (A/78/745) también aborda otros asuntos relacionados con la gestión de los recursos humanos, como el equilibrio de género en las misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, los esfuerzos por rejuvenecer la plantilla de la Secretaría y la necesidad de recopilar de forma más sistemática los datos sobre las dimisiones. La Comisión Consultiva

espera que en los próximos informes del Secretario General se faciliten datos actualizados sobre los avances logrados respecto de esas y otras cuestiones.

62. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la propuesta relativa al movimiento del personal de la Secretaría del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico (A/78/745/Add.1), el Vicepresidente dice que la Comisión toma nota de las cualificaciones de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y la necesidad de mejorar sus oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera. A 31 de octubre de 2023, de los 19.210 funcionarios que reunían las condiciones para pasar del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico de conformidad con las propuestas formuladas en el informe del Secretario General (A/78/569/Add.1), el 0,3 % procedía de Estados Miembros no representados y el 23,6 % de Estados Miembros infrarrepresentados, mientras que el 75,5 % procedía de Estados Miembros en el intervalo conveniente o excesivamente representados. La Comisión Consultiva observa que existen diferencias sustanciales en la distribución y representación geográficas de los Estados Miembros, a juzgar por los datos que recibió a petición suya. A este respecto, la Comisión Consultiva opina que algunas cuestiones señaladas por la DCI a principios de la década de 1970 siguen siendo pertinentes.

63. A 31 de octubre de 2023, la edad media del personal en las categorías G-2 a G-7 se encontraba entre los 45 y 50 años, y la del personal de las categorías FS-3 a FS-5 entre los 51 y 53 años. Por ese motivo, las próximas propuestas tendrán que abordar el rejuvenecimiento de la plantilla de la Organización y la necesidad de atraer a jóvenes talentos, especialmente de Estados Miembros infrarrepresentados y no representados. En ese sentido, hay que recordar las restricciones a la contratación local de posibles candidatos a puestos y plazas del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos.

64. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que siga examinando las propuestas que figuran en su informe (A/78/569/Add.1) en el contexto de las políticas generales relativas a la gestión de los recursos humanos en el marco del programa previsto de selección de personal 2.0, teniendo en cuenta cuestiones como la distribución y la representación geográficas; el uso de los términos incluidos en las propuestas pertinentes y su alcance; el proceso de contratación y selección; los candidatos externos e internos; y el rejuvenecimiento de la plantilla de la Organización, y que presente una propuesta revisada a la Asamblea, como corresponda.

65. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/78/756), el Vicepresidente dice que la Comisión toma nota de los esfuerzos realizados para prevenir las faltas de conducta y destaca la necesidad de seguir mejorando la comunicación y la difusión y el uso proactivo de todos los instrumentos disponibles para impedir que se cometa ese tipo de faltas. La Comisión Consultiva destaca asimismo la importancia que revisten la transparencia, la proporcionalidad, las garantías procesales y la coherencia en los asuntos disciplinarios. En ese sentido, la Comisión Consultiva confía en que, de conformidad con la resolución 77/278 de la Asamblea General, el Secretario General siga exponiendo claramente en sus futuros informes sobre cuestiones disciplinarias los criterios y reglamentos internos aplicados para determinar si se ha cometido una falta de conducta y las medidas disciplinarias impuestas, incluidas las circunstancias atenuantes y agravantes, así como los tipos de faltas de conducta asociadas a la separación del servicio y la destitución. También es preciso garantizar que la conducta del personal directivo sea más transparente y aumentar la rendición de cuentas.

66. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre el personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción (A/78/762), el Vicepresidente dice que, en respuesta a la resolución 75/292 de la Asamblea General, la evaluación exhaustiva que figura en el informe actual del Secretario General sobre el personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción (A/78/602) se centra en las cuatro opciones presentadas por el Secretario General en su informe a la Asamblea en su septuagésimo quinto período de sesiones (A/75/646), a fin de resolver el conflicto entre el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y las leyes o prácticas nacionales de algunos Estados Miembros con respecto a su personal militar y de policía en servicio activo y adscrito a la Secretaría. Si bien tiene presente que el camino a seguir que se ha propuesto se basa en la información transmitida por el personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción y por sus respectivos Gobiernos, la Comisión Consultiva, en principio y tras someterlo a la consideración y aprobación de la Asamblea General, no se opone a que se utilice la opción 4, a saber, determinar todas las remuneraciones o prestaciones que los Estados Miembros proporcionan al personal adscrito y establecer un acuerdo para modificar las condiciones de empleo a fin de evitar la duplicación de remuneración y prestaciones proporcionadas por los Estados Miembros y por las



Naciones Unidas, como propone el Secretario General en su informe (A/78/602).

67. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la supervisión de la asistencia del personal (A/78/759), el Vicepresidente dice que la Comisión Consultiva recomendó que la Asamblea General solicitara al Secretario General que incluyera información sobre la supervisión de la asistencia del personal en el contexto del informe sobre la evaluación del lugar de trabajo en la Sede de las Naciones Unidas y otros informes pertinentes, en lugar de hacerlo en un informe independiente.

68. **La Sra. Cronin** (Dependencia Común de Inspección), hablando por videoconferencia para presentar el informe de la DCI titulado “Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2023/4), que se transmitió a la Asamblea General mediante una nota del Secretario General (A/78/695), dice que ese examen se realizó al concluir la primera fase de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar y tuvo en cuenta los ajustes realizados por las organizaciones durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). La DCI examinó los enfoques institucionales empleados para abordar la salud mental y el bienestar del personal de las Naciones Unidas, así como las estrategias, políticas y prácticas pertinentes, y evaluó los organigramas y las funciones institucionales, así como las iniciativas de carácter interinstitucional.

69. La oradora señala que, si bien la pandemia supuso un empeoramiento de la salud mental y el bienestar del personal, ya se observaban indicios de un declive constante mucho antes de la pandemia, incluido un aumento significativo en el uso de servicios psicosociales, un incremento del número de días de licencia de enfermedad motivados por problemas de salud mental, resultados preocupantes en las encuestas al personal y un patrón inquietante de casos de funcionarios que recibían prestaciones de discapacidad tras ser diagnosticados con un trastorno psiquiátrico, prestaciones que cuestan al sistema unos 44 millones de dólares anuales. La Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar se aprobó en 2018 para ofrecer un marco que cada organización debe adaptar en función de sus respectivas circunstancias y modelos operacionales. Sin embargo, desde que se aprobó la estrategia, apenas siete organizaciones han desarrollado sus propias estrategias en la materia. Tales estrategias permiten a las organizaciones desarrollar un enfoque basado en datos y pruebas para apoyar la salud mental y el bienestar de su personal. Por consiguiente, los órganos rectores

deben solicitar información actualizada sobre su evolución. Este tipo de estrategias también podrían revelar lagunas en las políticas destinadas a ayudar al personal con problemas de salud mental, determinar las trabas que dificultan el acceso a los servicios y guiar la selección de prioridades en lo que respecta a la capacitación del personal directivo.

70. El volumen de recursos psicosociales en todo el sistema ha aumentado un 83 % desde 2018. Sin embargo, la cobertura es desigual, y resulta especialmente preocupante en los lugares de destino de alto riesgo. Por lo tanto, el Secretario General debe estudiar diversas maneras de garantizar la presencia de un profesional de la salud mental que ayude al personal de los lugares de destino de las categorías D y E en todos los países donde se encuentren esos lugares de destino, además de pedir al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE que publique un informe al respecto. Las conclusiones de ese informe deberían presentarse a continuación a la Asamblea General para que esta las examine en su septuagésimo octavo período de sesiones.

71. Las lagunas en la función de asesoramiento también suscitan preocupación. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna detectó algunas de esas lagunas en su auditoría de 2019 sobre la gestión del estrés por incidente crítico en la Secretaría, pero siguen sin subsanarse. Tales lagunas representan un riesgo para el bienestar de los asesores sobre el terreno y del personal al que prestan apoyo. Siendo la organización con el mayor número de asesores en el sistema, la Secretaría debe abordar la prestación fragmentada y desarticulada de servicios de apoyo psicosocial y, como mínimo, afrontar el riesgo que implica no poder supervisar como corresponde a los asesores.

72. Las recomendaciones que figuran en el informe de la DCI (JIU/REP/2023/4) se examinaron durante el 46º período de sesiones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y se tuvieron en cuenta al elaborar y ultimar la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores. La participación de una mayor diversidad de partes interesadas en la aplicación de la Estrategia, así como la sostenibilidad de su dotación de personal y de la financiación de sus actividades, aumentarían la tasa de adopción de la Estrategia y la atención que se dedica a las cuestiones de salud mental.

73. **La Sra. Pietracci** (Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación), presentando las observaciones que formularon el Secretario General y la JJE acerca del informe de la DCI, que figuran en la nota del Secretario General al respecto (A/78/695/Add.1), dice que las



organizaciones del sistema de las Naciones Unidas felicitan a la DCI por su oportuno y revelador informe, y por tratar de conocer la salud mental y el bienestar psicológico del personal de las Naciones Unidas. En el informe, la DCI ofrece un detallado panorama de los problemas actuales, que justifica con diversos datos, además de proponer recomendaciones convincentes.

74. La metodología empleada por los inspectores hizo posible que estos consultaran a diversas partes interesadas y recibió elogios porque, gracias a ella, se han podido conocer de manera holística las políticas y prácticas en materia de salud mental. Las organizaciones también agradecieron el análisis de los inspectores sobre las repercusiones, incluidos los gastos, de los riesgos psicológicos en los lugares de trabajo de las Naciones Unidas, y reconocieron su enfoque integrador para abordar los riesgos relacionados con la salud mental y el bienestar por medio de políticas. Desde que se publicó el informe de la DCI, las organizaciones adoptaron la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores durante el 46º período de sesiones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, celebrado en octubre de 2023, reafirmando de ese modo su compromiso de garantizar un entorno de trabajo inclusivo y sostenible, en el que las consideraciones relativas a la salud mental formen parte integrante de la cultura y los sistemas institucionales. Aunque la mayoría es partidaria de las recomendaciones propuestas, las organizaciones han destacado los posibles retos y las limitaciones propias del contexto, incluidas las de índole presupuestaria, que se tendrán en cuenta durante la fase de implementación.

75. **El Presidente**, de conformidad con la resolución [35/213](#) de la Asamblea General, invita a una representante del personal de la Secretaría, como representante única de los sindicatos del personal, a formular una declaración.

76. **La Sra. Johnson** (representante del personal), que interviene por videoconferencia, desea homenajear a los 158 funcionarios de las Naciones Unidas que han perdido la vida en Gaza, en lo que se ha convertido en el conflicto más mortífero de la historia para el personal de la Organización. Confía en que la comunidad internacional apoye a los sindicatos del personal en su llamamiento a proteger al personal de las Naciones Unidas e impedir que se convierta en objetivo durante los conflictos armados.

77. A pesar de la extremadamente difícil situación mundial, el personal ha seguido trabajando duramente para cumplir los mandatos de la Organización. Aunque el personal consiguió hacer más con menos durante

años, no puede hacer más con nada. La persistencia de la actual crisis de liquidez impedirá realizar un trabajo vital y, entre tanto, ocasionará graves perjuicios a la salud y el bienestar de los funcionarios, obligándolos a renunciar a sus vacaciones y asumir la carga de trabajo de otros colegas, dado que no se puede sustituir al personal saliente ni contratar a personal nuevo. Hay que encontrar una solución duradera al problema de liquidez para que la Organización no siga paralizada año tras año.

78. Si la Comisión aprobara la propuesta de eliminar la barrera para pasar de la categoría G a la P, la moral del personal aumentaría considerablemente. Además de corregir una injusticia que se ha vuelto incomprensible dada la naturaleza del trabajo moderno, aprobar la propuesta también mejoraría la diversidad geográfica, vista la composición actual de la plantilla del Cuadro de Servicios Generales.

79. Una vez la Organización pueda volver a funcionar con normalidad, se podría emplear el sistema de listas de preselección para cubrir las vacantes con eficacia. A ese respecto, los sindicatos del personal constatan con profundo pesar el plan pendiente del Secretario General de excluir con carácter inmediato a todos los candidatos que figuren en las listas de preselección al cabo de cuatro años en el caso de los candidatos masculinos, y después de seis años en el caso de las candidatas, porque esa medida impediría que se tuviera en cuenta a miles de candidatos internos y externos adecuados sin que estos hayan tenido una oportunidad justa de solicitar puestos durante las largas congelaciones sucesivas de la contratación impuestas a consecuencia de la situación de la liquidez.

80. La igualdad salarial por un trabajo de igual valor es uno de los principios más importantes en las relaciones laborales. Por lo tanto, las normas de las Naciones Unidas deben garantizar que los candidatos internos y externos que vayan a desempeñar las mismas funciones y tengan idéntico nivel de formación y experiencia reciban el mismo salario. Del mismo modo que ya no se distingue jurídicamente entre candidatos internos y externos en los procesos de selección, tampoco debe hacerse tal distinción cuando se trata de la remuneración.

81. La suspensión de determinados proyectos de construcción y renovación durante la crisis de liquidez podría brindar la oportunidad de replantearse el cambio hacia los denominados espacios de trabajo flexibles, ya que, por lo general, dicho cambio implica que un mayor número de funcionarios se vea obligado a trabajar en espacios más reducidos, lo que se traduce en un empeoramiento de las condiciones laborales. Dado que

un cambio semejante también disminuye la productividad y expulsa al personal de sus oficinas, obligándolo a trabajar desde casa, el ahorro que se espera conseguir con esta medida podría ser ilusorio.

82. El trato que la Organización dispensa a los denunciantes de irregularidades podría mejorar significativamente. Por ejemplo, el Secretario General despidió recientemente a varios administradores de inversiones de alto nivel de la Oficina de Gestión de las Inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas por pronunciarse en contra de lo que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna calificó posteriormente de “ambiente de trabajo tóxico”. Entre las razones aducidas para despedirlos figuraba el hecho de que el personal en cuestión se hubiera comunicado con sus representantes, situación que suscita serias dudas sobre la capacidad de la Organización para garantizar la protección frente a las represalias. El personal de las Naciones Unidas necesita el apoyo de los Estados Miembros para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Organización y permitir que los funcionarios hagan su trabajo.

83. **El Sr. Ainomuhisha** (Uganda), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo es consciente de que los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos que la Comisión tiene ante sí son los primeros que se publican tras aprobarse la resolución [77/278](#) de la Asamblea General. Por consiguiente, el Grupo estudiará esos informes para valorar cómo está respondiendo la Secretaría a lo solicitado en dicha resolución.

84. En cuanto al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/78/569](#)), el Grupo observa que, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, el número total de funcionarios aumentó de 35.762 a 36.791 debido a factores como la reanudación de las contrataciones de puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario tras suspenderse en abril de 2021 la congelación temporal de las contrataciones impuesta a consecuencia de la situación de liquidez en 2020; el aumento de los nombramientos temporales para prestar servicios de conferencias; y la disminución de las separaciones del servicio. El Grupo también observa que, durante el mismo período, la suspensión temporal de la contratación redujo un 67 % los movimientos a puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario e impidió avanzar hacia una distribución geográfica equitativa debido a la incapacidad de la Organización para cubrir los puestos vacantes. En ese sentido, el Secretario General debe actuar para mitigar el efecto de las medidas que se están

aplicando para afrontar la actual situación de liquidez en la contratación de personal en ámbitos esenciales.

85. El Grupo considera de vital importancia los principios de representación geográfica equitativa y paridad de género, y aguarda con interés conocer las medidas prácticas que está adoptando el Secretario General para lograr una representación geográfica equitativa. Si bien es cierto que se han realizado importantes avances hacia la paridad de género, se echan en falta iniciativas complementarias para ampliar la representación geográfica. El Secretario General debe redoblar esfuerzos para lograr una representación geográfica equitativa entre el personal, especialmente en las categorías superiores, que se han caracterizado en los últimos cinco años por un desequilibrio flagrante, dado que el 49 % del personal de categoría D-1 y superiores pertenecía a un determinado grupo regional. El Secretario General también debe prestar atención a la importante contribución de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía a la Organización.

86. El Grupo constata con preocupación las notables discrepancias en los procesos de selección y contratación de la Organización, que la Comisión Consultiva puso de relieve en su informe sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/78/745](#)). En consecuencia, espera poder debatir a fondo las causas de estas discrepancias y resolverlas.

87. Al Grupo también le preocupa que la propuesta del Secretario General relativa al paso de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico pueda plantear obstáculos para lograr una representación geográfica equitativa, dado que, de los 19.210 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales que reúnen las condiciones necesarias, el 85,5 % procede de Estados Miembros en el intervalo conveniente o excesivamente representados. Durante las consultas oficiosas, el Grupo pedirá más aclaraciones sobre la propuesta, así como su justificación y razonamiento correspondientes.

88. Por otra parte, al Grupo le preocupa el considerable número de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica, también en la categoría P-2, y de puestos sujetos a distribución geográfica ocupados temporalmente por personal carente de estatus geográfico o con nombramientos de duración limitada. Por consiguiente, el Secretario General debe velar por que todos los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes se cubran en consecuencia y los puestos vacantes se ocupen rápidamente, de conformidad con la resolución [77/278](#) de la Asamblea General. En ese sentido, el Grupo también se muestra preocupado por el

hecho de que el número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados prácticamente se haya estancado en los tres años anteriores, entre 20 y 21 y entre 37 y 36, respectivamente, mientras que los Estados Miembros excesivamente representados pasaban de 27 a 31.

89. Igualmente lamentable es que, a 31 de diciembre de 2021, de las 30 entidades en las que la contratación de puestos sujetos a distribución geográfica es relevante, solo 3 cumplían o superaban la meta que figura en los pactos de los directivos, a saber, garantizar que el 50 % de las personas nombradas para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica sean nacionales de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Los directivos que no cumplan esa meta deben rendir cuentas al respecto. No obstante, el Grupo aguarda con interés el examen de las iniciativas de la Secretaría dirigidas a rejuvenecer la plantilla de la Organización, entre otras cosas mediante la implementación del programa para jóvenes profesionales.

90. El Grupo coincide con la opinión expuesta en el informe de la Comisión Consultiva sobre la supervisión de la asistencia del personal (A/78/759), a saber, que el personal directivo es responsable de gestionar el desempeño y la productividad del personal y de garantizar que se cumplan las obligaciones laborales y obtengan los resultados acordados. Los directivos y funcionarios que se acojan a las modalidades de trabajo flexibles deben seguir estando disponibles y respondiendo oportunamente y con eficiencia a las necesidades de los Estados Miembros.

91. **La Sra. Lora-Santos** (Filipinas), hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que la ASEAN reconoce la labor de la Secretaría, en particular sus esfuerzos por implementar el programa de selección de personal 2.0 desde el momento en que este se aprobó durante la primera parte de la continuación del septuagésimo séptimo período de sesiones. La ASEAN aguarda con interés que prosigan los debates sobre el nuevo enfoque de la selección de personal que representa el citado programa, incluidos los planes y calendarios de implementación, así como los recursos adicionales necesarios. La ASEAN recuerda asimismo los datos actualizados sobre la plantilla de la Secretaría que figuran en el informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/78/569).

92. La Secretaría debe contar con una plantilla diversa que represente una variedad de perspectivas. Por ese motivo, la ASEAN celebra que la composición de la

Secretaría sea más diversa, porque eso mejorará el desempeño de la Organización, y confía en que se siga avanzando en ese sentido. Más concretamente, la ASEAN secunda sin reservas las iniciativas dirigidas a garantizar una representación geográfica equitativa entre el personal de las Naciones Unidas, sobre todo aumentando el número de funcionarios de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados. También valora positivamente los esfuerzos del Secretario General por mejorar la paridad de género a todos los niveles, tanto en la Sede como sobre el terreno.

93. La ASEAN solicitará datos actualizados sobre los esfuerzos realizados para rejuvenecer la plantilla de las Naciones Unidas y promoverá iniciativas que fomenten una cultura de movilidad del personal y aceleren el proceso de movilidad en la Secretaría. La planificación estratégica de la fuerza de trabajo en toda la Organización podría ser útil para responder eficazmente a los retos presentes y futuros en todas las etapas de la contratación y retención del personal.

94. La ASEAN toma nota de la propuesta del Secretario General sobre el paso del personal de la Secretaría del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico, incluida la de eliminar las trabas para solicitar puestos del Cuadro Orgánico a las que se enfrenta el personal tanto del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, como de las categorías FS-3 a FS-5 del Servicio Móvil. La ASEAN aguarda con interés debatir esa propuesta, también en relación con el programa para jóvenes profesionales. Una mayor reserva de talentos facilitaría los esfuerzos de la Secretaría por ampliar la representación geográfica y promover la paridad de género.

95. En cuanto a las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas expuestas en el informe del Secretario General en la materia (A/78/177), la ASEAN es partidaria de un marco de política de recursos humanos simplificado y moderno que pueda contribuir sustancialmente a mejorar la eficiencia y eficacia de la Organización y su personal para cumplir los mandatos. Dada la importancia crucial de informar sobre los asuntos relacionados con la gestión de los recursos humanos, la ASEAN celebra que se haya creado el portal sobre la fuerza de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas, cuyo propósito es proporcionar a los Estados Miembros datos actualizados sobre aspectos operacionales de la Organización.

96. La ASEAN toma nota de los esfuerzos de la Secretaría para fomentar una cultura de ética, integridad, transparencia y rendición de cuentas en la Organización, entre otras cosas previniendo las

represalias y garantizando la protección frente a estas. La rendición de cuentas es especialmente crítica. La ASEAN agradece el enfoque centrado en la víctima que emplea la Organización para responder a las conductas indebidas, en particular el acoso, la explotación y los abusos sexuales, actos a los que debe aplicarse una política de tolerancia cero si se quiere generar confianza y promover la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas. A ese respecto, la ASEAN tiene presente la información que figura en el informe pertinente del Secretario General (A/78/603) sobre los progresos realizados para tratar los casos disciplinarios, incluidos los que se han archivado o aquellos que se han resuelto imponiendo medidas disciplinarias o mejorando la gestión de los casos. La ASEAN es partidaria de diseñar un marco administrativo para los asuntos disciplinarios que incluya un análisis de los casos recibidos y un proceso para tratarlos.

97. **El Sr. Alnasr** (Qatar), hablando en nombre de los Estados miembros del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo, dice que la gestión de los recursos humanos reviste especial importancia para Qatar y los demás Estados miembros del Consejo. El principal activo de las Naciones Unidas es su personal. Varios funcionarios han sacrificado su vida al servicio de las Naciones Unidas. Más concretamente, un gran número de miembros del personal del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA) han perdido la vida desde que comenzó el conflicto en Gaza. El Consejo apoya al UNRWA y condena en los términos más enérgicos el creciente número de víctimas mortales entre el personal de las Naciones Unidas en Gaza. Es indispensable proteger a todos los trabajadores humanitarios de acuerdo con el derecho internacional humanitario.

98. El Consejo agradece los esfuerzos del Secretario General por reformar la gestión y los recursos humanos, de conformidad con los Artículos 97 y 101 de la Carta, para facilitar una contratación eficaz, equitativa y ágil y garantizar que la Secretaría cuente con una plantilla diversa. El Consejo constata con gran preocupación la composición demográfica de la Secretaría que refleja el informe del Secretario General al respecto (A/78/569), presentado en respuesta a la resolución 77/278 de la Asamblea General. Los Estados miembros del Consejo han pasado aproximadamente diez años sin estar representados o estando infrarrepresentados. Esa circunstancia no obedece únicamente al número o la naturaleza de los puestos sujetos a distribución geográfica, sino más bien a un desequilibrio estructural en términos de concienciación y contratación. Por lo tanto, hay que tomar medidas eficaces lo antes posible

para que se cumplan las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. El Consejo secunda todas las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas, en particular la estrategia global de recursos humanos, para poder reestructurar la gestión de estos recursos y que, de ese modo, la Organización sea más ágil y eficaz, además de facilitar la labor de los funcionarios, muchos de los cuales trabajan en condiciones difíciles.

99. **La Sra. Minale** (Etiopía), hablando en nombre del Grupo de Estados de África, dice que el Grupo desea rendir homenaje a los funcionarios de las Naciones Unidas que han perdido la vida el año anterior mientras prestaban sus servicios a la Organización.

100. El Grupo agradece los informes del Secretario General presentados con arreglo a lo dispuesto en la resolución 77/278 de la Asamblea General. Los recursos humanos de las Naciones Unidas constituyen un activo inestimable para la Organización. En ese sentido, hay que trabajar continuamente y llevar a cabo una reforma institucional para que el personal de las Naciones Unidas refleje los principios de competencia, integridad y representación equitativa de los Estados Miembros. En la parte actual de la continuación del período de sesiones, el Grupo prestará especial atención a la representación geográfica equitativa entre el personal. De los 54 Estados Miembros que integran el Grupo, 36 están infrarrepresentados o no están representados, o se encuentran en el intervalo conveniente. Por lo tanto, hay que redoblar esfuerzos para garantizar una representación geográfica equitativa. El hecho de que el sistema de intervalos convenientes se haya concebido como solución de compromiso no debe esgrimirse como argumento para socavar la representación equitativa de los Estados Miembros o la contratación de candidatos de Estados Miembros que, pese a contar con escasa representación entre el personal, se consideran excesivamente representados. Además, de conformidad con la resolución 77/278, en la que la Asamblea General observa que no existe una política de contratación separada en relación con los puestos financiados con recursos extrapresupuestarios y los puestos financiados con cuotas, se deberían redoblar esfuerzos para asegurar que la población de funcionarios representada en puestos sufragados con cargo a los recursos extrapresupuestarios y al presupuesto ordinario refleje la composición geográfica y nacional de los Estados Miembros de las Naciones Unidas.

101. El Grupo suscribe la estrategia del Secretario General para garantizar la participación igualitaria de las mujeres en las Naciones Unidas, también en puestos directivos. Aunque agradece las medidas adoptadas para aumentar el porcentaje de mujeres en la plantilla hasta alcanzar su nivel actual, es preciso fomentar la



participación de las mujeres que proceden de países en desarrollo. La Secretaría debería adoptar un enfoque equilibrado y adaptado al contexto para atender las necesidades de personal de las oficinas, garantizando al mismo tiempo la paridad de género.

102. El Grupo toma nota de las enmiendas propuestas al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, que figuran en el informe del Secretario General al respecto ([A/78/177](#)). Si bien el Estatuto y Reglamento del Personal deben actualizarse en función de las circunstancias imperantes y de los cambios en la política institucional, las enmiendas que se propongan no deben introducir valores sociales controvertidos y no consensuados por los Estados Miembros.

103. El Grupo toma nota de la propuesta del Secretario General sobre el paso del personal de la Secretaría del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico, así como de las modificaciones introducidas en dicha propuesta desde que la Asamblea General la examinó durante su septuagésimo tercer período de sesiones. Aunque es necesario eliminar las trabas administrativas a las que se enfrenta el personal de las categorías del Cuadro de Servicios Generales y el Servicio Móvil para solicitar puestos del Cuadro Orgánico, esa medida solo será positiva siempre que sirva para que la Organización afronte problemas actuales como la falta de representación geográfica equitativa. Por otra parte, la importancia de la propuesta del Secretario General depende de la capacidad de la Organización para garantizar en la práctica oportunidades de desarrollo profesional para el personal del Cuadro de Servicios Generales y el Servicio Móvil. Por consiguiente, el Grupo reitera su opinión al respecto, que ya manifestó durante los períodos de sesiones septuagésimo primero y septuagésimo tercero de la Asamblea General (véanse [A/C.5/71/SR.10](#) y [A/C.5/73/SR.15](#)). En concreto, la propuesta sobre el paso del personal de la Secretaría de categorías pertenecientes al Cuadro de Servicios Generales a categorías del Cuadro Orgánico debería ir acompañada de orientaciones sobre políticas y una estructura básica de gobernanza que cuenten con el visto bueno de la Asamblea General, de modo que se puedan analizar el costo y los beneficios de dicha propuesta y evaluar su repercusión a fondo y con transparencia. El Grupo examinará las virtudes de la propuesta teniendo en cuenta, entre otras, esas consideraciones.

104. El Grupo cree que las Naciones Unidas deben desarrollar y conservar una fuerza de trabajo cada vez más móvil y orientada al terreno, recordando que, en su resolución [77/278](#), la Asamblea General destacó la urgente necesidad de fomentar una cultura de movilidad del personal y acelerar el proceso de movilidad en toda la Organización, en particular los movimientos entre la

Sede y los lugares de destino sobre el terreno. A ese respecto, al Grupo le preocupa que la instrucción administrativa sobre movilidad (ST/AI/2023/3), en virtud de la cual se introduce el servicio obligatorio sobre el terreno para el personal contratado a partir de octubre de 2023, acabe dando lugar a una distribución descompensada del personal y un despliegue insuficiente de personal experimentado en las oficinas sobre el terreno. Convendría replantearse esa instrucción administrativa teniendo presente la igualdad de derechos y obligaciones del personal de las Naciones Unidas a ser desplegado en todos los lugares de destino donde se requieran sus conocimientos especializados y a trabajar desde esos lugares, con independencia de su antigüedad en el puesto. Dado el mandato de la Asamblea General de proporcionar orientación sobre el marco de movilidad, como dispone en su resolución [77/278](#), el Grupo espera recibir más información sobre el contenido y la aplicación de la instrucción administrativa.

105. La duración actual de los procesos de contratación supera con creces la meta de 120 días fijada por la Asamblea General. También existen notables discrepancias entre los grupos regionales en cuanto al porcentaje de solicitudes y candidatos aprobados que representan a esos grupos, discrepancias que se explican por los criterios de selección y la representación geográfica de los paneles de selección, los órganos de revisión, los directivos contratantes y las listas de preselección, y por prejuicios arraigados y sistémicos a favor o en contra de ciertos candidatos. Hay que seguir muy de cerca este problema y garantizar la plena implementación del programa de selección de personal.

106. El Grupo aguarda con interés el examen de las medidas adoptadas para prepararse con el fin de atender a lo solicitado en la resolución [78/253](#) de la Asamblea General, a saber, que el Secretario General examine las políticas, normas y procedimientos de selección, contratación, ascenso y otros aspectos de la gestión de los recursos humanos de la Organización, y proponga medidas dirigidas a prevenir y abordar los casos de prejuicios raciales, incluso en las categorías de Dirección y superiores de la Secretaría. Además, la Asesora Especial para Abordar el Racismo en el Lugar de Trabajo y la Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud ofrecen a la Organización la capacidad institucional necesaria para luchar contra el racismo sistémico y promover el rejuvenecimiento de la plantilla.

107. **La Sra. Schmied** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que el activo más valioso de las Naciones Unidas es su personal, de cuyas competencias y dedicación depende la Organización



para cumplir sus mandatos. Por lo tanto, es preciso gestionar los recursos humanos para que el sistema de las Naciones Unidas sea moderno, eficiente y sostenible.

108. La aprobación de la resolución [77/278](#) de la Asamblea General ha demostrado que la Comisión es capaz de alcanzar un consenso sobre la gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, la Comisión debe llegar a un acuerdo sobre este asunto durante la parte actual de la continuación del período de sesiones. Aunque los informes sobre la gestión de los recursos humanos que la Comisión tiene ante sí se basan en datos de 2022, los tableros en línea sobre los asuntos en este ámbito revelan los primeros efectos positivos de las decisiones adoptadas en el septuagésimo séptimo período de sesiones.

109. Suiza y Liechtenstein agradecen los esfuerzos del Secretario General por mejorar la gestión de los recursos humanos, en particular mediante la adaptación de diversas normas y reglamentos, y aguardan con interés la presentación de una nueva estrategia global de recursos humanos. Para cumplir los mandatos, la gestión tiene que ser más ágil, diversa y responsable. En ese sentido, las dos delegaciones desearían que se revisaran el estatuto y las condiciones de servicio del Ómbudsman de las Naciones Unidas y de los consultores que trabajan como expertos en sanciones.

110. La oradora dice que es preciso seguir trabajando para rejuvenecer la plantilla de las Naciones Unidas. Para que la Organización sea sostenible, las Naciones Unidas deben contar con personal capaz de atender las necesidades de las generaciones futuras. El patrón de dimisiones entre las jóvenes de categoría P-2 y P-3 resulta especialmente llamativo, y hay que abordarlo más eficazmente mediante las entrevistas de fin de servicio.

111. La movilidad del personal y las oportunidades de desarrollo profesional son indispensables para que los funcionarios de la Organización estén cualificados y sean versátiles. Por ese motivo, ambas delegaciones ven con buenos ojos la propuesta del Secretario General de permitir que los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales soliciten puestos del Cuadro Orgánico, dado que suprimir las trabas que les afectan los motivaría todavía más. Cualquier propuesta para eliminar dichas trabas debe evitar crear otras artificiales, y su objetivo debe ser brindar oportunidades atractivas de desarrollo profesional al personal del Cuadro de Servicios Generales.

112. En cuanto a las medidas disciplinarias, Suiza y Liechtenstein agradecen los esfuerzos del Secretario General por aumentar el número de entidades que

utilizan la base de datos ClearCheck, así como la posibilidad de ampliar el alcance de esta. No obstante, la Organización solo podrá ser un empleador atractivo y de alta calidad si es capaz de pagar los sueldos y contratar a los mejores candidatos. Durante la actual crisis de liquidez, los Estados Miembros son responsables de contribuir lo que les corresponda en ese sentido.

113. **El Sr. Laputin** (Federación de Rusia) dice que, gracias a la resolución [77/278](#) de la Asamblea General, se han obtenido muchos resultados satisfactorios, entre los cuales cabe destacar el aumento de los puestos sujetos a distribución geográfica. Más de 5.000 puestos están ahora sujetos al principio de representación geográfica equitativa, como disponen numerosas instrucciones de la Asamblea General y recomendaciones de la Comisión Consultiva refrendadas por los Estados Miembros. Como se puede apreciar en los informes del Secretario General al respecto y en los razonables comentarios de la Comisión Consultiva, el número de Estados infrarrepresentados, no representados y excesivamente representados no ha disminuido. Por el contrario, la cifra de países excesivamente representados ha aumentado de 27 a 31. Es lamentable constatar cuánto tiempo lleva el personal procedente de Estados de Europa Occidental y otros Estados dominando los puestos de categoría P-5 y superiores, y la Secretaría no tiene nuevas ideas que aportar para poner remedio a esa situación.

114. Sin embargo, se propone una iniciativa más en materia de género. La Comisión debe examinar ahora varias enmiendas inclusivas en cuanto al género del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, como se expone en el correspondiente informe del Secretario General ([A/78/177](#)). Es evidente que tales enmiendas trascienden el marco del sistema binario de género en el contexto de la gestión de los recursos humanos, aunque los debates de fondo sobre el concepto de género no sean competencia de la Comisión. La Federación de Rusia felicita a la Oficina de Recursos Humanos por los esfuerzos que realiza todos los años para coordinarse con los Estados Miembros de cara a la primera parte de la continuación del período de sesiones. En la reunión de coordinación celebrada antes de la parte actual de la continuación del período de sesiones, se explicó a los Estados Miembros que las enmiendas propuestas eran meramente editoriales, y no de fondo. Sin embargo, las enmiendas propuestas vulneran el principio del multilingüismo porque, al redactarse originalmente en inglés, no se podrían reproducir por igual en los restantes idiomas oficiales. Por ese motivo, la Federación de Rusia se opone a su aprobación.

115. La Federación de Rusia observa con pesar que el Secretario General no ha implementado la resolución 75/292 de la Asamblea General, relativa al personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción, ni ha facilitado en su informe sobre la cuestión (A/78/602) ningún dato acerca de las medidas que se están tomando para hacer frente a los problemas que escapan al control de ese personal militar y de policía y que impiden que este se incorpore al servicio en plazo. La Federación de Rusia estudiará todas las propuestas que figuran en el citado informe teniendo presente que la Secretaría no ha acatado la voluntad de los Estados Miembros, plasmada en la resolución 75/292 de la Asamblea General. Su delegación ya ha solicitado que se vuelva a publicar el informe correspondiente y está a la espera de una respuesta.

116. Habida cuenta de la experiencia de años anteriores, la Federación de Rusia no ve con buenos ojos que los informes relativos a la gestión de los recursos humanos se clasifiquen por grupos temáticos. En la primera parte de la continuación del septuagésimo séptimo período de sesiones, la Comisión logró el éxito desde el momento en que empezó a examinar conjuntamente todos los asuntos pertinentes. Parece especialmente desaconsejable examinar el informe del Secretario General sobre el personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción (A/78/602) a la vez que su informe sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/78/177). No obstante, la Federación de Rusia está dispuesta a ser constructiva y a seguir el enfoque propuesto por la Mesa en relación con el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, en lo sucesivo, se debería consultar a los Estados Miembros sobre estas cuestiones.

117. **El Sr. Gadouri** (Argelia) dice que, desde que tomó posesión de su cargo, el Secretario General se ha comprometido a llevar a cabo amplias reformas para que las Naciones Unidas sean más diversas, transparentes y representativas de sus Estados Miembros. Desde entonces, la política de personal de la Organización ha sido el principal de sus objetivos generales, a pesar de los contratiempos y los retos a los que se enfrenta. En ese sentido, el orador desea rendir homenaje a los miembros del personal de las Naciones Unidas, en particular a los del UNRWA, por sacrificar su vida y mantenerse firmes en su compromiso de proporcionar ayuda y apoyo a los afectados por la tragedia humanitaria que tiene lugar en Gaza. El trabajo y la dedicación del personal del UNRWA son un rayo de esperanza en una época tenebrosa para los cientos de miles de civiles inocentes que viven en Gaza.

118. La delegación de Argelia celebra los progresos realizados en 2022 respecto a la paridad de género, como demuestra el aumento de la representación femenina en puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores y en puestos sujetos a distribución geográfica. Sin embargo, hay que seguir trabajando para lograr una representación geográfica equitativa y equilibrada. Más concretamente, se debería aumentar el número de puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes para incluir todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores sufragados con cargo al presupuesto ordinario, incluidos los de misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz. Además, la aplicación de las políticas de reducción de personal no debería agravar el desequilibrio existente en la representación geográfica de la Secretaría.

119. Las Naciones Unidas deben contar con un sistema de contratación más equitativo, transparente y basado en los méritos de los candidatos, un sistema que les permita alcanzar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, facilitando al mismo tiempo en la contratación de personal que haya la más amplia representación geográfica posible. En cuanto a las cuestiones disciplinarias, hay que felicitar a la Secretaría por sus esfuerzos para combatir todo tipo de conductas indebidas, incluidos el abuso sexual y la corrupción, y para fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

**Tema 142 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas** (continuación) (A/78/600 y A/78/757)

120. **La Sra. López** (Subsecretaria General de Recursos Humanos), presentando el informe del Secretario General relativo a los datos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema (A/78/600), dice que el informe se presentó en respuesta a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 76/240, a saber, que el Secretario General, a partir del septuagésimo octavo período de sesiones, facilitara anualmente a los Estados Miembros datos exhaustivos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema para todas las categorías de personal, incluidos todos los componentes del paquete de remuneración. Para atender esa petición, la Red de Recursos Humanos de la JJE, con el apoyo de la Secretaría, confeccionó una lista de categorías y subcategorías de los componentes de la remuneración y creó una plantilla para recopilar datos de acuerdo con esas categorías y subcategorías. La Red de Recursos Humanos facilitó la lista y la plantilla a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, solicitando que cumplimentaran la plantilla con datos sobre los gastos en que habían incurrido en 2022.

121. Dado que 2022 es el primer año durante el cual se recogieron y compilaron esos datos para el régimen común, se plantearon una serie de problemas relacionados con las discrepancias en los métodos de notificación y registro de datos. Debido a estas discrepancias, los datos no se pudieron presentar desglosados por componentes individuales de remuneración, sino que se facilitaron de manera agregada.

122. El Sr. Al-Kumaim (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/78/757](#)), dice que la Comisión ha observado que los datos agregados que constan en el informe del Secretario General son poco útiles desde una perspectiva analítica y estadística, y recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que, como Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, procure conciliar las definiciones y normas para elaborar los informes pertinentes entre las organizaciones del régimen común, con miras a mejorar la coherencia, la planificación presupuestaria, la transparencia y la rendición de cuentas ante Estados Miembros y donantes.

123. Al recopilar datos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema, la Secretaría debería coordinarse, en la medida de lo posible, con la Comisión de Administración Pública Internacional, a la que se ha encomendado un mandato similar, de conformidad con la resolución [76/240](#) de la Asamblea General, para llevar a cabo una evaluación y un examen exhaustivos del sistema de remuneración. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.

*Se levanta la sesión a las 12.30 horas.*