



Asamblea General

Septuagésimo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
6 de abril de 2016
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 25ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 4 de marzo de 2016, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Bhattarai (Presidente) (Nepal)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 134 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2016-2017
(continuación)

*La gestión de las obligaciones correspondientes al seguro médico después
de la separación del servicio*

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos

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 Jefa de la Dependencia de Control de Documentos (srcorrections@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

16-03548 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

Tema 134 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 (continuación)

La gestión de las obligaciones correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio (A/70/7/Add.42 y A/70/590)

1. **El Sr. Guazo** (Director de la División de Contaduría General) presenta el informe del Secretario General sobre la gestión de las obligaciones correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio (A/70/590) y dice que, en su resolución 68/244, la Asamblea General solicitó al Secretario General que examinara la opción de ampliar el mandato de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, sobre la base de la información presentada por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, a fin de incluir la administración de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio, tomando en cuenta las ventajas y desventajas de esa opción, y que efectuara una encuesta de los planes de seguro de salud vigentes del personal en servicio activo y de los funcionarios jubilados del sistema de las Naciones Unidas y estudiara todas las opciones que permitieran aumentar la eficiencia y moderar los gastos.

2. El informe ofrece por primera vez una visión completa del número y el tipo de planes de seguro médico en el sistema de las Naciones Unidas y de los métodos utilizados para su administración, el costo anual y el número de personas aseguradas, sobre la base del análisis realizado por un grupo de trabajo establecido por la Red de Finanzas y Presupuesto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). Además de la JJE, el Grupo de Trabajo incluyó a representantes de la Red de Finanzas y Presupuesto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, 16 organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y la Federación de Asociaciones de Exfuncionarios Públicos Internacionales (FAFICS) y la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA).

3. En todo el sistema, existen 23 planes de seguro médico en los que participan 401.166 funcionarios de contratación internacional y nacional, tanto en activo

como jubilados, y sus familiares a cargo. En 2014 el costo de las prestaciones con arreglo a esos planes ascendió a 731,7 millones de dólares, lo que representa el 1,7% del total de las cuotas y las contribuciones voluntarias recibidas por el sistema de las Naciones Unidas. Los gastos administrativos representan aproximadamente el 6% del total de gastos, una cifra baja en comparación con los parámetros de referencia del sector.

4. El Grupo de Trabajo propuso ocho recomendaciones para mejorar la gestión del seguro médico. En las recomendaciones 1, 2, 3 y 8, el Grupo de Trabajo alentó a las entidades del sistema de negociar colectivamente contratos con los administradores externos, los proveedores de servicios de salud, los aseguradores y los administradores de activos. En la recomendación 4, puso de relieve la necesidad de garantizar, siempre que sea posible, el acceso de los jubilados y sus familiares a cargo a los planes nacionales de seguro médico. En la recomendación 5, el Grupo de Trabajo indicó que, aunque el mandato de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no debía ampliarse, se podría solicitar a la Caja que compartiera sus mejores prácticas y métodos para la centralización y administración de un plan complejo y compuesto por múltiples empleadores. En la recomendación 6, el Grupo de Trabajo propuso la normalización de la metodología de valoración general de las obligaciones del seguro médico después de la separación del servicio en todas las organizaciones del sistema. Por último, en la recomendación 7 destacó la necesidad de que las organizaciones dediquen una financiación suficiente a sus obligaciones por concepto de seguro médico después de la separación del servicio, que ascendieron a un total de 16.100 millones de dólares en 2014, aunque no propuso un plan de financiación específico para la Secretaría de las Naciones Unidas.

5. El Secretario General invita a la Asamblea General a que: acoja con beneplácito el informe y tome nota de él, en particular del análisis en relación con cualquier posible función de la Caja de Pensiones con respecto al seguro médico después de la separación del servicio; apruebe las recomendaciones 1 a 8 del informe del Grupo de Trabajo; y solicite al Secretario General que mantenga el Grupo de Trabajo para estudiar en mayor detalle otras posibilidades de aumentar la eficiencia y limitar los costos, y formular

propuestas concretas sobre esas cuestiones en el septuagésimo primer período de sesiones.

6. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/7/Add.42) y dice que la Asamblea debería hacer suyas las recomendaciones 1 a 3 del Grupo de Trabajo, en las que se aboga en favor de la adopción de un enfoque colectivo para la negociación con los administradores externos, los proveedores de servicios de salud y los aseguradores. A pesar de los obstáculos existentes, como la diversidad de los planes de seguro médico y las variaciones del modelo de administración en todo el sistema, existen oportunidades para la consolidación con miras a obtener economías y aumentar la eficiencia, manteniendo al mismo tiempo el acceso a una atención sanitaria de calidad. Si bien es cierto que la aplicación de la recomendación 4, a saber, que se exija a los afiliados que participen en los planes de seguro médico nacionales además de en los planes de las Naciones Unidas, podría generar economías, la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar la aprobación de esa recomendación hasta que reciba más información sobre los planes nacionales de seguro médico en los países en que residen los jubilados de las Naciones Unidas.

7. La Comisión Consultiva tampoco está en condiciones de recomendar la aprobación de la recomendación 5 del Grupo de Trabajo, en contra de la ampliación del mandato de la Caja de Pensiones, pero reconoce la posibilidad de que la Caja comparta sus mejores prácticas y métodos en caso de que las organizaciones de las Naciones Unidas decidan adoptar un enfoque para todo el sistema en relación con la cobertura del seguro médico después de la separación del servicio. La Comisión Consultiva recomienda la aprobación de la recomendación 6, relativa a la normalización de la metodología de valoración general de las obligaciones en concepto de seguro médico después de la separación del servicio en todas las organizaciones, y espera que se haga todo lo posible por aplicarla. Con respecto a la recomendación 7, relativa a la financiación de las obligaciones correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio, se debería mantener el enfoque de financiar los gastos con cargo a los ingresos corrientes que, en opinión de la Asamblea General, sigue siendo una opción viable. Por último, la

Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar la aprobación de la recomendación 8, a saber, aprovechar los acuerdos existentes con los administradores de activos externos, ya que la Asamblea General no ha adoptado ninguna decisión en relación con esa recomendación.

8. **El Presidente**, con carácter excepcional y sin que sienta precedente, invita a un representante de la FAFICS a formular una declaración.

9. **La Sra. Saputelli** (Federación de Asociaciones de Exfuncionarios Públicos Internacionales) dice que la FAFICS, que engloba a 58 asociaciones miembros, representa los intereses de decenas de miles de jubilados de todo el sistema de las Naciones Unidas. Como el seguro médico es de importancia crítica para los jubilados, los miembros de la FAFICS tienen un interés directo en garantizar la financiación y la gestión racional de los planes de seguro médico después de la separación del servicio.

10. El acceso a seguro médico para los jubilados, que anteriormente han estado afiliados durante un período considerable de tiempo a los planes de seguro médico para el personal en activo, es una característica común de los arreglos de seguro médico en las Naciones Unidas que tiene una importancia particular para el personal expatriado. El costo del seguro médico después de la separación del servicio es compartido por el antiguo empleador y el jubilado; por lo tanto, los exfuncionarios han adquirido derechos importantes a recibir cobertura médica después de la separación del servicio en el contexto de los planes de seguros del sistema de las Naciones Unidas, y la FAFICS espera que se respete el principio de la equidad intergeneracional en el contexto de las futuras revisiones de esos planes.

11. La FAFICS apoya el propósito de las recomendaciones relativas a las negociaciones con los administradores externos, con miras a contener los gastos y aumentar la rentabilidad, ya que los participantes en los planes de seguro médico después de la separación del servicio contribuyen a sufragar las primas y se beneficiarían de las mejoras de la eficiencia. Sin embargo, no se deben adoptar medidas de contención de los costos a expensas de la calidad de la atención de la salud. La recomendación de que se debe considerar la posibilidad de usar los planes nacionales de seguro médico en conjunción con los planes de las Naciones Unidas también cuenta con el

apoyo condicional de la Federación, en el entendimiento de que los planes nacionales de seguro médico y la legislación nacional pertinente se deben evaluar caso por caso para asegurar que se mantenga plenamente la calidad actual de los servicios de atención de la salud. En cuanto a la ampliación del mandato de la Caja de Pensiones para incluir las cuestiones del seguro médico, la FAFICS está convencida de que no reportaría beneficio alguno, aunque sí se podrían compartir las mejores prácticas.

12. La FAFICS apoya la armonización de la metodología para la valoración del pasivo del seguro médico bajo los auspicios del Grupo de Trabajo sobre Normas de Contabilidad. La recomendación sobre la financiación suficiente de las obligaciones del seguro médico después de la separación del servicio es especialmente importante. Las organizaciones que aplican un criterio de pago con cargo a los ingresos corrientes deberían adoptar un criterio de pago por devengo para ajustarse plenamente a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público y mejorar la capacidad de las organizaciones para atender su obligación de sufragar las prestaciones de seguro médico de su personal en activo y de los jubilados. En ese sentido, se deberían adoptar medidas para financiar el pasivo no financiado en la actualidad y procurar que no aumente la cuantía del pasivo no financiado. Por último, la FAFICS apoya la recomendación de utilizar administradores de activos externos, ya que, en última instancia, unos arreglos de inversión bien gestionados deberían dar lugar a una reducción de las primas de seguros para los jubilados y las organizaciones, siempre que los esfuerzos por maximizar los beneficios no expongan las reservas a riesgos inaceptables.

13. **El Sr. Chamlongrasdr** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, señala que muchos funcionarios no pueden beneficiarse de los planes nacionales de seguridad social. El Grupo concede gran importancia al bienestar del personal, en particular en lo que respecta a las obligaciones por terminación del servicio y el seguro médico después de la separación del servicio. Habida cuenta de las consecuencias a largo plazo, tanto para los Estados Miembros como para el personal, de las obligaciones por concepto de seguro médico después de la separación del servicio, se debe adoptar una solución holística y sostenible que se ajuste a las prácticas comunes a nivel internacional, en particular respecto

de los mecanismos de financiación y las inversiones. Se debería adoptar un enfoque a nivel de todo el sistema para la financiación y administración de las prestaciones de seguro médico después de la separación del servicio.

14. El orador observa que el pasivo total por concepto de seguro médico después de la separación del servicio pasó de 12.100 millones de dólares en 2012 a 16.100 millones de dólares en 2014, debido principalmente a la caída en unos dos puntos porcentuales de los tipos bancarios utilizados en la valoración del pasivo, y dice que el Grupo está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que se adopten medidas para normalizar la metodología general y establecer unos factores principales uniformes en todo el sistema para la valoración de las obligaciones en concepto de seguro médico después de la separación del servicio. El Grupo también está de acuerdo en que existen oportunidades para consolidar los distintos planes de seguro médico en el sistema de las Naciones Unidas con miras a aumentar la eficiencia y lograr economías a nivel operacional. Por último, el Grupo desea recibir más información sobre los elementos mencionados en el informe del Secretario General (A/70/590) en relación con la financiación de las obligaciones por concepto de seguro médico después de la separación del servicio, la inversión de las reservas, el mandato de la Caja de Pensiones y las recomendaciones del Grupo de Trabajo.

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/70/135, A/70/229, A/70/253, A/70/254, A/70/307, A/70/605, A/70/718, A/70/728, A/70/764, A/70/765, A/70/685 y A/70/685/Add.1)

15. **La Sra. Wainaina** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) presenta el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/70/605) y dice que el informe contiene un análisis demográfico de la composición de la plantilla de la Secretaría en el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015. La disminución neta de 345 funcionarios de la Secretaría registrada entre 2014 y 2015 obedece a la disminución de 579 funcionarios en la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID) y la disminución total de 1.656 funcionarios en otras 29 entidades, compensada por un aumento total de 1.890 funcionarios en 46 entidades. Entre 2011 y 2015 el

porcentaje de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos aumentó del 16% al 23% y el porcentaje de funcionarios con un nombramiento de plazo fijo disminuyó del 79% al 71%, cifras que reflejan la conversión a nombramientos permanentes, que se realizó a título excepcional y por una sola vez, y la conclusión de la primera ronda de concesión de nombramientos continuos. Por último, la proporción de mujeres en relación con el total del personal aumentó del 33% al 34.4%, y la edad media del personal pasó de 42,3 a 44,2 años. El Secretario General propone que, a partir de 2017, los datos sobre la composición de la Secretaría se presenten en relación con el año civil, del 1 de enero al 31 de diciembre, con un plazo para la presentación de datos que venza el 15 de marzo del año siguiente, a fin de disponer de tiempo suficiente para realizar el análisis adicional solicitado por la Asamblea General en los párrafos 13 y 17 de su resolución 68/252.

16. En su presentación del informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/70/135), la oradora dice que el Secretario General propone una revisión amplia de las normas del apéndice D del Reglamento, que rigen la indemnización en caso de muerte, lesión o enfermedad imputable al desempeño de funciones oficiales en nombre de las Naciones Unidas, así como la introducción de ligeras enmiendas en la regla 4.15 con el fin de aplicar el nuevo marco de movilidad planificada para el personal de categoría superior. Además, se propone enmendar la regla 5.3 d) para reflejar los cambios introducidos en el artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, en el que se establece la edad de 58 años como edad mínima de jubilación anticipada para los funcionarios afiliados a la Caja a partir del 1 de enero de 2014. La regla enmendada sería aplicable a los funcionarios cuya edad mínima de jubilación anticipada sea 55 años o 58 años. Por último, se propone enmendar la regla 9.9 para establecer que, en condiciones normales, no se pagará compensación por los días de vacaciones anuales acumulados en el momento de la separación del servicio a ningún funcionario que sea destituido por explotación o abusos sexuales.

17. En su presentación del informe del Secretario General sobre la movilidad (A/70/254), la oradora dice que el informe proporciona información actualizada sobre los progresos realizados hasta julio de 2015 en la

aplicación del nuevo sistema de selección y movilidad planificada del personal, además de la información y los datos adicionales solicitados por la Asamblea General. Cabe subrayar que, si bien es esencial para el cumplimiento de los objetivos de la Organización en materia de gestión de talentos, el concepto de la movilidad planificada es solamente uno de los elementos del nuevo sistema. El informe también incluye una propuesta para reducir de 60 a 30 días el tiempo de publicación de las vacantes en los próximos procesos semestrales de dotación de personal, a fin de seguir progresando hacia el cumplimiento de la meta de 120 días para contratar personal establecida por la Asamblea General.

18. La red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET) ha sido la primera en adoptar el marco legislativo para el nuevo sistema, con efectos a partir del 1 de enero de 2016. Se ha establecido un equipo de dotación de personal para la POLNET y se han aplicado los procesos descritos en el informe (A/70/254). También se ha iniciado la evaluación de los candidatos para el primer proceso de movilidad planificada del personal de la POLNET, que se puso en marcha en enero de 2016, y se están emprendiendo los preparativos para el primer proceso de publicación de vacantes, que comenzará en abril de 2016. En el tercer informe anual sobre la movilidad se presentarán los resultados del primer proceso semestral de dotación de personal, lo que permitirá a la Comisión examinar los resultados de la iniciativa y señalar aspectos que se puedan mejorar.

19. En su presentación del informe del Secretario General sobre la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/70/229), la oradora dice que el informe se ha elaborado en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 31 de su resolución 68/252, en que decidió prorrogar por un nuevo período de tres años las medidas excepcionales autorizadas en su resolución 67/287. Pese a las reiteradas solicitudes de información cursadas a los Estados Miembros sobre las posibles discrepancias entre la legislación nacional y el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas que podrían afectar a las obligaciones contractuales del personal militar y de policía que presta servicio en régimen de adscripción, la Secretaría ha recibido muy pocas respuestas. En el informe se describen dos casos en los que oficiales en activo que prestan servicios en las Naciones Unidas en régimen

de adscripción han seguido recibiendo remuneración de sus Gobiernos, de conformidad con las medidas excepcionales autorizadas por la Asamblea General en sus resoluciones 67/287 y 68/252.

20. En su presentación del informe del Secretario General sobre la práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva en el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 (A/70/253), la oradora dice que el informe se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en la resolución 59/287 de la Asamblea General. En el capítulo II del informe se incluye una reseña del marco legislativo aplicable a los procesos de investigación y disciplinarios, y en el capítulo III un resumen de las causas en que el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período sobre el que se informa. En el capítulo IV se proporcionaron estadísticas sobre el número y el tipo de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos durante el período sobre el que se informa, el número de causas concluidas y las medidas adoptadas al respecto, así como información sobre el resultado de las apelaciones respecto de las medidas disciplinarias impuestas desde la introducción del nuevo sistema de justicia en 2009. En el capítulo V se proporciona información sobre las causas en que la Organización informó a los Estados Miembros sobre faltas de conducta o actos delictivos.

21. Por último, la oradora señala a la atención de la Comisión el informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/69/190), aplazado desde el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea, y las adiciones conexas, y dice que aguarda con interés el nuevo informe amplio del Secretario General sobre las reformas en la esfera de los recursos humanos, que se presentará a la Asamblea en su septuagésimo primer período de sesiones.

22. **La Sra. Armstrong** (Director de la Oficina de Ética) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética en el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2015 (A/70/307) y dice que, en ese período, la Oficina respondió a 980 solicitudes de servicios, incluidas 533 solicitudes de asesoramiento de carácter confidencial sobre cuestiones de ética, examinó 5.043 declaraciones confidenciales como parte de su programa de divulgación de información financiera, facilitó el segundo diálogo sobre liderazgo de la

Secretaría, y realizó 15 exámenes preliminares en relación con la política de la Organización sobre protección contra las represalias, además de proporcionar asesoramiento sobre solicitudes conexas.

23. La Oficina siguió mejorando la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas mediante la celebración de reuniones de orientación y el mantenimiento de la iniciativa de declaración pública voluntaria de información financiera para los funcionarios de categoría superior, con miras a promover un ejemplo de comportamiento ético desde arriba, la administración del programa de declaración anual de información financiera, el examen de las denuncias de represalias por participar en actividades protegidas, como la denuncia de faltas de conducta y la cooperación con auditorías o investigaciones autorizadas, la prestación de asesoramiento confidencial sobre ética, y la realización de actividades de divulgación y la elaboración de materiales de capacitación e información, incluido un nuevo curso obligatorio en línea de concienciación en materia de ética, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los distintos departamentos de la Secretaría.

24. La Oficina de Ética desempeñó un papel esencial en la administración del primer proceso anual de declaración de información financiera, con una tasa de cumplimiento del 100% en el ciclo de 2014, lo que contribuyó a garantizar que, en el desempeño de sus funciones oficiales, los funcionarios no se vieran influidos por intereses personales o afiliaciones externas que dieran lugar a conflictos de interés. La Oficina realizó un examen interno del marco normativo del proceso en 2014 y formuló recomendaciones para fortalecer su administración. En 2015 se estableció un grupo de trabajo interdepartamental que ha señalado algunos aspectos que se podrían mejorar y que presentará recomendaciones al Secretario General a ese respecto. La Oficina alienta a los funcionarios de categoría superior que no hayan presentado un resumen de su patrimonio en el marco del proceso de declaración pública voluntaria de 2014 a que lo hagan.

25. Con respecto a las actividades de divulgación, la Oficina siguió esforzándose por llegar al mayor número de funcionarios posible, ya que hay una correlación directa entre sus servicios de divulgación y el uso por el personal de los servicios de asesoramiento confidencial, que son esenciales para prevenir, mitigar y gestionar los riesgos para la ética y la reputación de la Organización. Asimismo, los programas anuales de

diálogo sobre liderazgo ponen de manifiesto el compromiso en las más altas esferas de la Organización con la educación en cuestiones de ética. En ese sentido, la Oficina está contribuyendo a la elaboración de una guía de debate para la toma de conciencia sobre el fraude y su prevención, que se utilizará en el diálogo sobre liderazgo de 2016, con el fin de velar por que los mecanismos de denuncia y asesoramiento en los casos de presuntas faltas de conducta estén claros para todos los funcionarios.

26. Sobre la base de un examen realizado por expertos externos y teniendo en cuenta las mejores prácticas, la Oficina, en colaboración con el Departamento de Gestión, la Oficina de Asuntos Jurídicos y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, ha revisado la política de protección contra las represalias a fin de centrar la atención en la denuncia de actos que supongan un daño para las operaciones, la gobernanza y los intereses de la Organización.

27. Por último, la colaboración constante entre los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas garantiza que las normas de ética e integridad se apliquen de manera coherente y consistente en la Secretaría y los fondos y programas. Gracias a su colaboración directa con el personal y los demás interesados para apoyar los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y promover los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, la Oficina presta un apoyo crucial al Secretario General y a los Estados Miembros.

28. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre la gestión de los recursos humanos (A/70/718) y dice que la Comisión Consultiva no está plenamente convencida de la necesidad de eliminar la disposición relativa a la duración del mandato de los miembros de los órganos centrales de examen de la regla 4.15 del Reglamento del Personal, y recomienda que el Secretario General proporcione a la Asamblea General una justificación adicional sobre este asunto.

29. La Comisión Consultiva acoge con beneplácito el proyecto de enmienda de la regla 9.9 a fin de asegurar que no se abonen los días de vacaciones anuales acumulados a los funcionarios que sean destituidos por casos de explotación sexual; el Secretario General debería incluir en su próximo informe una propuesta para ampliar el alcance de la enmienda de modo que

abarque también otros tipos de faltas de conducta graves. El orador observa el aumento del número de causas disciplinarias en 2015 en comparación con los dos períodos anteriores y, a ese respecto, la Comisión Consultiva lamenta que no se haya publicado todavía una instrucción administrativa revisada sobre las investigaciones y los procesos disciplinarios.

30. Con respecto a la Oficina de Ética, la Comisión Consultiva acoge con beneplácito el esfuerzo realizado para proporcionar información detallada que explique los distintos mecanismos de denuncia de presuntas faltas de conducta, e insiste en que se haga todo lo posible para velar por que esos mecanismos de asesoramiento y denuncia estén claros para todo el personal de las Naciones Unidas. Por último, el Secretario General debe alentar a los altos funcionarios que todavía no hayan declarado sus activos en el marco de la iniciativa de declaración voluntaria de información financiera a que lo hagan.

31. En su presentación del informe de la Comisión Consultiva sobre la movilidad (A/70/765), el orador dice que la Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir de 60 a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de las vacantes incluidas en los procesos semestrales de dotación de personal que forman parte del marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera. Se debe establecer una base de referencia comparativa, contra la cual se puedan medir las tendencias futuras en materia de movilidad, y someterla al examen de la Asamblea a más tardar en la parte principal de su septuagésimo primer período de sesiones. El Secretario General debe facilitar más información sobre la movilidad, en particular sobre el personal destinado en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y sobre la experiencia adquirida en el primer proceso de movilidad planificada del personal de la red POLNET.

32. En su presentación del informe de la Comisión Consultiva sobre la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/70/728), el orador dice que la Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las medidas solicitadas por el Secretario General, incluida la prórroga por un período de hasta tres años de la aplicación de las medidas excepcionales autorizadas por la Asamblea General en sus resoluciones 67/287 y 68/252.

33. En su presentación del informe de la Comisión Consultiva sobre la composición de la Secretaría: datos

demográficos del personal (A/70/764), el orador dice que, si bien no tiene objeciones al cambio propuesto en el ciclo de presentación de informes y la fecha límite para la inclusión de datos en el informe sobre la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva destaca que los datos correspondientes al período de transición de seis meses (de julio a diciembre de 2016) deberían reflejarse en el informe que se presente a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones en un formato que facilite la comparación con períodos anteriores y futuros. La Asamblea General debería solicitar al Secretario General que presente en los informes futuros un análisis y una explicación de las posibles razones de ciertas tendencias, incluidos los efectos de las recientes reformas de los recursos humanos.

34. La tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría sigue siendo objeto de preocupación. En lugar de permitir que la Organización responda más eficazmente a las crecientes demandas que tiene que atender, el aumento de la concentración de funcionarios en puestos de categoría superior puede dar lugar a una fragmentación de las responsabilidades de liderazgo y a una rendición de cuentas poco clara. La Comisión Consultiva espera que, antes de presentar propuestas para puestos de categoría superior, se haga un análisis de las funciones y estructuras existentes a fin de minimizar toda posible superposición de las responsabilidades funcionales en los niveles superiores de la Organización. A este respecto, la Asamblea General debe solicitar al Secretario General que explique sus prácticas y políticas relativas a los nombramientos de categoría superior en su próximo informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. La Comisión Consultiva también espera que las directrices relativas a los nombramientos con contratos de 1 dólar al año se publiquen sin más demora, de conformidad con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 67/255, y que se la mantenga al corriente de estos nombramientos. Por último, la Comisión Consultiva espera que, en el próximo informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, se incluya una estrategia plenamente desarrollada relativa a la elaboración de un sólido sistema de planificación de la fuerza de trabajo, a fin de que la Asamblea General pueda examinar las propuestas conexas oportunamente.

35. **El Sr. Achamkulangare** (Presidente de la Dependencia Común de Inspección) presenta la nota del Secretario General por la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas (A/70/685) y dice que en el informe se proporciona una evaluación del empleo de personal que no es de plantilla, incluidas las políticas, los reglamentos, las prácticas de contratación y los procesos de gestión conexas, en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Alrededor del 45% del personal del sistema no es de plantilla; esos empleados desempeñan funciones administrativas, técnicas y relacionadas con los proyectos y la gestión durante largos períodos, en el marco de una relación empleador-empleado *de facto*, lo que ha creado una división entre el personal que tiene todos los derechos y prestaciones y el personal que tiene prestaciones limitadas. Aunque la contratación de personal que no es de plantilla ofrezca flexibilidad administrativa y genere economías, esas ventajas prácticas no deben cancelar las obligaciones de las organizaciones de defender los valores que promueven las Naciones Unidas y de adoptar buenas prácticas laborales.

36. Como no se han establecido criterios generales para todo el sistema, las organizaciones han elaborado políticas y modalidades contractuales para la utilización de personal que no es de plantilla de manera fragmentada. Además, la falta de datos analíticos sobre la utilización de personal que no es de plantilla y, en particular, sobre el perfil y el costo final de esa fuerza de trabajo, afectan a la eficacia del proceso de adopción de decisiones y a la vigilancia, los controles internos, el apoyo y la supervisión de los departamentos de la Sede. El uso inapropiado de personal que no es de plantilla también contribuye al aumento de los riesgos para la reputación, a la elevada tasa de movimiento del personal, a la falta de personal estable y motivado, y al posible aumento de las demandas legales contra las organizaciones. Con el fin de armonizar las políticas y prácticas de contratación de personal que no es de plantilla en todo el sistema, se debería establecer un grupo de trabajo, similar a la Comisión de Administración Pública Internacional, en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

37. Las organizaciones deberían examinar su situación con respecto al empleo a largo plazo de

personal que no es de plantilla y elaborar planes a corto y mediano plazo para poner fin a esa práctica. Esos planes deben incluir un análisis de los recursos financieros necesarios para su aplicación, así como disposiciones para que el personal que no es de plantilla y cuenta con amplia trayectoria de servicio pueda solicitar puestos vacantes en las mismas condiciones que los candidatos internos. Tras su aprobación por los órganos legislativos y rectores, se deberán introducir cambios en las normas y los reglamentos pertinentes. Las organizaciones necesitan directrices sobre la utilización de personal que no es de plantilla, a fin de orientar la adopción de decisiones por el personal directivo y minimizar la confusión y las ineficiencias derivadas del uso de múltiples tipos de contratos, y deberían adoptar una sola modalidad de contrato para el personal que no es de plantilla, siguiendo el ejemplo de la Organización Internacional del Trabajo. Los jefes ejecutivos deben velar por que los contratistas de servicios de terceros ofrezcan unas condiciones de trabajo decentes.

38. El personal que no es de plantilla es tan esencial como el personal ordinario y debe tener acceso a los mecanismos de justicia interna, incluidos los servicios de mediación, la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman y otros mecanismos para la resolución informal de controversias. Además, esos empleados deben estar protegidos por las políticas relativas a la denuncia de irregularidades y la prevención del acoso.

39. **El Sr. Herman** (Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación) presenta la nota del Secretario General por la que transmite sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre el informe de la DCI (A/70/685/Add.1) y dice que el informe es un aporte valioso para analizar el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones de las Naciones Unidas, aunque la utilización del concepto de “personal que no es de plantilla” para referirse a una gran variedad de categorías de personal y modalidades de contratación complica el análisis del uso de esos arreglos. En algunas organizaciones el uso de contratos de personal que no es de plantilla permite gestionar la dotación de personal con mayor agilidad y flexibilidad y es particularmente importante a la hora de proporcionar una capacidad de refuerzo en el contexto de las operaciones humanitarias. Las organizaciones con modelos de financiación voluntaria recurren a menudo

a la contratación de personal que no es de plantilla porque no pueden asumir compromisos contractuales a largo plazo debido a la imprevisibilidad de su financiación.

40. Las organizaciones son conscientes de los beneficios de ofrecer al personal que no es de plantilla unas condiciones de servicio adecuadas, incluida la cobertura de seguro médico. Muchas de las recomendaciones que se formulan en el informe adoptan un enfoque constructivo respecto de los retos que plantean los arreglos contractuales de ese personal. En particular, las organizaciones acogen con beneplácito la recomendación 4 relativa al fortalecimiento de la vigilancia y la supervisión internas mediante la mejora de los sistemas de información, y la recomendación 8 relativa a la necesidad de promover el equilibrio de género. Sin embargo, las consecuencias financieras que se derivarían de la adopción de la recomendación 3, a saber, dejar de utilizar por períodos prolongados a personal que no sea de plantilla, hacen que sea difícil de aplicar. Las organizaciones también expresaron preocupación por la recomendación 7 relativa a las condiciones de trabajo ofrecidas por los contratistas de terceros, ya que tienen una capacidad limitada para influir en los sueldos y prestaciones sociales de esos terceros.

41. **El Presidente**, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a un representante del Comité del Personal y la Administración a que formule una declaración.

42. **El Sr. Richards** (Comité del Personal y la Administración) habla en nombre de los sindicatos del personal de las Naciones Unidas y, en relación con el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos presentado en el sexagésimo noveno período de sesiones (A/69/190), dice que la propuesta de prorrogar los nombramientos temporales de uno a dos años es contraria al propósito de ese tipo de nombramientos, cuya duración se limita para incentivar a los administradores a que ofrezcan un nombramiento a través del sistema ordinario de selección al personal que tenga un buen desempeño y cuyos servicios se necesiten por un período superior a un año, con sujeción a los requisitos de equilibrio de género y diversidad geográfica. Por el contrario, se deberían adoptar medidas para garantizar que el

personal temporario reciba la misma remuneración y prestaciones que los demás funcionarios.

43. Los sindicatos del personal de las Naciones Unidas apoyan la propuesta de permitir que se utilicen informes sobre el desempeño que abarquen períodos de menos de un año para cumplir los requisitos de elegibilidad para un nombramiento continuo. Con respecto a la selección del personal, el plazo mencionado de 213 días para llenar una vacante no incluye el tiempo transcurrido desde el momento en que el puesto queda vacante y la publicación del anuncio, durante el cual los administradores suelen llenar los puestos con personal temporario durante largos períodos, una práctica que es perjudicial para las perspectivas de carrera y la moral del personal, en particular para los funcionarios de categoría inicial. El método de medición del tiempo necesario para cubrir las vacantes se debería revisar.

44. Los sindicatos del personal han formulado una serie de propuestas sobre la revisión del marco de gestión del desempeño para promover una mayor flexibilidad en la composición de los grupos de impugnación y una mayor claridad respecto de los planes de mejora de la actuación profesional. El Comité del Personal y la Administración está elaborando propuestas para promover la comunicación constante entre los supervisores y los funcionarios, algo que es necesario para asegurar un buen desempeño.

45. El clima turbulento que impera en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, reflejado en los repetidos intentos del Director General de disociar la Caja de las Naciones Unidas, la baja moral del personal, las represalias contra las personas que denuncian irregularidades y el caos que caracterizó la reunión del Comité Mixto en 2015, se debe abordar como cuestión prioritaria. El retraso de seis meses en el cobro de las pensiones que sufren los nuevos jubilados es particularmente inaceptable. Aunque el Secretario General ha impuesto al Director General un plan de mejora de la actuación en el que se le exige que los pagos atrasados se reduzcan de seis meses a ninguno para el 31 de marzo de 2016, los sindicatos del personal piden que se lo sustituya cuanto antes. Con respecto al bienestar del personal, el hecho de que el 40% de las pensiones por discapacidad concedidas por la Caja de Pensiones se deban a un diagnóstico de salud mental, frente a un porcentaje del 25% en todo el mundo, pone de manifiesto el considerable estrés a que

está sometido el personal que presta servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. A ese respecto, el orador pide que se restablezca la prestación de vacaciones más frecuentes en el país de origen para el personal que presta servicios en los lugares de destino de categoría C y que, en reconocimiento de la movilidad a nivel mundial de los candidatos, se elimine el requisito de que los funcionarios renuncien a la condición de residentes permanentes en un país distinto del país del que son nacionales cuando entren a trabajar en la Organización.

46. Con respecto al informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/70/307), el orador dice que la inadecuada atención prestada a la protección de quienes denuncian irregularidades es motivo de preocupación. En particular, la denegación de la revisión judicial a los denunciantes de irregularidades a quienes se les haya negado protección contra las represalias es contraria a las recomendaciones formuladas por la Magistrada Louise Otis del Canadá en su informe conexo, al fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en la causa *Nguyen-Kropp Postica c. Secretario General de las Naciones Unidas*, y a las conclusiones del grupo independiente de investigación de los casos de explotación y abusos sexuales cometidos por las fuerzas internacionales de mantenimiento de la paz en la República Centroafricana, que ha puesto de manifiesto las deficiencias en cuanto a la independencia de la Oficina de Ética.

47. Con respecto al informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/70/135), el orador dice que la propuesta de denegar el pago de días acumulados de vacaciones anuales a los funcionarios destituidos por actos de explotación o abusos sexuales es una penalización arbitraria que no resultará eficaz para disuadir esas faltas de conducta. Debe rechazarse en favor de la política amplia para la prevención de la explotación y los abusos sexuales que el Comité del Personal y la Administración está examinando. Por último, la práctica de la Organización de ofrecer pasantías no remuneradas impide el acceso a ellas de un amplio grupo de talentos de los países en desarrollo: solo el 42% de los pasantes de las Naciones Unidas proceden de países que no son miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, pese a que esos países representan el 82% de la población mundial. Además, esta práctica es contraria a la normativa

laboral internacional. El Secretario General debe examinar la posibilidad de ofrecer un estipendio a los pasantes, de conformidad con la práctica seguida por los organismos especializados.

48. **La Sra. Wairatpanij** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, destaca la función esencial que desempeñan los funcionarios de las Naciones Unidas, que son el activo más importante de la Organización y muchos de los cuales arriesgan su vida para asegurar el cumplimiento, con eficiencia y eficacia, de los mandatos de la Organización. El Grupo concede una gran importancia a las cuestiones planteadas en los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos y le preocupa el retraso en la publicación de la documentación pertinente, en particular el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/70/135).

49. La representación geográfica equitativa en la Secretaría se debe garantizar mediante el aumento de la proporción de funcionarios procedentes de países en desarrollo, en particular de mujeres, especialmente en los niveles superiores, así como mediante el aumento de la transparencia en el proceso de contratación y una planificación eficaz de la fuerza de trabajo. Para la aplicación de los mandatos mundiales se necesita una Secretaría que sea verdaderamente global. El Grupo solicitará más información sobre el primer proceso de movilidad planificada y sobre los efectos de esa política en relación con las oportunidades de los candidatos externos y los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. También vigilará el costo del marco de movilidad planificada y el número de traslados geográficos previstos para 2016.

50. El Grupo examinará la propuesta del Secretario General de revisar el sistema de gestión de la actuación profesional, teniendo presente la necesidad de contar con criterios de referencia transparentes y cuantificables para alentar el buen desempeño, el desarrollo de aptitudes y la retención de talentos. Por último, se debe hacer un esfuerzo para controlar la proliferación de puestos de categoría superior en la Secretaría a fin de evitar la duplicación y superposición de funciones y asegurar el cumplimiento efectivo de los mandatos.

51. **El Sr. Conroy** (Estados Unidos de América) dice que las reformas de la gestión de los recursos humanos deben centrarse en asegurar que la Organización tenga

una fuerza de trabajo adaptable, integrada, orientada hacia el terreno y global para que pueda lograr sus objetivos estratégicos. El orador alienta a la Organización a seguir aplicando las reformas en curso, en particular la nueva política de movilidad, que permitirán al personal adquirir una gran diversidad de aptitudes y experiencia, y aguarda con interés la presentación de información actualizada sobre su aplicación. A fin de asegurar el cumplimiento de los mandatos, la Organización debe establecer un marco sólido de gestión de la actuación profesional que permita identificar el potencial de los funcionarios, premiar el buen desempeño y responder a los casos de actuación deficiente.

52. Tal como reconoce el Secretario General, queda mucho por hacer en cuanto a la planificación de la fuerza de trabajo y la sucesión en los puestos a fin de asegurar que el capital humano se ajuste a las necesidades de los mandatos y cumplir objetivos cruciales en materia de políticas de recursos humanos, como el aumento de la diversidad de género. El orador encomia a la Oficina de Ética por su labor en los ámbitos de la divulgación, la capacitación y la educación, la ética en las adquisiciones y la divulgación de información financiera, y espera con interés la finalización de la política para proteger contra las represalias a las personas que denuncian irregularidades.

53. **El Sr. Chung** Byung-ha (República de Corea) dice que el marco de gestión de los recursos humanos debe tener como objetivo la contratación de los candidatos más cualificados y el aprovechamiento pleno del potencial del personal, que es el activo más importante de la Organización, a fin de poder responder de manera flexible a las necesidades apremiantes de la comunidad internacional. El orador acoge con beneplácito la aplicación oportuna del marco de movilidad planificada, que mejorará la capacidad de la Organización para adaptarse a un entorno internacional en rápida evolución y facilitará el despliegue estratégico del personal.

Se levanta la sesión a las 11.35 horas.