



Asamblea General

Septuagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
20 de octubre de 2016
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la cuarta sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 11 de octubre de 2016, a las 10.00 horas

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

Sumario

Tema 145 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos

Aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas

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/>).

16-17601 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 145 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas (A/71/62/Rev.1, A/71/117, A/71/117/Corr.1, A/71/117/Add.1, A/71/157, A/71/158, A/71/163, A/71/164 y A/71/436)

1. **La Sra. Taylor** (Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia) presenta el informe del Secretario General relativo a las conclusiones y recomendaciones del Panel de Evaluación Provisional Independiente sobre el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas y las estimaciones revisadas relacionadas con el presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 (A/71/163). El informe se ha presentado de conformidad con la resolución 69/203 de la Asamblea General, en la que la Asamblea decidió que se debía llevar a cabo una evaluación provisional independiente de todos los aspectos del sistema de administración de justicia, incluido un análisis de si los objetivos y las metas del sistema que figuran en la resolución 61/261 de la Asamblea se estaban alcanzando con eficiencia y una buena relación costo-eficacia, con el propósito de mejorar el sistema actual. El informe, preparado en consulta con las partes interesadas, incluido el personal, contiene las observaciones y recomendaciones del Secretario General relativas al informe del Panel de Evaluación Provisional Independiente (A/71/62/Rev.1), junto con las estimaciones de los recursos necesarios para aplicar sus recomendaciones a fin de mejorar el sistema. En general, el Secretario General comparte la opinión del Panel de que los objetivos en gran medida se han cumplido y que el sistema constituye una mejora con respecto al que existía anteriormente.

2. El Secretario General está de acuerdo con las recomendaciones del Panel de nombrar a tres nuevos magistrados permanentes para el Tribunal Contencioso-Administrativo a fin de reemplazar a los magistrados *ad litem*, así como al personal de apoyo necesario, para que el Tribunal pueda mantener al día su labor sin menoscabo de la independencia del poder judicial; incrementar la movilidad del Tribunal Contencioso-Administrativo mediante la celebración de audiencias en lugares de destino sobre el terreno, a fin de aumentar la descentralización, la transparencia y el acceso a la justicia; proporcionar resúmenes de las sentencias del Tribunal de Apelaciones y el Tribunal

Contencioso-Administrativo para que sirvan como guías de jurisprudencia, a fin de mejorar el acceso a la justicia, especialmente de los funcionarios que se representan a sí mismos; fomentar el uso de la mediación para resolver controversias; capacitar a los administradores en gestión de conflictos y examinar la facultad de remisión de los Tribunales para exigir responsabilidades en un proceso bajo los auspicios del Consejo de Justicia Interna.

3. El Secretario General también está de acuerdo con el Panel en que la Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Secretaría del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas no cuentan con recursos suficientes, y formula recomendaciones concretas para hacer frente a esa situación y mejorar la eficiencia, equidad y eficacia del sistema. Asimismo, con respecto al Tribunal de Apelaciones, recomienda que se fije una remuneración emolumento por la labor judicial relativa a las peticiones interlocutorias y la labor administrativa del Presidente a fin de reducir la pesada carga de trabajo del Tribunal. Recomienda también que se enmiende el Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo para ampliar la lista de calificaciones de los magistrados incluyendo la imparcialidad y el dominio del francés o el inglés hablado y escrito y así armonizarlo con el Estatuto del Tribunal de Apelaciones, y facultar al Presidente del Tribunal Contencioso-Administrativo para asegurar que las sentencias se dicten oportunamente. Los plazos para la aplicación de algunas de las recomendaciones del Secretario General pueden modificarse dependiendo de las decisiones que adopte la Asamblea General; también se proponen recomendaciones alternativas en algunos casos a fin de asegurar la coherencia con esas decisiones. Por último, el Secretario General no está de acuerdo con ciertas recomendaciones del Panel y opina que algunas de ellas deben someterse a la consideración de los Tribunales.

4. La oradora presenta el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/71/164), que contiene observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de justicia en 2015 basadas en la experiencia de los departamentos, oficinas y entidades de las Naciones Unidas, así como información y estadísticas sobre las actividades llevadas a cabo en el curso de ese año y desde que el sistema entró en funcionamiento en

2009. En el informe también se presentan en forma consolidada las respuestas a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución 70/112.

5. En la sección II del informe figura una serie de observaciones sobre las tendencias observadas en el funcionamiento del sistema. Una vez más, se ha observado una correlación entre las decisiones que afectan a gran número de funcionarios y el recurso al sistema formal mediante la presentación de demandas agrupadas o colectivas. En particular, en 2015, las reducciones de personal sobre el terreno dieron lugar a un aumento de las solicitudes de evaluación interna presentadas por el personal de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO) y la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), en consonancia con la tendencia al alza del número de solicitudes de esa índole presentadas por el personal de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales a partir de 2013. No obstante, el número total de solicitudes de evaluación interna disminuyó en 2015. El aumento del número de apelaciones recibidas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2015 puede atribuirse a la presentación de una serie de recursos por funcionarios afectados por una congelación temporal de la remuneración impuesta en relación con un estudio periódico de los sueldos, y por otro grupo de funcionarios de la MONUSCO como resultado de la eliminación de puestos. Del mismo modo, el número de recursos ante el Tribunal de Apelaciones ha aumentado como consecuencia de las apelaciones contra sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2014 con respecto a un grupo de recursos anteriores relacionados con el estudio periódico de los sueldos. El número de funcionarios que se representan a sí mismos ante el Tribunal de Apelaciones ha aumentado, mientras que el de quienes lo han hecho en los procedimientos incoados ante el Tribunal Contencioso-Administrativo ha disminuido. Las solicitudes de asistencia letrada recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal han aumentado. También se ha incrementado el número de recursos recibidos por la Sección de Derecho Administrativo, que representa al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, así como el número de documentos sometidos al Tribunal de Apelaciones por la Oficina de Asuntos Jurídicos, que

es el representante legal del Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones. Un número considerable de apelaciones se ha resuelto sin necesidad de un pronunciamiento sobre el fondo gracias a los constantes esfuerzos por resolver controversias de manera informal. En la sección II figuran también estadísticas e información sobre las actividades de las distintas entidades que participan en el sistema formal.

6. En la sección III del informe se consignan las respuestas a solicitudes específicas de la Asamblea General y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Esas respuestas incluyen información sobre la utilización del sistema en 2015 por el personal que no es de plantilla; la marcha de la aplicación de las recomendaciones para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales señaladas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/71/157); la promulgación de las directrices y el mandato revisados para esa Oficina; los resultados de las cuestiones relacionadas con la rendición de cuentas por los administradores en casos confirmados de negligencia grave; la eficacia de la Dependencia de Evaluación Interna; la información proporcionada sobre el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario para proporcionar recursos adicionales a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal; el proyecto de código único de conducta para todos los representantes letrados que actúan ante los Tribunales y las implicaciones de las enmiendas de la Asamblea General a los estatutos de los tribunales para la resolución de las apelaciones de órdenes dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

7. En la sección V se indican las necesidades de recursos derivadas del informe del Panel, que se describen en el informe del Secretario General (A/71/163), y en la sección VI se exponen las conclusiones del Secretario General y las recomendaciones que propone para su aprobación por la Asamblea General. En los anexos figuran diversas propuestas y otra información a la que se hace referencia en las correspondientes secciones del informe.

8. Por último, la oradora señala a la atención de la Comisión el informe del Consejo de Justicia Interna sobre la administración de justicia en las Naciones

Unidas (A/71/158), que incluye las opiniones y las recomendaciones del Consejo sobre el sistema de justicia y sus observaciones sobre el informe del Panel. En los anexos IV y V del informe del Consejo se exponen las opiniones de los magistrados del Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Contencioso-Administrativo, respectivamente, de conformidad con la resolución 70/112 de la Asamblea General.

9. **La Sra. Méndez** (Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en 2015 (A/71/157). Como subraya el Secretario General, las Naciones Unidas, además de hacer frente a los conflictos que ocurren en todo el mundo, deben ocuparse de resolver controversias en la propia Organización. Esas controversias pueden resolverse de manera constructiva por distintos medios —por ejemplo, procedimientos oficiosos— que permiten abordar las causas subyacentes ayudando a aclarar intereses y necesidades, resolver diferencias, restablecer las relaciones laborales y crear armonía en el lugar de trabajo. Más del 50% de los funcionarios de la Secretaría presta servicio en misiones sobre el terreno; para ellos, el intenso estrés del entorno de trabajo, exacerbado en muchos casos por relaciones interpersonales problemáticas, por las condiciones de servicio sobre el terreno y por procesos y prácticas muy difíciles de cambiar, con frecuencia ha dado lugar a diferencias y quejas. La Oficina se ha comprometido a prestar asistencia a fin de prevenir, gestionar y solucionar controversias para mejorar la resiliencia del personal y su capacidad de concentrarse en sus tareas.

10. El informe contiene información actualizada sobre las iniciativas tomadas por la Oficina para ofrecer servicios de solución de controversias a todo el personal, incluidos los directivos; realizar actividades de divulgación y actividades para aumentar la capacidad de resolver situaciones conflictivas y determinar problemas sistémicos en la Organización. En 2015 la Oficina prestó asistencia en más de 2.500 casos en total y registró 78 casos de mediación, lo cual representó aumentos del 13% y el 22%, respectivamente, en comparación con 2014. Esas tendencias alentadoras indican que se tiene más conciencia de la importancia de la mediación para limitar y evitar la intensificación de controversias. Se han identificado varias cuestiones sistémicas, en

particular las demoras administrativas y la inacción de la administración; la necesidad de reforzar las investigaciones y de hacer hincapié en buenas prácticas de planificación y comunicación durante los procesos de reducción de las actividades de las misiones. La Oficina ha seguido centrándose en el fomento de la capacidad para resolver situaciones conflictivas entre funcionarios, con miras a fortalecer la gestión de controversias, la prevención y la resiliencia personal. Con ese fin, la Oficina ha emprendido más de 360 actividades de divulgación en todo el mundo, incluidos 146 talleres para el desarrollo de aptitudes, actividades de capacitación y reuniones informativas.

11. Un aspecto fundamental del mandato de la Oficina es facilitar el acceso de los funcionarios, especialmente de los que prestan servicios en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, a servicios informales de solución de controversias. La intervención personal es particularmente eficaz para fomentar la confianza en casos relativos a cuestiones muy delicadas, sobre todo en situaciones sobre el terreno. En promedio, desde 2010, aproximadamente el 50 % del total de casos se ha planteado en misiones sobre el terreno, lo que supone una demanda constante de servicios de la Oficina, atribuible en parte a sus propios esfuerzos por aumentar el acceso a esos servicios.

12. Para que las controversias en el lugar de trabajo no afecten a su labor sustantiva, las organizaciones más eficientes extraen lecciones de sus experiencias y mejoran sus normas, procesos y prácticas en forma sistemática. En particular, el respeto de todos los que prestan servicio a la Organización, que puede fomentarse con pequeños gestos significativos, debe ser una prioridad tanto para los funcionarios como para el personal directivo. A este respecto, la oradora agradece el apoyo de la Asamblea General y el Secretario General a los esfuerzos de la Oficina tendientes a crear un lugar de trabajo más armonioso en las Naciones Unidas y transformar la forma en que la Organización desarrolla sus actividades con miras a promover su papel constructivo en el mundo.

13. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/71/436) y, con respecto a las

estimaciones revisadas para el bienio 2016-2017 contenidas en el informe del Secretario General (A/71/163), dice que no se ha aducido nada que justifique la consideración de forma inmediata y excepcional de la asignación de fondos adicionales al sistema de administración de justicia fuera del ciclo del proceso presupuestario normal. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que no se apruebe la propuesta relativa a las necesidades de recursos. En la sección II de su informe, la Comisión formula observaciones específicas sobre varias de las propuestas del Secretario General.

14. En lo que respecta al informe del Secretario General sobre la administración de justicia (A/71/164), el Secretario General podría incluir, en su informe anual sobre la cuestión, sus observaciones acerca de las recomendaciones sobre cuestiones sistémicas que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas correspondientes al mismo período de sesiones. Por consiguiente, debería hacerlo en el contexto de su próximo informe anual sobre la administración de justicia. Por último, la Comisión Consultiva destaca la importancia de que el sistema de justicia informal adopte medidas con prontitud para evitar o limitar los litigios.

15. **El Sr. Chamlongrasdr** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo asigna gran importancia a la administración de justicia como componente integral de la gestión eficaz de los recursos humanos y como instrumento de rendición de cuentas. Si bien el Grupo está de acuerdo en que el sistema actual ha logrado en gran medida sus objetivos y, por lo tanto, constituye una mejora con respecto al sistema anterior, acoge con beneplácito las recomendaciones del Panel para seguir introduciendo cambios. Con respecto a las estimaciones revisadas de 2.502.800 de dólares que se proponen para la aplicación de esas recomendaciones, el Grupo examinará cada una de las recomendaciones del Panel, así como las observaciones conexas del Secretario General, a la luz de la decisión de la Asamblea General que figura en el párrafo 4 de su resolución 61/261.

16. El Grupo examinará las recomendaciones contenidas en el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) (A/71/117 y A/71/117/Corr.1) conjuntamente con las del Panel de Evaluación

Provisional Independiente, y aguarda con interés la carta del Presidente de la Sexta Comisión sobre los aspectos jurídicos de la administración de justicia. Observando que el número de apelaciones que recibe el sistema sigue en aumento, el Grupo hace hincapié en la necesidad de fomentar en la Organización una cultura orientada al diálogo a fin de evitar posibles conflictos, sobre todo en vista de los cambios introducidos, como la implementación del conjunto integral de la remuneración del régimen común.

17. El Grupo acoge con beneplácito la promulgación de las directrices y el mandato revisados de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas; la propuesta de establecer un código único de conducta para todos los representantes letrados y la disponibilidad de un número suficiente de salas de audiencia para el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/112 de la Asamblea General. El Grupo recabará más información en consultas oficiosas acerca de, entre otras cosas, el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y experimental.

18. Reconociendo la contribución de todos los que participan en las operaciones del sistema de justicia formal e informal desde 2009, el orador destaca la necesidad de aplicar las recomendaciones del Panel de Evaluación Provisional Independiente para fortalecer el sistema.

19. **La Sra. Pilleri** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Albania, Montenegro, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía; Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación, y, además, Armenia, Georgia y la República de Moldova, destaca la importancia de que toda la documentación necesaria se publique en todos los idiomas oficiales en forma oportuna y simultánea, ya que ello es imprescindible para lograr la necesaria inclusividad y transparencia y ayudar a la Comisión a concluir con éxito sus negociaciones. Por lo tanto, su delegación lamenta que el informe de la Comisión Consultiva (A/71/436) se haya publicado apenas 24 horas antes de la presentación del tema pertinente del programa. A este respecto, la Mesa de la Quinta Comisión debería estar preparada para aplazar, si fuera necesario, la presentación de los próximos temas del programa a fin

de evitar situaciones análogas a esta durante el resto del período de sesiones.

20. La Unión Europea expresa en particular su satisfacción por el examen del sistema de justicia formal e informal que incluye el Panel en su informe (A/71/62/Rev.1) y conviene en que se han logrado progresos en comparación con el sistema anterior. La oradora observa que se ha reforzado el funcionamiento del sistema así como su capacidad de generar beneficios tangibles para el personal, pero destaca la necesidad de aplicar las recomendaciones encaminadas a mejorar sus operaciones internas y su eficiencia, sobre todo para asegurar que se respeten los principios de independencia, transparencia y profesionalidad. También son dignas de atenta consideración las observaciones de la Comisión Consultiva sobre la necesidad de continuar los análisis y las evaluaciones internas al examinar las solicitudes de recursos adicionales y de ampliar la capacidad del sistema de justicia interna.

21. Su delegación se siente alentada por la atención que se presta a las actividades de divulgación tendientes a concienciar al personal acerca de los medios informales de solución de controversias, un componente primordial del sistema de justicia que amplía el acceso al sistema y a la vez reduce la necesidad de procedimientos costosos y litigios prolongados. En ese sentido, se podría tratar de fortalecer la prevención de controversias y mejorar el acceso a la información antes de que se recurra al sistema de justicia formal. Por último, la Asamblea General debería asegurar que las iniciativas encaminadas a mejorar el sistema tengan en cuenta las necesidades de recursos humanos y financieros de la Organización y estén en consonancia con las necesidades reales y produzcan resultados cualitativos concretos que sean compatibles con los objetivos del sistema.

22. **La Sra. Baumann** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que espera poder examinar pronto la carta del Presidente de la Sexta Comisión sobre los aspectos jurídicos de la administración de justicia.

23. Los esfuerzos para asegurar que el sistema de justicia cuente con los recursos necesarios y para mejorar los marcos que rigen los procesos de justicia y la gestión del personal y son indispensables para

fortalecer el funcionamiento del sistema y reducir el número de reclamaciones. A este respecto, la oradora apoya las solicitudes de puestos y recursos adicionales presentadas por el Secretario General en respuesta a las recomendaciones del Panel; las recomendaciones del Consejo de Justicia Interna y del Panel acerca de la necesidad de contar con un marco normativo claramente definido y eficaz para el personal y las recomendaciones que se refieren en términos más generales a la necesidad de mejorar las normas, los procesos y los procedimientos de investigación para promover la eficiencia y reducir el número de casos y los costos del sistema.

24. Observando con preocupación que el 45% de la fuerza de trabajo de la Organización no tiene acceso al sistema de justicia interna, la oradora apoya la recomendación del Panel de que se dé acceso a todo el personal, independientemente de que sea o no de plantilla. En vista de la preocupación del Secretario General acerca del aumento de los costos si prácticamente se duplicara el número de personas con acceso al sistema, la oradora insta a la Asamblea General a que lo invite a proponer otras opciones para asegurar que el personal que no es de plantilla tenga recursos eficaces a su alcance.

25. Dada la importancia de garantizar la seguridad de los funcionarios que denuncian faltas de conducta para hacer respetar las normas de profesionalidad e integridad de la Organización, la oradora lamenta que el sistema formal no ofrezca al personal medios apropiados para responder a las represalias. En particular, el hecho de que la Oficina de Ética no garantice la adecuada protección de las víctimas de represalias priva a estas de recursos alternativos adecuados, situación que es imprescindible remediar. Tras encomiar la labor de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y sus observaciones sobre las causas sistémicas de conflictos, la oradora subraya la necesidad de que la Oficina, como entidad con acceso directo a los órganos legislativos de la Organización, informe a esos órganos sobre esas cuestiones, conforme a lo recomendado por la DCI.

26. **El Sr. Fukuda** (Japón) acoge con beneplácito el examen amplio y oportuno del Panel, así como sus recomendaciones, algunas de las cuales deben ser examinadas más a fondo por la Asamblea General. Si

bien el sistema reformado ha contribuido a mejorar la rendición de cuentas y la credibilidad de las Naciones Unidas, algunas de las mejoras recomendadas, incluida la regularización del mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y experimental y de la situación de los magistrados *ad litem*, deberían considerarse individualmente a medida que se estabilizara el sistema.

27. Habida cuenta de que muchos de los casos de que se ocupa el sistema de justicia se deben a la falta de comunicación o a errores de interpretación de las normas de recursos humanos, es fundamental fomentar la cooperación y la comunicación directa y elaborar normas de recursos humanos claras y coherentes para evitar litigios innecesarios y crear un entorno de trabajo positivo. Además, si bien todos los funcionarios tienen el derecho de interponer un recurso, tanto la administración como el personal deberían tener clara conciencia de las ventajas y desventajas de ejercer ese derecho en términos del desarrollo de las perspectivas de carrera y la reputación. A largo plazo, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas deberían colaborar con otras oficinas y departamentos de recursos humanos para salvar la brecha entre la retórica y la realidad en cuanto al funcionamiento del sistema de justicia y el entorno en que debe cumplir sus funciones. Como método fiable de recurso en los casos que no pueden resolverse en las etapas iniciales de la mediación, el sistema tiene por fin promover un entorno de trabajo armonioso y favorable a la aplicación efectiva de los programas y proyectos de la Organización en cumplimiento de sus respectivos mandatos.

28. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) expresa su satisfacción por el hecho, señalado por el Panel, de que hayan aumentado la independencia, la transparencia, el profesionalidad, la descentralización y la capacidad del sistema de justicia para atender los casos sometidos a su consideración. A pesar del éxito de las iniciativas tomadas a partir 2009 para que los administradores se hagan más responsables de las decisiones tomadas y para empoderar al personal a fin de que pueda obtener una reparación, se deberían mejorar constantemente los componentes formales e informales del sistema, aprovechando la experiencia adquirida hasta el momento.

29. El examen de los informes del Panel Independiente y del Secretario General en el contexto más amplio de la gestión de los recursos humanos permitiría a la Comisión aumentar la transparencia y reforzar la rendición de cuentas en la Organización, así como racionalizar el marco de gestión de los recursos humanos para evitar controversias. A ese respecto, la oradora acoge con satisfacción la labor de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para simplificar y racionalizar la administración de justicia y alienta a la Oficina a seguir explorando distintas formas de aprovechar el sistema informal para evitar litigios innecesarios. También está de acuerdo con el Panel en que las evaluaciones internas han contribuido a aumentar la transparencia en la adopción de decisiones y a concienciar al personal directivo acerca de los reglamentos, normas y procedimientos vigentes. A ese respecto, si bien observa que el Secretario General ha puesto en marcha iniciativas para mejorar la comunicación y promover una explicación clara de los estatutos, reglamentos, normas y decisiones administrativas de la Organización, la oradora insta a redoblar los esfuerzos para intensificar las actividades de divulgación y asegurar que el personal que presta servicios sobre el terreno esté al tanto de las políticas vigentes; transmitir las mejores prácticas a los administradores y asegurar que los funcionarios conozcan bien el marco reglamentario, y comunicar las políticas nuevas y revisadas de manera oportuna y eficaz.

30. La delegación de los Estados Unidos tiene reservas acerca de la propuesta de permitir el acceso al sistema de justicia interna al personal que no es de plantilla, ya que la cuasiduplicación del número de personas que abarcaría el sistema obligaría a duplicar el número de magistrados, funcionarios y abogados. Además, el sistema tendría que aplicar los distintos marcos jurídicos correspondientes a las categorías de personal que no fuera de plantilla y tomar decisiones con arreglo a esos marcos, lo cual tendría importantes consecuencias jurídicas y financieras. Tras subrayar que los contratos y otros convenios con el personal deberían contener información precisa sobre la solución de diferencias, la oradora alienta al Secretario General a que siga difundiendo información sobre el apoyo disponible para los funcionarios que no son de plantilla y que sean partes en una controversia. Por

último, insta a dar prioridad a reformas concretas que permitan mejorar realmente la administración de justicia a fin de fortalecer el enfoque de la Organización con respecto a la gestión de los recursos humanos.

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos

Aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/70/896, A/70/896/Corr.1 y A/70/961)

31. **El Sr. Kisob** (Oficina de Gestión de Recursos Humanos) presenta la nota del Secretario General sobre la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/70/896 y A/70/896/Corr.1) y recuerda que la Asamblea General, en su resolución 70/244, aprobó cambios en el conjunto integral de la remuneración para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores que entrarían en vigor el 1 de julio de 2016. Esos cambios incluían la modificación de los requisitos de admisibilidad para la prima de repatriación, la modificación de elementos relacionados con el traslado y cambios en las prestaciones del personal sobre el terreno, entre ellos la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, la prestación por movilidad y las vacaciones más frecuentes al país de origen. En la resolución, la Asamblea decidió también que la estructura propuesta de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada entraría en vigor el 1 de enero de 2017 y que los cambios del subsidio de educación entrarían en vigor y se aplicarían al año académico en curso al 1 de enero de 2018.

32. Las enmiendas al Reglamento del Personal que debían entrar en vigor el 1 de julio de 2016 fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 70/256, y las disposiciones que se debían promulgar provisionalmente el 1 de julio de 2016, junto con las demás enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal que debían entrar en vigor el 1 de enero de 2017, figuran en el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/71/258), que la Comisión tiene ante sí en el actual período de sesiones. Las enmiendas que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018 se

presentarán a la Asamblea en su septuagésimo segundo período de sesiones. En líneas generales, el marco normativo de la Secretaría está listo o lo estará oportunamente para proceder a la implementación de todos los cambios en las fechas efectivas establecidas por la Asamblea General.

33. Al 1 de julio de 2016, la Secretaría había puesto en práctica la mayoría de los elementos del nuevo conjunto integral de la remuneración incluidos en la primera fase del calendario de aplicación. No obstante, debido a la necesidad de realizar pruebas y limpiar los datos, dos elementos quedaron pendientes en esa fase: la introducción de un incentivo por movilidad para reemplazar la prestación por movilidad y la suspensión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza. Esas disposiciones entrarán en vigor el 1 de noviembre de 2016 y se aplicarán en forma retroactiva. Además, debido a la complejidad de los códigos informáticos necesarios para la aplicación de la nueva escala de sueldos básicos/mínimos unificada, la solución técnica no comenzaría a aplicarse hasta el 1 de septiembre de 2017. Los demás cambios del conjunto integral de la remuneración, que según el calendario establecido deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018, se aplicarían al año académico en curso al 1 de enero de 2018. La nota del Secretario General contiene un resumen de los obstáculos técnicos y operacionales con que se enfrenta la Secretaría, que están causando retrasos inevitables en la aplicación de algunos de los elementos del nuevo conjunto de la remuneración.

34. El retraso no se debe al proveedor del sistema de planificación de los recursos institucionales sino a la complejidad de los códigos informáticos de algunos elementos del conjunto integral de la remuneración. Ello significa que el proveedor no podrá entregar la solución técnica con suficiente antelación para que la Secretaría lleve a cabo todas las actividades previa a su implantación, incluida la de someter la nueva solución a amplias pruebas técnicas.

35. Los cambios de la nueva escala de sueldos unificada y las prestaciones familiares conexas programados para el 1 de enero de 2017 afectarían a la mayoría de las líneas de los recibos de pago mensuales de los funcionarios internacionales del cuadro orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil. El gran riesgo de que haya inexactitudes podría imponer a la Organización mayores obligaciones jurídicas legales y

financieras. Para mitigar ese riesgo, es imperativo que, en la medida de lo posible, la Secretaría reduzca al mínimo los problemas técnicos al aplicar el nuevo conjunto integral de la remuneración.

36. Desde la publicación de la nota del Secretario General, la Secretaría ha recibido otros aportes de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y, gracias a su estrecha colaboración con el proveedor, ha identificado una solución provisional para mitigar el problema que permitirá aplicar la escala unificada a partir del 1 de enero de 2017, con arreglo a lo establecido por la Asamblea General, obviando así la necesidad de postergar la fecha de aplicación. Además, esa solución provisional permitiría también reducir al mínimo las discrepancias entre la paga neta mensual que deberían recibir los funcionarios y la que efectivamente recibirían durante el periodo de transición (del 1 de enero al 31 de agosto de 2017). Seguiría siendo necesario recalcular ulteriormente las cifras, pero los ajustes resultantes de la remuneración neta de los funcionarios serían limitados, con lo que se reduciría el riesgo de que surgieran obligaciones legales y financieras y se eliminarían posibles problemas para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La Secretaría proporcionará más detalles sobre la solución provisional durante las consultas oficiosas y espera que la Asamblea General tome una decisión que le ayude a encarar posibles litigios durante el período de transición. Cabe señalar que las medidas que ha adoptado la Secretaría, incluida la solución provisional, no incidirían en las economías previstas en relación con los distintos elementos del conjunto integral de la remuneración y que el Secretario General indica en su exposición sobre las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI (A/C.5/70/3).

37. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/961) y dice que, dado que la Comisión Consultiva examinó la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración en el régimen común en su anterior período de sesiones, es posible que algunas de sus observaciones hayan quedado superadas por las novedades que acaba de comunicar la Secretaría. En su informe, la Comisión Consultiva reconoció las dificultades que enfrentaba la Secretaría para aplicar el

nuevo conjunto, pero señaló que no estaba plenamente convencida de que no fuera posible, desde un punto de vista operacional, aplicarlo y mantener al mismo tiempo las fechas previstas en el mandato, y consideraba que debían explorarse otras opciones para introducir los cambios con efecto retroactivo. A este respecto, el orador acoge con satisfacción las medidas de mitigación anunciadas por la Secretaría y confía en que se proporcionará más información en el momento oportuno. Por último, la Comisión Consultiva destaca la importancia de mantener la coherencia entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al aplicar el nuevo conjunto integral de la remuneración.

38. **La Sra. Wairatpanij** (Tailandia), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, reafirma el apoyo del Grupo a las propuestas de la CAPI sobre el conjunto integral de la remuneración del régimen común y observa con preocupación que la aplicación de algunos de los elementos del conjunto integral de la remuneración para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores se ha demorado debido a problemas técnicos y operacionales. El Grupo es consciente de la importancia del régimen común y señala que a la Comisión le ha llevado tres años hacer un examen amplio del conjunto de la remuneración en consulta con todas las partes interesadas, incluidos los representantes de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Si bien reconoce la complejidad de las cuestiones planteadas, el Grupo espera que la Secretaría siga procurando encontrar una solución práctica que permita implantar el conjunto integral de la remuneración con arreglo a lo dispuesto por la Asamblea General, tomando debidamente en consideración las prestaciones y los derechos del personal. El Grupo acoge con beneplácito la solución provisional anunciada por la Secretaría y manifiesta su interés en recibir información por escrito para las consultas oficiosas.

39. **El Sr. Abdallah** (Chad), hablando en nombre del Grupo de Estados de África, reafirma el decidido apoyo del Grupo a las iniciativas de transformación que permiten a la Organización cumplir su mandato de la manera más eficiente y eficaz posible. El Grupo también sigue firmemente resuelto a apoyar la implementación del nuevo conjunto integral de la remuneración aprobado por la Asamblea General; por lo tanto, le preocupan profundamente los retrasos del calendario de

aplicación. El Grupo toma nota de la explicación que ha dado la Secretaría de las razones de los retrasos y las fechas de aplicación revisadas e insta a todos los interesados a asegurar que se dé prioridad a la tarea de eliminar obstáculos salvaguardando al mismo tiempo todas las prestaciones del personal. El Grupo también alienta al Secretario General a informar al personal acerca de los problemas que han surgido y las fechas previstas para solucionarlos y espera con interés que la Secretaría dé nuevas orientaciones sobre el asunto durante las consultas oficiosas.

40. **La Sra. Csernelházi** (Observadora de la Unión Europea) dice que la Unión Europea reconoce las dificultades que enfrenta la Secretaría para aplicar el nuevo conjunto integral de la remuneración para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Por lo tanto, es alentador que se haya encontrado una solución que permita cumplir las fechas fijadas de aplicación y que también limite la necesidad de volver a calcular los pagos al personal. La solución debería aplicarse de la manera más eficiente y eficaz posible, manteniendo a la vez la coherencia entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Además, el Secretario General debe asegurarse de que el nuevo conjunto se aplique cumpliendo estrictamente las fechas indicadas en la resolución 70/244 y que se mantenga plenamente informado al personal acerca del proceso de aplicación.

41. **El Sr. Fukuda** (Japón) dice que la Secretaría tiene la responsabilidad de aplicar el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio en todos sus aspectos. A su delegación le preocupa que las demoras en la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas incidan en la aplicación del Estatuto y el Reglamento del Personal en otras organizaciones de las Naciones Unidas, que podrían no introducir nuevos paquetes de remuneración a pesar de que muchas ya han abordado la cuestión de introducir las modificaciones apropiadas en sus respectivos regímenes de remuneración y están en condiciones de hacerlo en las fechas previstas.

42. Es imprescindible contar con sistemas operacionales eficientes para gestionar debidamente las políticas establecidas. La Secretaría debe hacer cuanto esté a su alcance para aplicar las resoluciones de la Asamblea General por medio de sus políticas y abstenerse de solicitar prórrogas sin proponer alternativas para su adecuada aplicación, incluidos los

ajustes retroactivos que sean necesarios. Su delegación acoge con beneplácito la solución provisional que acaba de proponer la Secretaría y aguarda con interés la oportunidad de examinarla más adelante.

43. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia) dice que los cambios introducidos en el conjunto integral de la remuneración del régimen común, aprobado por la Asamblea General en su resolución 70/244, constituyen la primera reforma en gran escala en 25 años. Esos cambios afectan a todos los elementos principales del conjunto y lo hacen más flexible, equitativo y eficaz. Al mismo tiempo, la remuneración en su conjunto sigue siendo atractiva para el personal y permite que las organizaciones del régimen común ofrezcan condiciones de servicio competitivas en comparación con las instituciones de los sectores público y privado que también están interesadas en contratar a profesionales altamente calificados.

44. La resolución fue aprobada tras arduos esfuerzos de las delegaciones, incluida la suya propia, para llegar a un consenso sobre las disposiciones específicas del nuevo conjunto integral de la remuneración y sobre el calendario para su aplicación. Por lo tanto, su delegación está muy decepcionada por el hecho de que la Organización no pueda cumplir oportunamente las prescripciones de la resolución 70/244. Durante las deliberaciones sobre el nuevo conjunto en diciembre de 2015, los Estados Miembros celebraron intensas consultas con representantes de la Secretaría sobre todos los aspectos principales del proceso de aplicación, incluido el calendario para la introducción de los tres elementos más importantes del conjunto. Por lo tanto, su delegación no comprende por qué la nota del Secretario General sobre la propuesta de postergar la reforma del sistema de remuneración no se publicó hasta mayo de 2016, cinco meses y medio después de que el conjunto fue aprobado. A su delegación también le preocupa seriamente que, como consecuencia de la propuesta, se pierda un beneficio presupuestario: las máximas economías que debían lograrse tras la implementación del nuevo conjunto se demorarán un año, y ese año se perderá para siempre.

45. La resolución de la Asamblea General debe aplicarse cabalmente y sin dilación. A ese respecto, su delegación recuerda la conclusión de la CAPI de que la decisión de retrasar la transición al nuevo conjunto integral de la remuneración en la Secretaría de las Naciones Unidas crearía un gran desequilibrio en el

régimen común y diferencias en las condiciones de servicio de sus organizaciones.

46. Teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión Consultiva y la información proporcionada por la Secretaría, su delegación está dispuesta a considerar otras opciones para resolver el problema, pero insiste en la necesidad de que el efecto en los costos sea neutro. Los gastos adicionales que puedan generar otras opciones tendrán que sufragarse con cargo a los recursos existentes.

47. **La Sra. Maciel González** (Paraguay) reafirma el apoyo de su delegación a las propuestas de la CAPI sobre el paquete de compensación del régimen común y dice que, en los últimos tres años, el Paraguay ha participado activamente en las negociaciones sobre la cuestión para asegurar que se tengan en cuenta las opiniones de todos los interesados y se establezca un calendario de implementación adecuado. Si bien su delegación reconoce la complejidad de los cambios previstos, está preocupada por los atrasos en la aplicación de algunos de los elementos del nuevo paquete debido a desafíos técnicos y operativos y espera que la Secretaría tome esta experiencia como lección para la prevención y la preparación apropiada para futuros emprendimientos de este tipo. También espera que la Secretaría continúe con sus esfuerzos para encontrar una solución pronta y práctica para la aplicación del paquete de compensación, en pleno cumplimiento del mandato establecido por la Asamblea General y teniendo debidamente en cuenta el beneficio y los derechos del personal. Espera asimismo recibir más detalles de la solución provisional que acaba de anunciarse.

48. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) dice que su delegación aprecia los esfuerzos de la Secretaría por cumplir los plazos establecidos por la Asamblea General para la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración y acoge con satisfacción la nueva información proporcionada en esta sesión. También espera que se celebren consultas sobre las próximas medidas que habrán de adoptarse.

Se levanta la sesión a las 11.35 horas.