



Decimotercer período de sesiones
QUINTA COMISION
Puntos a), b) y d), tema 53 del programa

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

- a) Distribución geográfica del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas;
- b) Proporción del personal nombrado a plazo fijo;
- c) Remuneración del personal sujeta a descuento a los efectos de la Caja de Pensiones ¹/_;
- d) Estatuto del personal de las Naciones Unidas.

Proyecto de informe de la Quinta Comisión

Relator: Sr. Raúl QUIJANO (Argentina)

1. En sus sesiones 668a. a 671a. la Quinta Comisión examinó las cuestiones enumeradas supra.

- a) Distribución geográfica del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas
- b) Proporción del personal nombrado a plazo fijo

2. En sus sesiones 668a., 670a. y 671a. la Comisión tuvo a la vista dos informes del Secretario General (A/C.5/750 y 751), en los que se basó para considerar simultáneamente los puntos relativos a la distribución geográfica y a la proporción de personal nombrado a plazo fijo.

3. El debate en la Comisión giró principalmente en torno a lo que se había hecho en el año anterior (1.º de septiembre de 1957 a 31 de agosto de 1958) para mejorar la distribución geográfica de la Secretaría, conforme a lo recomendado en las resoluciones 1097 (XI) y 1226 (XII) aprobadas por la Asamblea General el 27 de febrero y el 14 de diciembre de 1957, respectivamente; también se consideró la forma en que se enfocaría el problema en lo futuro.

1/ Sobre este punto se presentará un informe por separado.

4. Varias delegaciones reconocieron la complejidad del problema, pero estimaron que podrían haberse logrado mayores resultados. En el año que se analizaba habían sido nombrados nacionales de 37 Estados Miembros y de dos Estados no miembros para ocupar cargos sujetos a la distribución geográfica. Pero estas cifras comprendían 10 nacionalidades que, aun cuando numéricamente ya estaban representadas en exceso, habían obtenido 30 de los 102 nombramientos hechos. De este modo, lo realizado para lograr una composición más equilibrada de la Secretaría no dejaba de ser desalentador, y muchas nacionalidades seguían teniendo una representación bajísima o nula. Dado que el talento no es monopolio de ningún país o región, se consideró que con un programa de contratación bien planeado se podrían encontrar fácilmente candidatos competentes en todos los países Miembros.

5. Asimismo, se estimó que no bastaba que se procurase alcanzar un equilibrio puramente numérico de puestos entre las distintas nacionalidades, y que además habían de tenerse en cuenta las categorías de los cargos ocupados por los funcionarios de la Secretaría. Al 31 de agosto de 1953, los 105 puestos de categoría superior (o sea de la categoría de oficial mayor (D-1) para arriba) estaban ocupados por nacionales de no más de 29 Estados Miembros (y 1 de un Estado no miembro), y siete de los nacionales de esos 29 Estados tenían casi el 70% de dichos puestos. Si bien el número de tales puestos era reducido, había llegado el momento de que se tratase de establecer una distribución más equitativa. Incluso algunos de los Estados Miembros más antiguos de las Naciones Unidas no habían visto nunca a ninguno de sus nacionales nombrado para ocupar un cargo de oficial mayor o de categoría superior a ésta. Tal situación era contraria a los mejores intereses de la Organización, tanto más cuanto que sus actividades en el orden político, económico y social iban adquiriendo cada vez mayor importancia.

6. Algunas delegaciones sugirieron que, para remediar la situación, la proporción de los funcionarios nombrados por un plazo fijo con respecto a los funcionarios de carrera se llevara al 20%, lo cual había recomendado como posibilidad el Comité de Estudio de Sueldos (A/3209, párrafo 54).

/...

7. Algunas delegaciones expresaron su profundo convencimiento de que la situación era aún más alarmante, y que debían adoptarse medidas correctivas radicales para lograr la amplia distribución geográfica prevista en la Carta. Estas delegaciones sostuvieron que se debía acelerar en todo lo posible el nombramiento de funcionarios oriundos de países insuficientemente representados, sobre todo los de la Europa oriental, Asia, Africa y la América Latina y, además, que en la contratación de personal no debía favorecerse a ciertas nacionalidades en perjuicio de otras.

8. Sin embargo, otras delegaciones señalaron que los documentos presentados a la Comisión demostraban que el Secretario General cumplía, hasta donde le era posible y dentro de las limitaciones que le imponía el presupuesto, las obligaciones que tenía conforme a la Carta en materia de nombramientos. No se podía esperar que las estadísticas sobre la distribución del personal por nacionalidades pudiesen merecer alguna vez la aprobación plena de todos los Miembros, y si bien era cierto que en todas partes había gente capaz, el evidente deseo del Secretario General de contratar a personas procedentes de los países numéricamente mal representados no podía bastar de por sí para corregir la actual desproporción. El Secretario General no podía hacer nada si había candidatos con las condiciones requeridas, pero no estaban disponibles cuando se los necesitaba. Por otra parte, a muchos países se les hacía difícil prescindir de sus nacionales para enviarlos a trabajar en el exterior, y otros carecían de personal con experiencia en campos especializados y con suficiente conocimiento de algún idioma de trabajo de la Secretaría.

9. En la 670a. sesión de la Comisión, el representante de Etiopía presentó en nombre de 16 países (Birmania, Camboja, El Salvador, Etiopía, Ghana, Honduras, Indonesia, Irak, Japón, Liberia, Nepal, Pakistán, Perú, República Árabe Unida, Sudán y Yemen), el siguiente proyecto de resolución (A/C.5/L.517):

La Asamblea General,

Habiendo examinado el informe del Secretario General sobre la distribución geográfica del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas,

Advirtiendo que se ha hecho algún progreso limitado en la aplicación de las resoluciones 1097 (XI) y 1226 (XII) de la Asamblea General,

/...

1. Recomienda que se haga un mayor esfuerzo para lograr una mejor distribución geográfica del personal de la Secretaría en todas las categorías, prestando particular atención a la distribución regional en los puestos de la categoría superior; y que siempre que sea posible se intensifique el intercambio de personal entre la Sede y las oficinas regionales de las Naciones Unidas;

2. Pide al Secretario General que en el decimocuarto período de sesiones de la Asamblea General presente un informe sobre los progresos que se hayan hecho a este respecto.

10. El representante de Etiopía explicó que en lo referente al último párrafo del proyecto de resolución (A/C.5/L.517) los autores deseaban que el Secretario General presentase, además de los datos estadísticos pertinentes, un informe amplio en el que, entre otras cosas, expusiese las dificultades con que se hubiese tropezado en el precedente período de 12 meses. Además, se debían ampliar los cuadros estadísticos incluyendo en ellos cifras de años anteriores para fines de comparación, análisis más completos por categorías, y otros datos afines.

11. Las delegaciones autoras del proyecto de resolución sostuvieron que el intercambio de personal previsto en el primer párrafo de la parte dispositiva no sólo aumentaría la eficacia de la Secretaría, sino que además permitiría una mejor distribución geográfica y, quizás, en ciertas circunstancias, abriría posibilidades de ascenso.

12. Otras delegaciones opinaron en cambio que la recomendación de intensificar el intercambio de personal "siempre que sea posible" era en gran parte ajena a la cuestión y entrañaba problemas de política de personal que estaban fuera de los límites del tema que se estaba considerando. En cuanto a los ascensos, todos los funcionarios de las Naciones Unidas, independientemente de su nacionalidad, debían estar en condiciones de igualdad; los únicos factores determinantes debían ser el mérito, la antigüedad y los intereses de la Organización. Sin embargo, si la recomendación debía interpretarse en el sentido de que en principio convendría un mayor intercambio de personal, pero que tal intercambio estaría sujeto a los límites que imponían las consideraciones presupuestarias y administrativas, no se objetaría su inclusión en el texto.

/...

13. El representante del Secretario General indicó que se habían hecho progresos constantes en ese sentido, y que en la fecha la Secretaría estaba integrada por funcionarios de 70 nacionalidades diferentes. El Secretario General estaba resuelto a continuar esforzándose por mejorar cada vez más la distribución geográfica del personal de la Secretaría. Las diferencias de opinión - que no parecían importantes - entre el Secretario General y la mayoría de los miembros que habían expresado sus puntos de vista en la Comisión no entrañaban una cuestión de principio; se referían más bien a la rapidez con que podría alcanzarse un objetivo sobre el que existía acuerdo. Había una serie de factores que, a falta de un incremento apreciable del personal de plantilla, limitaban por fuerza el alcance de toda acción correctiva y la rapidez de su aplicación. Así, la Asamblea General había adoptado disposiciones administrativas y de otra índole para aplicar los principios enunciados en la Carta en cuanto a empleo, condiciones de servicio y contratación de personal, y - como una de las consecuencias de esas medidas de la Asamblea - la proporción del personal de los cuadros orgánico y de dirección que prestaba sus servicios como funcionarios de carrera ascendía a un 84%, aproximadamente. Existían razones de orden jurídico y moral que impedían la rescisión de nombramientos permanentes con el único propósito de mejorar la distribución geográfica del personal. Por consiguiente, aunque la elevada proporción actual de nombramientos para cargos de carrera así como la política consagrada de conceder esos nombramientos a los jóvenes que ingresan para hacer carrera en el servicio constituían un factor limitativo, la proporción de nombramientos a plazo fijo se había elevado durante los últimos 12 meses del 13% al 16% del total del personal sujeto a la distribución geográfica.

14. El representante del Secretario General agregó que el espíritu del proyecto de resolución (habida cuenta de las enmiendas presentadas verbalmente en la 670a. sesión de la Comisión) estaban en completo acuerdo con los objetivos que perseguía el Secretario General. La recomendación respecto a un mayor intercambio de personal entre la Sede y las oficinas regionales era un reflejo de la política que se había venido siguiendo durante algún tiempo, y cuya aplicación el Secretario General se empeñaba en ampliar, dentro de las limitaciones presupuestarias y administrativas. Con arreglo a los actuales procedimientos de ascenso, tal intercambio no representaba, a este respecto, ninguna ventaja directa para los funcionarios interesados.

/...

15. En su 671a. sesión, la Comisión tuvo a la vista el texto revisado de un proyecto de resolución (A/C.5/L.517/Rev.1) presentado por los 16 autores del primitivo proyecto, a los que se agregaron Afganistán, Arabia Saudita, Filipinas, Marruecos y Yugoslavia. El texto revisado^{2/}, en el que se incorporaron las enmiendas propuestas en la sesión anterior, fué aprobado por unanimidad.

16. En su 671a. sesión, la Comisión también decidió por unanimidad tomar nota del informe del Secretario General sobre la proporción del personal nombrado a plazo fijo (A/C.5/751).

d) Estatuto del Personal de las Naciones Unidas

17. En su 669a. sesión, la Comisión examinó ciertas propuestas del Secretario General (A/C.5/739), a las cuales la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto había dado su aprobación (A/3963) que se relacionaban con las prestaciones por familiares a cargo y con la prestación por servicios. La Quinta Comisión decidió por unanimidad recomendar que se hiciesen las consiguientes modificaciones en el Estatuto del Personal.

18. La Comisión también aprobó por unanimidad la propuesta (A/C.5/739/Add.1) presentada por el Secretario General y aprobada por la Comisión Consultiva (A/3963), en el sentido de que, a las funcionarias que después de haber disfrutado de licencia de maternidad volviesen a ocupar su puesto por un lapso razonable se les permitiese acumular las vacaciones anuales que correspondiesen a ese período de licencia de maternidad. Esta propuesta no aparejaba ninguna modificación del Estatuto del Personal.

Recomendación de la Quinta Comisión

19. En consecuencia, la Quinta Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe los siguientes proyectos de resolución:

^{2/} Este texto se reproduce en el párrafo 19 como proyecto de resolución I.

Proyecto de resolución I

DISTRIBUCION GEOGRAFICA DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE LAS
NACIONES UNIDAS

La Asamblea General,

Habiendo examinado el informe del Secretario General sobre la distribución geográfica del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas,

Advirtiendo que se ha hecho algún progreso en la aplicación de las resoluciones 1097 (XI) y 1226 (XII) de la Asamblea General,

1. Recomienda: a) que el Secretario General continúe esforzándose por lograr una mejor distribución geográfica del personal de la Secretaría en todas las categorías, prestando particular atención a los cargos de la categoría superior; y b) que, siempre que sea posible, se intensifique el intercambio de personal entre la Sede y las oficinas regionales de las Naciones Unidas;

2. Pide al Secretario General que en el décimocuarto período de sesiones de la Asamblea General informe con más amplitud sobre los progresos hechos a este respecto, e incluya un análisis de los problemas con que se enfrenta en una materia.

Proyecto de Resolución II

ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

La Asamblea General

Aprueba los textos que figuran en el anexo a la presente resolución como modificaciones al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas que habrán de entrar en vigor el 1.º de enero de 1959.

ANEXO

Cláusula 3.4 (Prestaciones por familiares a cargo)

(texto modificado del párrafo c))

"c) Con miras a evitar la duplicación de prestaciones y a fin de lograr la igualdad entre los funcionarios que reciben prestaciones por familiares a cargo en virtud de leyes pertinentes en forma de subsidios concedidos por el Estado

/...

y los funcionarios que no reciben tales prestaciones, el Secretario General fijará las condiciones conforme a las cuales las prestaciones por un hijo a cargo, mencionadas en el inciso i) del párrafo a) supra, serán pagaderas solamente en la medida en que la cuantía de otras prestaciones por familiares a cargo que el funcionario o su cónyuge reciban en virtud de leyes pertinentes sea inferior a dichas prestaciones por cada hijo a cargo."

Anexo IV, inciso b) del párrafo 2

(texto modificado)

"b) Si el funcionario contratado en tales condiciones recibe un nombramiento a prueba o permanente, cumple cinco años de servicios efectivos y continúa en funciones en virtud de un contrato en el cual se estipula la prestación de nuevos servicios durante un año por lo menos, o bien sigue en funciones por más de un año después de dicho período, perderá derecho a la prestación por servicios."
