

ACTA RESUMIDA DE LA 26a. SESION

Presidente: Sr. MAYCOCK (Barbados)

más tarde: Sra. MUSTONEN (Finlandia)
(Vicepresidenta)

más tarde: Sr. MAYCOCK (Barbados)
(Presidente)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

TEMA 117 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 119 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación)

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

OTROS ASUNTOS

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.26
15 de noviembre de 1990

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

TEMA 117 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/45/16 (Part I) y Add.1 y A/45/16 (Part II), A/45/226, A/45/370 y A/45/617)

1. El Sr. BELHAJ (Túnez) dice que el informe analítico del Secretario General sobre la aplicación de la resolución 41/213 de la Asamblea General (A/45/226) contiene muy poco análisis y en él no se hace un examen crítico; en consecuencia, no se ajusta a lo recomendado por el Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) en el párrafo 28 de su informe (A/44/16). No obstante, los datos incluidos en el informe son de interés y actualidad y dan una idea del efecto de la resolución sobre el funcionamiento de las Naciones Unidas. Los resultados no son los esperados. Los índices consignados en el informe no permiten evaluar en forma precisa y global las consecuencias reales que tiene sobre los programas la recomendación 15 del Grupo de los 18, y cabe preguntarse en qué medida ha mejorado el proceso de reforma del funcionamiento administrativo y financiero de la Organización y se ha fortalecido su capacidad.

2. Se ha progresado poco en la esfera económica y social, cuya prioridad es indiscutible. Ha llegado el momento de que los Estados Miembros demuestren que la Organización es realmente el foro para la solución de todos los problemas, mediante el diálogo y la concertación, y que está superada la época de la negativa sistemática a realizar ciertas actividades, especialmente las correspondientes al mandato del Consejo Económico y Social, y también la época de la guerra fría y la confrontación estéril de los sistemas. El éxito de la reforma se medirá por el grado de desarrollo y el establecimiento de una seguridad colectiva bien entendida que ha de lograrse mediante el desarrollo económico y social y el establecimiento de prioridades ecológicas. Después de los éxitos recientes de la Organización en las actividades de establecimiento de la paz y en lo relativo a la independencia de Namibia, las Naciones Unidas están mejor preparadas que nunca para ocuparse eficazmente de las cuestiones del desarrollo. Sus objetivos y actividades no se deben coartar en función de recursos voluntariamente limitados. La presupuestación de crecimiento nulo, que para algunos se ha convertido en un fin, no permite hacer frente a necesidades cada vez mayores y Túnez es contraria a ese criterio. La reducción de la tirantez internacional debería servir para convencer a los recalcitrantes a dar a la Organización la seguridad financiera necesaria para el cumplimiento de sus mandatos, para lo cual se requiere que los Estados Miembros paguen puntualmente sus cuotas.

3. El plan de reformas no ha tenido éxito total en las esferas del personal y los programas. La representación de los países en desarrollo disminuye constantemente desde 1986, especialmente en los puestos de categoría superior. En el párrafo 83 del informe del Secretario General se observan claramente los inconvenientes que tiene para el logro de la distribución geográfica equitativa un proceso de reformas cuyo resultado no debe ser una supresión sistemática de puestos que prive a la Organización de su personal. Además, queda mucho por hacer para lograr la eficacia de la reforma de los servicios de conferencias. Las reducciones de puestos y la

/...

(Sr. Belhaj, Túnez)

racionalización, con arreglo a una reforma cuyos límites son evidentes, no permitirán restablecer la eficacia y la capacidad de esos servicios. El proceso presupuestario iniciado con la aprobación de la resolución 41/213 no pone en tela de juicio las disposiciones del Artículo 18 de la Carta y, de la misma manera que se reconoce la conveniencia de lograr acuerdo general, hay que cuidarse bien de no poner en peligro la igualdad soberana de los Estados, que es uno de los principios básicos de la Organización.

4. La Sra. GOICOCHEA (Cuba) dice que, con arreglo a la recomendación 71 del Grupo de los 18, el informe sobre la aplicación de las medidas de reforma presentado el año pasado por el Secretario General en el documento A/44/222 debió ser el definitivo, pero que ello no fue posible porque se lo presentó antes de que hubieran transcurrido los tres años previstos. Por otra parte, el informe analítico presentado ahora por el Secretario General (A/45/226) no se ajusta a las directrices del párrafo 16 de la resolución 44/200 de la Asamblea. Cabe esperar que la Secretaría proporcione durante las sesiones de la Comisión los datos necesarios para formular conclusiones definitivas sobre el cumplimiento de las recomendaciones.

5. El proceso de reforma es continuo, en el sentido de que requiere toda una serie de medidas encaminadas a dar más eficiencia a la Organización. Eso no quiere decir que haya que seguir aplicando las recomendaciones del Grupo de los 18, que ya tuvieron su período de vigencia y cuyo cumplimiento se está analizando. Ahora se trata de consolidar el progreso logrado.

6. El fortalecimiento de la labor del Comité de Conferencias está vinculado con las nuevas responsabilidades que asumió en virtud de la recomendación 1 del Grupo de los 18. La actual composición del Comité refleja más adecuadamente la composición geográfica de las Naciones Unidas. El mejoramiento de la composición de los órganos es un elemento que habrá que tener siempre presente. Esto es lo que precisamente se hace en el informe del Secretario General sobre el compendio de los mandatos de los órganos administrativos y presupuestarios de la Asamblea General (A/45/370). No obstante, cabe señalar que, como se desprende de los debates sobre las deficiencias en materia de publicaciones, no se ha logrado totalmente la eficiencia en los servicios de conferencias.

7. Tampoco se ha logrado cabalmente el objetivo enunciado en el inciso d) de la recomendación 3 del Grupo de los 18, sobre la distribución de los temas del programa de la Asamblea, porque se siguen examinando en algunas comisiones temas que no son directamente de su competencia o porque distintas comisiones examinan temas muy parecidos. A este respecto, el informe sobre la estructura intergubernamental de las Naciones Unidas y sus funciones en las esferas económica y social que el Secretario General ha de presentar en cumplimiento de la resolución 44/103, que se examinará en sesiones plenarias, debería proporcionarse también a la Comisión como documento de referencia en relación con el tema que se examina. El proceso de reforma debe ser global e intersectorial y es difícil comprender las razones por las que se trata de impulsar en forma paralela al trabajo de la Quinta Comisión un proceso de cambio de los sectores económico y social, ya que la Comisión es el órgano encargado de los problemas administrativos y presupuestarios y, por ende, del análisis de la eficiencia de esos sectores.

/...

(Sra. Goicochea, Cuba)

Cabe esperar que la Secretaría asesore adecuadamente a los Estados Miembros para evitar la superposición de funciones y la duplicación en el análisis.

8. Los Estados Miembros se han preocupado siempre por que la reducción de puestos prevista en la recomendación 15 del Grupo de los 18 no tenga consecuencias negativas sobre los programas. En el párrafo 258 del informe analítico el Secretario General indica que eso se ha logrado, pero no sin dificultades; no obstante, causa inquietud que, como se indica en el párrafo 6 del informe sobre la ejecución de los programas (A/45/218), en el bienio 1988-1989 la tasa global de ejecución haya sido de sólo el 74%. Conviene que la Secretaría informe a la Comisión sobre la forma en que la reducción de los puestos de plantilla afectó el nivel de ejecución, teniendo en cuenta además lo expresado en el párrafo 11 del mismo informe. También convendría que la Secretaría preparara un documento en que se comparara el nivel de ejecución de los programas en el trienio 1987-1989 con el del trienio 1984-1986.

9. Si bien se ha reducido el número de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, han aumentado los financiados con recursos extrapresupuestarios, lo que hace dudar del alcance real de la aplicación de la recomendación 15 y pone de relieve la necesidad de un control más estricto de los fondos extrapresupuestarios por parte de la Asamblea.

10. Respecto del hincapié en la reducción de los puestos de las categorías superiores pedida en la recomendación 15, durante el cuadragésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea hubo serios debates sobre la reducción de puestos de especial importancia para los países en desarrollo, como el del Subsecretario General de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ocupado por un funcionario de la región de América Latina y el Caribe. Finalmente, en el párrafo 3 de la sección I de la resolución 44/201 B de la Asamblea se pidió al Secretario General que escogiera cuatro puestos adicionales de alta categoría que fueran susceptibles de reducción. Por eso causa asombro leer en la lista de funcionarios que figura en el documento ST/ADM/R.44 que, contrariamente a lo dispuesto por la Asamblea, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra haya un nuevo puesto de Secretario General Adjunto. La Secretaría debe explicar esa situación.

11. En cuanto al proceso de adopción de decisiones administrativas y presupuestarias, la delegación de Cuba reafirma las observaciones que formuló durante el período de sesiones anterior sobre la fragilidad del consenso, que también se aplican al examen del proyecto de plan de mediano plazo, a saber, que hay que evitar la inclusión de determinados conceptos, programas o elementos de programa no aceptables o no incluidos en los mandatos de la Asamblea.

TEMA 119 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación) (A/45/6, A/45/16 (Part I) y Add.1 y A/45/16 (Part II), A/45/204, A/45/218 y Corr.1 y Add.1 y Add.1/Corr.1, A/45/279 y A/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

12. El Sr. ABRASZEWSKI (Presidente del Comité del Programa y de la Coordinación), refiriéndose al informe sobre la ejecución de los programas de las Naciones Unidas en el bienio 1988-1989 (A/45/218), dice que los comentarios del Comité al respecto

/...

(Sr. Abraszewski)

se consignan en los párrafos 333 a 343 de su informe (A/45/16 (Part I)). El Comité, si bien reconoce que se han aplicado algunas de sus recomendaciones, observa, entre otras cosas, que la magnitud de los problemas conceptuales y metodológicos aún no resueltos y que siguen manifestándose en la ejecución de los programas han impedido que se extraigan conclusiones concretas sobre la ejecución por secciones del presupuesto por programas o por programa principal del plan de mediano plazo, y señala varios aspectos en que el mejoramiento de la metodología permitiría una cuantificación y evaluación objetivas de la ejecución.

13. En lo que se refiere a la aplicación de los resultados de la evaluación en materia de diseño, ejecución y directrices de políticas de programas, analizada en los párrafos 344 a 350 de su informe, el Comité ha tomado nota de varias observaciones más bien desalentadoras pero francas que figuran en el informe del Secretario General (A/45/204), y recomienda varias medidas que deberían tomarse en esa esfera.

14. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) señala a la Quinta Comisión la opinión de la Comisión Consultiva sobre la cuestión de la evaluación y su relación con el proceso de planificación, así como el papel que desempeñan los órganos intergubernamentales a este respecto (A/45/617, párr. 17). Aún falta mucho para que los resultados de las evaluaciones y las decisiones de los órganos intergubernamentales pertinentes, entre ellos el CPC, se integren en el proceso de planificación. La Comisión Consultiva considera que el informe del Secretario General es muy instructivo a este respecto, por cuanto indica el tipo de medidas que se requieren para lograrlo.

15. Asimismo señala a la Quinta Comisión las opiniones de la Comisión Consultiva sobre el valor del informe sobre la ejecución de los programas, que figuran en los párrafos 22 y 23 de su informe. No sabe si la recomendación que allí se formula será aceptada por la Quinta Comisión, pero refleja la opinión de la Comisión Consultiva acerca del valor limitado del informe del Secretario General sobre la ejecución de los programas. Francamente, la Comisión Consultiva estima que los recursos y el tiempo empleados en la preparación y el examen del informe no corresponden a su valor, y que por consiguiente tal vez sea necesario revisar su naturaleza, formato y contenido.

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/45/541 y A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 y Corr.1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18 y A/C.5/45/19)

16. El Sr. McBARNETTE (Trinidad y Tabago) dice que a pesar de que se reconoce la importancia del personal de las Naciones Unidas, la situación de éste en los últimos años ha sido difícil y ha dado origen a frustraciones y angustias. Es necesario, pues, instituir una política de personal que alivie la ansiedad que produciría una nueva reducción del número de funcionarios y que haga hincapié, entre otras cosas, en la promoción de las perspectivas de carrera y en los ascensos basados en los méritos. En relación con ello, acoge con satisfacción la exposición del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos sobre un futuro sistema de promoción de las perspectivas de carrera y sobre la adopción de medidas para

/...

(Sr. McBarnette, Trinidad y Tabago)

eliminar los obstáculos en el proceso de ascensos. Algunas de las medidas propuestas son de mucho alcance y deberán ser examinadas con más detención por los Estados Miembros y los representantes del personal, pero en todo caso, son muy interesantes.

17. En cuanto al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541), la cuestión de los puestos sujetos a distribución geográfica merece ser estudiada con más detención. Resulta perturbador comprobar que de los Estados de la subregión a que pertenece su país, tres se encuentran en el punto máximo de los límites convenientes, nueve se hallan por debajo del valor equidistante y uno no está representado, y que la mayoría de los puestos ocupados por funcionarios procedentes de la subregión son de la categoría P-3 e inferiores. Esta situación es especialmente desventajosa, ya que limita la capacidad de la subregión de lograr que sus opiniones y perspectivas se reflejen en los niveles directivos de la Organización. Por otra parte, a su delegación le parece que el número de puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica, a saber 2.561, es muy reducido, y espera las propuestas del Secretario General al respecto.

18. El informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/45/548) muestra que, a pesar de las medidas especiales aplicadas por la Secretaría para lograr el objetivo de que el 30% de los puestos sujetos a distribución geográfica estén ocupados por mujeres, ese porcentaje ha llegado sólo al 28,3%, merced a la contratación de 46 mujeres entre junio de 1989 y junio de 1990, y que los nombramientos se han hecho en las categorías inferiores del cuadro orgánico. Es preciso que en el futuro se contrate a mujeres para ocupar puestos directivos y que se preste atención a la contratación de mujeres procedentes de países en desarrollo.

19. La iniciativa de preparar un manual sobre la promoción de las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales en la Sede, y otras iniciativas orientadas a la reestructuración de los puestos de secretaría de la Organización son dignas de encomio. A este respecto apoya al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos en sus esfuerzos no sólo por lograr los porcentajes establecidos por la Asamblea General, sino asimismo por eliminar de la Secretaría todo vestigio de discriminación. Como indicó el Subsecretario General debe darse mayor prioridad a la capacitación en general, y no sólo a la capacitación en materia de idiomas. Ello permitirá a la Organización hacer frente a las nuevas exigencias y dificultades que se le presenten en el decenio que se inicia. Pero cabe destacar que la función de capacitación debe formar parte de un plan de promoción de las perspectivas de carrera.

20. En el informe del Secretario General sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/45/12) se señalan los problemas que entraña dicha práctica que, aunque ha sido objeto de abusos, puede ser beneficiosa tanto para los Estados Miembros como para las Naciones Unidas, de seguirse con moderación. Es importante, sin embargo, abandonar la práctica de reservar puestos para nacionales de determinados Estados Miembros, particularmente a nivel directivo. El Tribunal Administrativo se ha pronunciado recientemente en favor de mantener la institución de la adscripción, y la propuesta del Secretario General de

(Sr. McBarnette, Trinidad y Tabago)

que se introduzcan procedimientos orientados a establecer condiciones precisas para cada adscripción debería eliminar la mayor parte de las dificultades con que se ha tropezado en la aplicación de este régimen. Sería importante que el Secretario General estableciera un límite máximo al número de funcionarios contratados en calidad de adscritos en la Organización y que velara por que, en la medida de lo posible, la contratación de funcionarios en tal calidad no afectara la movilidad de los demás funcionarios.

21. En el informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/45/10) se da cuenta de un gran número de funcionarios de las Naciones Unidas que han sido sometidos a arrestos y detenciones arbitrarias y que incluso han perdido la vida en el desempeño de sus actividades. En este momento en que se está pidiendo a la Organización que emprenda nuevas tareas inherentemente peligrosas, es más importante que nunca el respeto de las prerrogativas e inmunidades del personal. Al igual que lo han hecho el Secretario General y varios Estados Miembros, pide a los Estados mencionados en el informe que respeten escrupulosamente las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas.

22. Ahora que la Organización goza de un apoyo sin precedentes por parte de los Estados Miembros y la opinión pública, y que se le pide una intervención mayor y más eficaz, debe mostrarse a la altura de las circunstancias. El personal ha demostrado, en particular a través de las actividades del Grupo de Asistencia de las Naciones Unidas para el Período de Transición (GANUPT) en Namibia, que si se le motiva y se le gestiona eficazmente, es capaz de gran productividad. Deben ofrecérsele, pues, condiciones de trabajo en que el talento y la capacidad creativa puedan afianzarse y reciban la debida compensación. Ese esfuerzo no debe limitarse al personal de la Sede sino abarcar asimismo a todos los funcionarios que trabajan sobre el terreno.

23. El Sr. ALI KHAN (Pakistán) dice que la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como la más amplia representación geográfica posible, según se establece en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, sigue siendo el principio fundamental en que ha de basarse la contratación y conservación del personal, el que se refleja adecuadamente en el párrafo 4 de la resolución 44/185 A.

24. Observa con satisfacción que en el último año ha mejorado la situación en lo que respecta a la representación de los Estados Miembros en la Secretaría; sin embargo, los esfuerzos desplegados por el Secretario General por lograr que los países insuficientemente representados alcancen los límites convenientes se han visto debilitados en cierta medida por la alta tasa de rotación del personal procedente de algunos de los países afectados. La presentación por los gobiernos de candidatos idóneos ayudaría a la Secretaría en su labor de contratar funcionarios de todos los Estados Miembros.

25. En respuesta a lo solicitado por la Asamblea General en el párrafo 10 de su resolución 44/185 A, el Secretario General ha formulado propuestas sobre la agrupación de los Estados Miembros para la presentación de los cuadros sobre la

/...

(Sr. Ali Khan, Pakistán)

composición de la Secretaría. A la luz de lo que se dice en los párrafos 22 y 23 del informe sobre la composición de la Secretaría (A/45/541), el criterio lógico sería la enumeración de los Estados Miembros por orden alfabético. También podría considerarse la posibilidad de una doble agrupación de los países en "países en desarrollo" y "otros países", utilizada en el informe actual, junto con la enumeración por orden alfabético. Según el informe, la representación de cinco de los seis grupos regionales de los Estados Miembros en puestos de alta categoría es menor en 1990 que en 1986, en tanto que la representación del grupo restante ha aumentado en ese mismo período (A/45/541, anexo 1, cuadro D), este aumento no se ajusta al espíritu ni a la letra de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. Por otra parte, es de esperar que al examinar los límites convenientes en el período de sesiones en curso, de conformidad con lo decidido por la Asamblea General en su resolución 42/220, se considere debidamente la necesidad de aumentar la ponderación porcentual del factor población.

26. Las cuestiones de política previstas en las resoluciones 43/224 y 44/185 de la Asamblea General han adquirido un carácter más urgente en la etapa de reducción del personal. Se han adoptado medidas en cuanto a la promoción de las perspectivas de carrera, la formación profesional y la enseñanza de idiomas, pero habría que examinar más detenidamente algunas de las medidas propuestas, para asegurar que no se produzcan consecuencias negativas.

27. La introducción de nuevos procedimientos en la administración de justicia en la Secretaría ha logrado resultados positivos. Si bien ha aumentado el número de solicitudes de revisión de decisiones administrativas, las apelaciones se resuelven en mucho menos tiempo y el número de casos pendientes ha disminuido considerablemente. Si se mejoraran los procedimientos de la Junta Mixta de Apelación de Ginebra al igual que en la Sede, se facilitarían la labor de dicha Junta. La creación de grupos encargados de investigar denuncias de discriminación también parece haber dado resultados satisfactorios.

28. Del informe del Secretario General sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/45/12), parece desprenderse que las ventajas de la adscripción para la Organización superan las desventajas. En el párrafo 5 del informe se cita como una de las desventajas la "tendencia a reservar determinados puestos para los funcionarios de ciertas nacionalidades". En realidad, esta tendencia se extiende también a nacionales que no son de los Estados Miembros que envían funcionarios a la Secretaría únicamente en régimen de adscripción. Convendría conocer la opinión de la Secretaría en cuanto a si la reducción o la eliminación de la práctica de la adscripción tendría como consecuencia la reducción o la eliminación de la tendencia. También habría que saber más acerca de las "circunstancias" en que, según se indica en el párrafo mencionado, la adscripción "podría dañar la imagen de una administración pública internacional auténticamente independiente". En su opinión, la independencia de la administración pública internacional, y no la imagen de independencia, se ve menoscabada por la práctica de los pagos complementarios. Si bien el Subsecretario General de Recursos Humanos dijo que se crearían nuevos procedimientos para que no hubiera dudas en el futuro acerca de la calidad de adscrito de un funcionario, habría que conocer la situación actual de los funcionarios adscritos, aclarar si existen dudas acerca de tal calidad e indicar qué validez tienen sus nombramientos.

/...

(Sr. Ali Khan, Pakistán)

El Subsecretario General señaló, por una parte, que el fallo 482 del Tribunal Administrativo, si bien mantenía la institución de la adscripción, exigía una revisión por parte de la Organización de sus prácticas de adscripción y, por otra parte, que la adscripción podría, en ciertas circunstancias, entorpecer los esfuerzos del Secretario General por aumentar la independencia y la eficiencia de la Secretaría. Estas dos afirmaciones son algo difíciles de conciliar. Además, cuesta comprender por qué los arreglos contractuales concertados hasta ahora no constituyen una verdadera adscripción debido a que no se basan en los procedimientos para la adscripción de funcionarios entre organismos del régimen común (A/C.5/45/12, párr. 8). La contratación de funcionarios de los gobiernos en régimen de adscripción es una cuestión totalmente diferente y constituye una práctica no menos antigua que la Organización. Es por ello que habría que saber si anteriormente se han planteado otros casos relacionados con la adscripción ante el Tribunal Administrativo y cuál ha sido su fallo.

29. Con respecto a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas (A/C.5/45/10), si bien ha habido mejoras en algunos casos, es lamentable que el número de arrestos y detenciones siga siendo alto. En particular, son deplorables la detención y el encarcelamiento de hijos de funcionarios en la Ribera Occidental y la Faja de Gaza. Preocupa asimismo el hecho de que en muchos casos no se permita tener acceso inmediato al funcionario o no se dé una explicación de su arresto o detención, y que los funcionarios arrestados o detenidos no reciban la atención médica debida. Una forma de solucionar este problema podría consistir en enviar equipos médicos independiente.

30. La Sra. Mustonen (Finlandia), Vicepresidenta, ocupa la Presidencia.

31. El Sr. KERSTEIN (Yugoslavia) reitera su apoyo a las medidas adoptadas por el Secretario General para mejorar la eficiencia de la Secretaría, en particular las encaminadas a aplicar la recomendación 15 del Grupo de los 18, relativa a la reducción del personal. Los progresos realizados hasta el momento en ese sentido son dignos de elogio y permiten concluir que el Secretario General ha tomado el camino correcto, si bien todavía queda mucho por hacer, especialmente en lo tocante a reducir el número de puestos de categoría superior.

32. En cuanto a la observancia del principio de la distribución geográfica equitativa, la reducción en el número de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados es motivo de satisfacción, pero preocupa la disminución en el porcentaje de puestos ocupados por nacionales de países en desarrollo, especialmente en las categorías superiores. Esta última tendencia es contraria a lo dispuesto en el párrafo 3 de la resolución 44/185 A de la Asamblea General y debe invertirse cuanto antes. En el contexto del análisis de la composición de la Secretaría, la finalidad de la agrupación de los Estados Miembros por región geográfica radica en la posibilidad de comparar datos estadísticos a lo largo del tiempo, pero la representación de cada Estado Miembro en particular debe ser examinada individualmente, teniendo en cuenta que los límites convenientes y otros datos pertinentes se perciben con mayor facilidad si se estudia cada caso por separado.

/...

(Sr. Kerstein, Yugoslavia)

33. También complace el nombramiento de un nacional de un Estado Miembro no representado, pero cuesta creer que no hubiera candidatos que no fuesen de países excesivamente representados para los cinco nombramientos que recayeron en nacionales de esos países. No hay razón para que los puestos de las comisiones regionales continúen siendo utilizados como excusa por la Secretaría para nombrar nacionales de Estados Miembros excesivamente representados.
34. La contratación sobre la base de concursos nacionales, incluso para los puestos de la categoría P-3, merece apoyo. Sin embargo, la contratación a nivel de las categorías inferiores no es la única forma de resolver el problema de la representación insuficiente de algunos Estados Miembros, ni puede ser la única política de contratación. También existe una cierta urgencia en hacer nombramientos directos a nivel de las categorías superiores.
35. Yugoslavia toma nota con interés del informe del Secretario General sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/45/12) y de las opiniones expresadas por algunos Estados Miembros a ese respecto. Con respecto al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, si bien no se ha logrado aún la meta del 30%, se está más cerca de ella que hace un año. Sin embargo, el hecho de que no se haya nombrado ninguna mujer en un puesto de categoría superior a la de P-4 opaca los resultados aparentemente satisfactorios de la contratación. Es de esperar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tome nuevas medidas para agilizar la contratación de mujeres y alcanzar lo antes posible la meta del 30%.
36. En cuanto a la elaboración de un plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera, no es posible lograr un sistema viable de ese tipo sin actividades de capacitación y readiestramiento. También es preciso atenuar la rigidez que entorpece el adelanto en la carrera y el ascenso de los funcionarios. Sin embargo, el criterio fundamental que ha de tenerse en cuenta para los ascensos debe ser la calidad y la competencia y no únicamente la antigüedad en el servicio.
37. El constante aumento en el número de arrestos, detenciones y secuestros de funcionarios de las Naciones Unidas y organismos especializados es motivo de profunda preocupación para Yugoslavia, y debería serlo también para todos los Estados Miembros que abogan por el respeto de esas prerrogativas e inmunidades.
38. Dada la complejidad de las cuestiones relativas al personal, se debería considerar seriamente la propuesta de examinar cada dos años algunas de esas cuestiones, a fin de que el Secretario General disponga de tiempo suficiente para atender los pedidos de la Asamblea General. La adopción de esta práctica no perjudicaría la aplicación de la política de contratación y nombramientos en la Secretaría.
39. El Sr. Maycock (Barbados) vuelve a ocupar la Presidencia.
40. El Sr. PANDAY (Nepal) se complace por la mayor coordinación y eficiencia que se ha logrado mediante el perfeccionamiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La participación de Estados Miembros insuficientemente representados o no

(Sr. Panday, Nepal)

representados en los concursos nacionales parece haber contribuido a corregir las disparidades en la representación geográfica y convendría que la Secretaría ampliara el alcance de esos concursos. También debería proporcionar más información sobre el aplazamiento de la contratación para llenar puestos de la categoría P-3 sobre la base de concursos nacionales, y explicar por qué no se exigió a los candidatos a puestos de las categorías P-4 y P-5 que tomaran la prueba de redacción. El nombramiento de funcionarios subalternos del cuadro orgánico ha aumentado considerablemente, y es de esperar que la Secretaría continúe con esa práctica. Una vez finalizada la etapa de reducción del personal, habría que considerar la posibilidad de otorgar nombramientos permanentes a los funcionarios que hayan cumplido tres años de servicio con contratos de plazo fijo. Un período de tres años de servicio enteramente satisfactorio es una buena razón para pasar por alto la exigencia del nombramiento de prueba como requisito previo.

41. Pese a las medidas adoptadas para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, aún no hay progresos tangibles en cuanto al nombramiento de mujeres en las categorías superiores. Si bien esta es una tarea que lleva tiempo, la Secretaría debería hacer especial hincapié en el nombramiento de mujeres en las categorías superiores para lograr el debido equilibrio. Además, es de esperar que a fines de 1990 se alcance la meta del 30% de representación de las mujeres en el cuadro orgánico.

42. Es desalentador observar que la representación de los países en desarrollo en las categorías superiores en la Secretaría haya disminuido en términos reales. La Secretaría debería proporcionar más información sobre sus esfuerzos para aplicar la recomendación formulada sobre este particular.

43. La delegación de Nepal toma nota de la contratación de funcionarios sobre la base de grupos ocupacionales y espera que el plan de incentivos por movilidad promueva el movimiento del personal hacia todos los lugares de destino. Ve asimismo con gran interés la aplicación de procedimientos de ascenso que garanticen la imparcialidad y la objetividad, así como el equilibrio entre la rotación de los miembros de los grupos de ascenso y la continuidad en la aplicación de criterios y prácticas.

44. Por otra parte, está de acuerdo con la conclusión de la Comisión de Administración Pública Internacional relativa a las recomendaciones 53 y 61 del Grupo de los 18, con que se mantengan el subsidio de educación para los estudios postsecundarios y el sistema de vacaciones anuales, y con que las plantillas revisadas aprobadas por la Asamblea General en su cuadragésimo tercer período de sesiones constituyan la base de la contratación y colocación del personal durante el bienio 1990-1991. También está de acuerdo con la propuesta de establecer un grupo de trabajo del Comité Consultivo Mixto de Nueva York para estudiar los problemas relacionados con la administración de justicia, que facilitará la vigilancia del cumplimiento de las normas y procedimientos revisados, y con los esfuerzos para desestimular la práctica de transferir puestos extrapresupuestarios al presupuesto ordinario.

/...

(Sr. Panday, Nepal)

45. El aumento en el número de arrestos, detenciones y secuestros de funcionarios de las Naciones Unidas es motivo de profunda preocupación, y todos los Estados Miembros deberían apoyar al Secretario General en sus esfuerzos para lograr el respeto de los principios que rigen las prerrogativas e inmunidades del personal de las Naciones Unidas.

46. El Sr. LAOUJARI (Argelia) señala que, de conformidad con varias resoluciones de la Asamblea General, la estructura de la Secretaría debe basarse en el principio de una distribución geográfica equitativa en la que se tenga debidamente en cuenta a los países en desarrollo, único criterio que confiere a las Naciones Unidas una dimensión realmente democrática y universal. No obstante, en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541) se indica que ha disminuido la proporción de funcionarios de países en desarrollo que ocupan puestos de las categorías superiores.

47. Otro motivo de inquietud es la cuestión de la promoción de las perspectivas de carrera. Todavía no se ha elaborado un plan sobre el tema, a pesar de lo recomendado por la Asamblea General, lo que causa incertidumbre en el personal. El sistema de gestión de vacantes, concebido originalmente como una medida temporal destinada a paliar los efectos negativos de la reducción del personal, sigue en vigor a pesar de ser complicado y rígido, y de limitar las posibilidades de ascenso. La ausencia de un mecanismo de apelación y el anuncio tardío de las vacantes lo hacen poco creíble, y la falta de transparencia que caracteriza a la composición y el funcionamiento de los órganos encargados de los nombramientos y ascensos agudiza la incoherencia del sistema. Por otra parte, no se ha respondido aún a la solicitud de la Asamblea General, contenida en la resolución 44/185, de que el Secretario General presente un informe sobre la revisión de los reglamentos y criterios utilizados para los ascensos, las medidas para asegurar la transparencia de la labor de los órganos encargados de los nombramientos y ascensos y la inclusión de recursos de apelación eficaces y expeditos en un programa de gestión de vacantes. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos señaló en su exposición que se examinaría el sistema de nombramientos y ascensos en vigor, pero esto no debe excluir la posibilidad de volver a realizar revisiones anuales de los candidatos a ascenso, según lo previsto en la regla 104.14 del Reglamento del Personal. De todos modos, es alentadora la intención del Subsecretario General de establecer a la brevedad un sistema transparente y objetivo de gestión de los ascensos.

48. La condición de la mujer en la Secretaría ha mejorado, y se adelantó notablemente en la consecución de la meta del 30% fijada por la Asamblea General. Sin embargo, más del 66% de las funcionarias fueron contratadas para puestos de categoría P-1 y P-2, por lo que es preciso seguir procurando aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de categoría superior. También sigue siendo limitado el número de mujeres provenientes de países en desarrollo, e incluso ha disminuido el número de funcionarias de esos países que ocupan puestos de categoría superior. Debe insistirse, en particular, en la capacitación sistemática de personal en el marco de un proceso continuo de evaluación de las necesidades, a fin de que el personal pueda perfeccionarse en función de las tareas cada vez más complejas y exigentes que debe realizar.

/...

(Sr. Laouari, Argelia)

49. No se puede concebir una administración pública internacional plenamente independiente y eficaz si no se respetan escrupulosamente las prerrogativas e inmunidades inherentes a su condición. El Secretario General y los Estados Miembros no deben escatimar esfuerzos para garantizar a los funcionarios de las Naciones Unidas la seguridad y protección necesarias, y éstos deben cumplir con sus obligaciones teniendo presentes las atribuciones que se les han conferido y las leyes de los países huéspedes.

50. Para mejorar en general la política de gestión del personal es preciso aplicar cabalmente las recomendaciones del Grupo de los 18 al respecto, en particular las recomendaciones 41, 54 y 55. Una mejor relación entre el personal y la administración, sobre la base del diálogo y el espíritu de concertación, contribuirán a consolidar una política de gestión orientada hacia el futuro, con normas transparentes y justas de selección y promoción, que aseguren el trato igualitario del personal.

51. El Sr. MONTHE (Camerún) dice que los principios de la Carta citados en el párrafo 5 del documento A/45/541 deben seguir siendo la base para la contratación del personal, y que para consolidar esos principios se debe contar con procedimientos de contratación y promoción de las perspectivas de carrera que sean objetivos, racionales y claros. Así pues, corresponde respaldar la metodología de concursos empleada para los puestos de las categorías P-1 y P-2, que se podría ampliar a los de la categoría P-3. No obstante, el Secretario General deberá velar por que exista un equilibrio adecuado entre éste y otros métodos de contratación. Por otro lado, se debería reexaminar el sistema de gestión de vacantes aplicado provisionalmente durante la reciente crisis, y se debería atender sin demora a la situación del personal aún no abarcado por dicho sistema.

52. La composición geográfica de la Secretaría no se debe entender solamente en términos de estadísticas generales, sino que se debe buscar el equilibrio en los diversos departamentos y dependencias de la Secretaría. Lamentablemente, siguen existiendo puestos que son dominio exclusivo de algunos Estados Miembros, contrariamente a lo dispuesto en las resoluciones 35/210 y 41/213 de la Asamblea General, y a las recomendaciones del Grupo de los 18. El Secretario General debe velar por la distribución equitativa de los países en desarrollo, especialmente en los puestos de categoría superior, y por la representación de la mujer y los jóvenes. En esta esfera se han observado progresos que cabe alentarse, al igual que en la reducción de la tasa de vacantes, aunque todavía quedan muchos problemas por resolver, especialmente en la Comisión Económica para África.

53. Con respecto a las condiciones de servicio, sería importante que el Secretario General terminara lo antes posible de elaborar el plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera solicitado por la Asamblea General en su resolución 44/185 y que se examinaran atentamente otras cuestiones, tales como los sueldos del personal del cuadro de servicios generales y la creación de una estructura de personal unificada. Asimismo, es preciso dotar a los centros de información de las Naciones Unidas de condiciones de servicio y recursos que les permitan funcionar con eficacia.

/...

(Sr. Monthe, Camerún)

54. En los últimos años se ha progresado en la administración de justicia, como demuestran los numerosos casos resueltos mediante la conciliación y el arbitraje, y el Secretario General debe seguir tratando de consolidar y ampliar esos progresos. Cabe señalar, asimismo, que los funcionarios de las Naciones Unidas deben gozar de todas las prerrogativas e inmunidades que les corresponden y, a su vez, deben actuar con discreción y probidad intelectual y moral con respecto a los Estados Miembros.

55. En cuanto a la cuestión de los límites convenientes, sería importante contar con la información o los datos a que se hace referencia en el párrafo 27 del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541). Cabe preguntarse por qué el Secretario General no creyó necesario presentar un informe sobre esta importante cuestión. La mayoría de los Estados Miembros desea que se dé suficiente peso al factor condición de Miembro por encima del factor cuota para reflejar mejor el principio de igualdad soberana de los Estados. De lo contrario, lo único que se consigue es acentuar la percepción de que las Naciones Unidas son una especie de empresa transnacional donde quien tiene más acciones es quien obtiene mayores utilidades.

56. El Sr. PRODJOWARSITO (Indonesia) dice que Indonesia sigue estando entre los países insuficientemente representados, pues al 30 de junio de 1990 estaba representado por solamente seis funcionarios del cuadro orgánico, en tanto que sus límites convenientes son 9 y 19. Cabe esperar que al examinar el sistema de límites convenientes el Secretario General tenga en cuenta las inquietudes de los países insuficientemente representados. El examen debe realizarse no sólo teniendo presente el concepto de la paridad entre el factor condición de Miembro y el factor cuota, sino también tratando de alcanzar una aplicación equilibrada de todos los factores pertinentes en los cálculos, especialmente el factor población.

57. Indonesia acogió con beneplácito la iniciativa del Secretario General de realizar concursos en Yakarta en 1989. En ese momento, cuatro candidatos indonesios aprobaron los exámenes, pero hasta ahora sólo uno de ellos fue nombrado a un puesto de la Secretaría. Habida cuenta de que persiste la insuficiente representación de Indonesia, sería muy importante que la Secretaría acelerara la contratación de los candidatos restantes, aunque, aún en el caso de que se los nombrara, Indonesia seguiría estando en el extremo inferior de los límites convenientes. En relación con la declaración del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos sobre la realización de concursos para puestos de categoría P-3 en 1991, Indonesia está dispuesta a servir de sede para la celebración de esos concursos.

58. Aunque según se tiene entendido en las actividades de contratación se tuvieron en cuenta las diversas inquietudes de los países en desarrollo, convendría que la Secretaría proporcionara información sobre el número de nacionales de países en desarrollo que han sido contratados y, con respecto a los 69 candidatos que aprobaron los exámenes de los concursos nacionales, sobre el número de ellos que provenían de países en desarrollo.

59. En cuanto al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, cabe felicitar a la Secretaría por haber aumentado ligeramente el porcentaje de mujeres de su plantilla. No obstante, las mujeres aún constituyen menos del 30% del

/...

(Sr. Prodjowarsito, Indonesia)

personal del cuadro orgánico y ha disminuido el número de mujeres que ocupan cargos en la categoría de Subsecretario General y categorías superiores. Por consiguiente, el Secretario General, de conformidad con lo establecido en la Carta, debería seguir haciendo todo lo posible por aumentar el número de mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular en los puestos de categoría superior con responsabilidad de formulación de políticas y adopción de decisiones.

60. El Sr. HAMIDA (Jamahiriya Arabe Libia) dice que una alta proporción de los recursos de la Organización se asigna a las necesidades de personal, pero que los gastos en esta esfera no pueden racionalizarse sin introducir reformas reales. Es preciso aplicar totalmente la recomendación 15 del Grupo de los 18 relativa a la reducción del personal, conjuntamente con las recomendaciones 47, 54 y 55. En el informe del Secretario General sobre la aplicación de la resolución 41/213 de la Asamblea (A/45/226) se observa que, contrariamente a lo dispuesto en la recomendación 47, los nacionales de países en desarrollo ocupan sólo 21 de los 47 puestos de categoría superior. No se ha hecho nada para la renovación periódica de la jefatura de los departamentos y oficinas y para limitar a 10 años los servicios de los Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales, según se pidió en la recomendación 54. Tampoco se ha cumplido la recomendación 55 de que ningún puesto se considere del dominio exclusivo de un Estado o grupo de Estados.

61. Los datos del informe sobre la composición de la Secretaría (A/45/541) demuestran que no se ha reformado el proceso de contratación. Por ejemplo, a menudo los anuncios de vacantes se redactan de forma que los requisitos del puesto se adapten a las aptitudes de las personas que se desea contratar, y también ocurre que los puestos se llenan antes de la publicación de los anuncios. Es necesario aumentar el número de puestos sujetos a distribución geográfica, que actualmente es sólo de 2.561, de un total de más de 10.000 puestos. Causa inquietud que el número de países no representados sea el mismo que el año anterior y hay que adoptar medidas urgentes para corregir esta situación.

62. En el párrafo 30 y en los cuadros C y D del anexo I del informe se observa claramente la falta de progreso en la representación de los países en desarrollo en los puestos de categoría superior. Deben aplicarse las diversas resoluciones aprobadas por la Asamblea General sobre cuestiones de personal para, en particular, poner fin a la contratación de nacionales de países excesivamente representados y a la hegemonía de unos pocos Estados Miembros en la Secretaría mediante el establecimiento de un sistema en virtud del cual se contrate para ocupar puestos de categoría superior a nacionales de Estados que nunca han estado representados en esos puestos. La Jamahiriya Arabe Libia ha presentado numerosos candidatos para ocupar puestos de esas categorías pero la Secretaría se ha limitado a formular promesas y nunca ha contratado a uno de esos candidatos. Hubo un período de restricciones en la contratación, pero ya no es ese el caso y se ha contratado a más de 200 funcionarios, de manera que no hay razón para que la Secretaría no cumpla las promesas que hace a los países en desarrollo. Por otra parte, no cabe duda de que es necesario mejorar la representación de la mujer en la Secretaría, pero eso no debe ser pretexto para no respetar el principio de la distribución geográfica equitativa. Por último, los casos de detención y arresto y de restricciones a la circulación de los funcionarios de las Naciones Unidas ponen de relieve la necesidad de que todos los Estados respeten sus prerrogativas e inmunidades.

/...

63. El Sr. SADEGHI TEHRANI (República Islámica del Irán) acoge con beneplácito la disminución del número de países no representados o insuficientemente representados, pero señala que en el cuadro C del anexo I del informe sobre la composición de la Secretaría se observa una disminución del número de nacionales de países en desarrollo que ocupan puestos de D-1 y categorías superiores y un aumento del número de nacionales de otros países, y pide al Secretario General que rectifique esa situación. En la contratación para puestos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General se deben observar estrictamente los principios de distribución geográfica equitativa y movilidad.

64. La delegación de la República Islámica del Irán comparte la inquietud del personal de las Naciones Unidas ante la falta de un plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera y la continuación del sistema de gestión de vacantes. Es de esperar que se reemplace este sistema por un verdadero sistema de carrera basado en criterios objetivos de eficacia y rendimiento. Es necesario que en su próximo informe el Secretario General presente datos sobre la distribución geográfica de los funcionarios que no hayan sido ascendidos. La República Islámica del Irán no está representada adecuadamente en la Secretaría y el Secretario General debería aumentar el número de funcionarios iraníes.

65. El Sr. KHALAF (Iraq) dice que la discriminación contra los funcionarios árabes de la Secretaría ya no constituye un fenómeno aislado sino que se ha convertido en una norma que denota la aplicación de una política por parte de la Administración. El año pasado y este año se han presentado al Tribunal Administrativo cuatro casos relativos a funcionarios de países árabes respecto de los cuales la Junta Mixta de Apelación había formulado recomendaciones favorables que la Administración rechazó. Hasta el momento, el Tribunal Administrativo ha emitido un fallo favorable respecto de uno de los casos, en tanto que los otros tres se decidirán próximamente.

66. Hay, sin embargo, otras situaciones que no pueden dirimirse ante el Tribunal Administrativo. Se trata de los puestos que han dejado vacantes funcionarios árabes, los que posteriormente no se llenan con candidatos igualmente árabes, a pesar de tener éstos la preparación y la experiencia necesarias. Como ejemplo de lo anterior, cabe citar 2 puestos de categoría D-2 en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y el Departamento de Cuestiones Políticas Especiales, Cooperación Regional, Descolonización y Administración Fiduciaria, respectivamente, 4 puestos de categoría D-1 del Departamento de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Asuntos Oceánicos y del Derecho del Mar, el Departamento de Información Pública y el Departamento de Asuntos de Desarme, respectivamente, y 2 puestos de categoría D-1 del Departamento de Asuntos Políticos y de Asuntos del Consejo de Seguridad que quedaron vacantes luego de haber estado ocupados por funcionarios de países árabes, y en los que no se nombró a otros funcionarios árabes en su reemplazo.

67. La Administración, al dar cumplimiento a la recomendación del Grupo de los 18 relativa a la reducción de personal, redujo el número de funcionarios árabes que ocupaban puestos de categoría superior en la Secretaría, de manera que éstos resultaron más perjudicados que ningún otro grupo. Se observa, por otra parte, que la Administración aplica el principio de la distribución geográfica equitativa en

/...

(Sr. Khalaf, Iraq)

una forma que contraviene los objetivos de ese principio cuando se trata de los ascensos y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios árabes. Es así como, si un funcionario árabe se presenta como candidato para llenar un puesto que ha dejado vacante otro funcionario árabe, la Administración lo rechaza sobre la base de que el grupo árabe no representa un grupo geográfico regional. Pero si un funcionario árabe se presenta como candidato para llenar un puesto que estaba ocupado por un funcionario no árabe, se rechaza su candidatura sobre la base de que su nombramiento violaría el principio del equilibrio geográfico.

68. La Administración ha sido negligente en lo que se refiere a dar un tratamiento equitativo a los funcionarios procedentes de países del tercer mundo y no ha prestado la atención debida al desarrollo de la carrera y las perspectivas de ascenso de dichos funcionarios, especialmente los de países árabes. Por el contrario, uno de los principios que guían a la Administración es el tratamiento justo y el bienestar de los nacionales de las grandes Potencias y los países europeos. Si se hiciera un estudio estadístico de los ascensos, se llegaría a la conclusión de que la Administración se opone decididamente a la promoción de los funcionarios árabes de la Secretaría. Este es un fenómeno que no se ha producido de un día para otro, sino que se ha convertido en una política sistemática, que asumió un color político durante los últimos cinco años. Insta a la Secretaría a que corrija las injusticias de que han sido objeto los funcionarios árabes que la integran.

69. El Sr. YOHANNES (Etiopía) dice que el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de la Organización es una de las importantes condiciones que facilitan la labor de cooperación que requieren las actividades que hacen de las Naciones Unidas un mecanismo útil para la realización de los objetivos consagrados en la Carta. Este principio ha constituido y deberá seguir constituyendo la norma que gobierna las actividades oficiales, de conformidad con lo establecido en el párrafo 2 del Artículo 105 de la Carta, el Reglamento del Personal, la Convención de 1946 sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas y la Convención de 1947 sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados. El respeto de dichas prerrogativas e inmunidades contribuye considerablemente a evitar que se produzcan conflictos innecesarios con la legislación del país en que los funcionarios prestan servicios. En este sentido, su país ha llegado al extremo de examinar si hay conflicto entre la legislación nacional y las obligaciones adquiridas en virtud de las convenciones pertinentes, llegando a la conclusión de que no lo hay.

70. En el párrafo 13 del informe del Secretario General sobre esta cuestión (A/C.5/45/10) se hace referencia al caso de la Sra. Guenet Mebrahtu, de nacionalidad etíope y funcionaria de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Addis Abeba, respecto de cuya detención no se ha dado ninguna explicación oficial, como lo señaló también el Asesor Jurídico al presentar el informe. Siguiendo instrucciones de su Gobierno, la delegación de Etiopía desea señalar que la Sra. Guenet Mebrahtu fue arrestada por haber participado en actividades contrarias a sus obligaciones como funcionaria pública internacional. Una vez terminada la investigación que se está realizando, la detenida será sometida a proceso con arreglo a la ley etíope. Entretanto, se le están prestando servicios esenciales, y como se señala en el informe, ha continuado recibiendo la visita de representantes

/...

(Sr. Yohannes, Etiopía)

de las organizaciones interesadas. La semana pasada la detenida recibió una vez más la visita de su supervisor de la Oficina Regional de la OMS, del jefe de personal de la Comisión Económica para África (CEPA) y del médico jefe de la clínica de la CEPA. En resumen, se ha hecho todo lo posible por asegurar el bienestar de la detenida, lo que incluye el acceso a la radio, la televisión, los periódicos y los servicios médicos. Además de que continuará la cooperación con los organismos pertinentes sobre esta cuestión, se comunicará al Secretario General el resultado del proceso judicial.

OTROS ASUNTOS

71. El PRESIDENTE dice que, si no hay objeciones y de conformidad con la práctica seguida en períodos de sesiones anteriores, considerará que la Comisión decide invitar a un representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) para que presente el documento A/C.5/45/23 cuando la Comisión examine el tema 127 del programa.

72. Así queda acordado.

73. El PRESIDENTE dice que, si no hay objeciones, considerará que la Comisión decide invitar también al representante del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP) a formular una declaración sobre un documento presentado de conformidad con el párrafo 2 de la resolución 35/213 de la Asamblea.

74. Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 17.55 horas.