



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/46/275
31 de julio de 1991
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Cuadragésimo sexto período de sesiones
Tema 118 del programa provisional*

REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS

Examen del funcionamiento de la Comisión de Administración
Pública Internacional de las Naciones Unidas

Informe del Comité Administrativo de Coordinación

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. INTRODUCCION	1 - 14	2
II. ESTRUCTURAS POSIBLES	15 - 23	4
III. PROCESO DE SELECCION DE MIEMBROS DE LA COMISION	24 - 44	6
IV. EL COMITE ADMINISTRATIVO DE COORDINACION, LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL Y LA ASAMBLEA GENERAL	45 - 52	11
V. UBICACION DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL	53 - 58	14
VI. ORGANIZACION Y GESTION DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL	59 - 89	15

* A/46/150.

I. INTRODUCCION

1. En su resolución 44/198 A, de 21 de diciembre de 1989, la Asamblea General pidió al Secretario General que, junto con sus colegas del Comité Administrativo de Coordinación y tras celebrar consultas con los representantes del personal que participaban en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), examinase el funcionamiento de la Comisión y presentase a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones un informe sobre el particular, junto con las opiniones de la Comisión al respecto.

2. En su cuadragésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 45/241 en virtud de la cual agregó una nueva petición en relación con el informe. En la sección II de dicha resolución la Asamblea General pidió al Secretario General y a sus colegas del Comité Administrativo de Coordinación que, al preparar el informe sobre el examen del funcionamiento de la Comisión de conformidad con el párrafo 1 de la sección II de la resolución 44/198, recomendasen diversas medidas posibles para mejorar dicho funcionamiento.

3. El presente informe contiene los puntos de vista y recomendaciones del CAC respecto del funcionamiento de la CAPI. Al preparar el informe el CAC ha celebrado consultas con representantes del personal. Se han incluido asimismo las opiniones expresadas a título personal por algunos miembros de la Comisión durante el examen de este documento. No obstante, los puntos de vista de la Comisión, en su conjunto, sobre este informe se publicarán como documento separado.

4. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) fue establecida en 1974 para la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas. El Estatuto fue aprobado el 18 de diciembre de 1974, al finalizar un período de intensos debates y consultas entre los Estados Miembros, los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes y los representantes del personal. En el Estatuto se refleja el delicado equilibrio de acuerdos a que se llegó entre esas tres partes interesadas.

5. Desde 1949 hasta la creación de la Comisión, las principales decisiones de política en la esfera del personal se habían adoptado por órganos ad hoc de examen. La Asamblea General de las Naciones Unidas que, en 1970, asumió la iniciativa de establecer una comisión internacional para la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas, estaba convencida de que sería más conveniente contar con un órgano central de regulación integrado por expertos independientes en vez de los órganos gubernamentales ad hoc de examen que se habían establecido con tal finalidad hasta ese momento.

6. Muchos consideran que, en líneas generales, la CAPI ha tenido un funcionamiento relativamente satisfactorio, y que su Estatuto es un instrumento apropiado; les preocupa el hecho de que las dificultades experimentadas en el funcionamiento de la CAPI - en particular en los últimos años - no derivan de ninguna deficiencia inherente al Estatuto, sino de la forma en que éste ha

sido interpretado. No obstante, en los últimos 15 años, se han formulado muchas críticas respecto del funcionamiento de la CAPI. Esa Comisión a veces ha dado una respuesta positiva a esas críticas como, por ejemplo, en el caso de facilitar la presencia de representantes de las organizaciones y del personal en aquellas reuniones de la Comisión en que se adoptan decisiones.

7. No obstante, siguen en pie cierto número de frustraciones y el estudio actual se refiere a éstas. Consideradas desde el punto de vista de las organizaciones, las críticas pueden clasificarse en tres amplios grupos:

a) Creciente politización;

b) Falta de apreciación por parte de la CAPI de las diferencias existentes entre distintas organizaciones del régimen común;

c) Un programa de trabajo sobrecargado y un criterio cada vez más reqlamentario respecto de las cuestiones de política de personal.

8. El aspecto más complejo es el relacionado con la índole de la Comisión, cuyo éxito depende de la confianza que inspira y la independencia que muestra. Para funcionar eficazmente debe ser creíble. Sin embargo, muy a menudo, se formulan críticas dirigidas a la propia esencia de su credibilidad y de la independencia de sus miembros. En realidad, algunos de los propios miembros de la CAPI han llegado a la conclusión de que es necesario realzar su credibilidad e independencia a fin de reforzar el papel de la Comisión frente a la Asamblea General de las Naciones Unidas y otros órganos gubernamentales.

9. Si bien la CAPI es, por su Estatuto, un órgano subsidiario de la Asamblea General, tiene características singulares por el hecho de que sus decisiones y recomendaciones afectan directamente la labor de todas las organizaciones del régimen común. Sin embargo, la Comisión ha dado la impresión de ignorar las diferencias entre esas organizaciones - en término de sus dimensiones, tipo de operaciones y objetivos de los programas. Se observa también la queja común de que es necesario que el programa de trabajo de la CAPI muestre más orden y coherencia y se preste una mayor atención a las cuestiones prioritarias.

10. Existe también un enfoque más amplio que va más allá del funcionamiento de la propia CAPI e incide en las relaciones entre esa Comisión y la Quinta Comisión de la Asamblea General. Muchos de los problemas relacionados con la forma de funcionamiento de la CAPI se derivan de que la Quinta Comisión observa injerencias en el funcionamiento de este órgano de expertos independientes. En los últimos años, ha habido poca comunicación entre la CAPI y la Quinta Comisión, y es necesario colmar esa laguna. Muchos consideran inapropiado que la Quinta Comisión rechace o enmiende recomendaciones de la CAPI sin contar con las opiniones de esa Comisión y sus interlocutores.

11. Las recomendaciones contenidas en el presente informe deben considerarse también dentro de la perspectiva de la evolución de las relaciones entre el personal y la administración desde que se creó la Comisión en 1975. Se han registrado señalados avances en el proceso de negociación de las condiciones

de servicio de los funcionarios públicos en las administraciones públicas nacionales, como se reflejan en diversos instrumentos internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, esos procesos se reflejan poco o nada en la forma que la CAPI o la Quinta Comisión han establecido para determinar las condiciones de servicio del personal en el régimen común. Además, la asociación consultiva entre la Comisión, las organizaciones y el personal - tan cuidadosamente establecida en el estatuto de la CAPI - se ha reducido, según la opinión de muchos, a una formalidad de procedimiento. No es sorprendente, entonces, el hecho de que la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) haya expresado su decepción por el nivel superficial y totalmente inadecuado de consultas en el funcionamiento de la CAPI.

12. Las recomendaciones que se formulan en las secciones III a VI del presente documento no requieren ninguna modificación del Estatuto de la CAPI. No obstante, es apropiado recordar que la enmienda a dicho Estatuto es una cuestión compleja. El Estatuto puede ser modificado únicamente por la Asamblea General y todos los cambios requieren ser ratificados por las organizaciones participantes en la CAPI, lo que constituye un proceso prolongado.

13. Para las principales reformas estructurales a que se hace referencia en la sección II sería necesario contar con un conjunto totalmente revisado de instrumentos legislativos e incluso quizá, con enmiendas a los acuerdos entre las Naciones Unidas y las organizaciones participantes en el régimen común respecto de la coordinación en cuestiones de personal.

14. Al examinar las recomendaciones propuestas en el informe, es importante subrayar desde un comienzo que, fueren cuales fueren los cambios institucionales que pudiesen proponerse al final de este examen, el funcionamiento eficiente y efectivo de cualquier estructura u órgano como la CAPI depende no solamente de las pertinentes disposiciones jurídicas o estatutarias, sino de la forma en que se aplican esas disposiciones, como así también de la presencia de un espíritu positivo por parte de los miembros de la Comisión, la secretaría y los asociados en el proceso de consultas, para lograr que esas disposiciones actúen eficazmente.

II. ESTRUCTURAS POSIBLES

15. En su resolución 45/241, la Asamblea General pidió al Secretario General y a sus colegas del Comité Administrativo de Coordinación que recomendase diversas medidas posibles para mejorar el funcionamiento de la Comisión. Habida cuenta, entre otras cosas, de los puntos de vista expresados por varios delegados en el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, de que se considerase la posibilidad de estudiar otras posibles estructuras para la CAPI, entre ellas una más afín a la del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, se ha considerado que esas diversas medidas posibles respecto del funcionamiento de la CAPI abarcan otras estructuras posibles de la propia Comisión.

16. La FICSA ha presentado una propuesta para establecer un nuevo marco para las negociaciones de las condiciones de servicio, que ha sido examinado cuidadosamente por el CAC. El actual examen del funcionamiento de la CAPI brinda, en consecuencia, la oportunidad de examinar las disposiciones actuales para la determinación de las condiciones de empleo del régimen común y considerar otras importantes medidas posibles, sin perjuicio de las encaminadas a reformar y mejorar la estructura actual de la CAPI.

A. Estructura tripartita

17. Se ha considerado la posibilidad de reestructurar a la CAPI con una configuración tripartita del tipo "Comité Mixto de Pensiones", con igual representación de la Asamblea General y los demás órganos legislativos, los jefes ejecutivos y el personal. Los puntos a favor y en contra de tal estructura son bien conocidos; la estructura parece funcionar cuando el órgano que adopta las decisiones finales (la Quinta Comisión) tiene plena confianza en sus propios representantes. Si la Quinta Comisión no tiene esa confianza, es probable que las propuestas que surjan del órgano tripartito estén tan sujetas a revisión y a rechazo como las procedentes de un órgano que carece de representantes de los Estados Miembros.

18. Se recuerda que un elemento esencial en la creación de la CAPI era la participación de expertos independientes - no de representantes responsables ante sus propios Estados Miembros. Se procuraba así que esos expertos independientes tuviesen la confianza necesaria para hacer frente a todos los participantes en el debate sobre las condiciones de servicio. Las organizaciones se adhirieron firmemente al punto de vista de que un órgano central de expertos sería más efectivo y más independiente que los comités intergubernamentales ad hoc que habían precedido a la CAPI. No parece haber ningún motivo para modificar esa convicción. En consecuencia no se propone adoptar la posición de reemplazar a la CAPI por un órgano tripartito como el Comité Mixto de Pensiones.

B. Comité mixto de negociación

19. El CAC ha examinado también cuidadosamente la propuesta formulada por la FICSA de establecer un comité mixto de negociación para la determinación de las condiciones de empleo.

20. En opinión de la FICSA, una estructura de esa índole brindaría un órgano de negociación que sería bipartito, integrado por representantes de los empleadores y del personal autorizados para negociar una posición convenida sobre distintos temas del programa y presentar recomendaciones conjuntas al órgano legislativo para la adopción de la decisión final. Ese órgano legislativo estaría integrado por miembros de los distintos órganos legislativos de todas las organizaciones participantes en el régimen común o podría ser el órgano rector de una u otra organización como la OIT. Estaría en condiciones de aceptar o rechazar las recomendaciones del Comité.

21. Se considera que esas amplias directrices constituyen un paso positivo en el sentido de reflejar en el régimen común de las Naciones Unidas la práctica seguida en varios Estados Miembros de negociar las condiciones de empleo de los funcionarios públicos. Tal estructura de negociación permitiría que los que tienen que hacer funcionar el sistema (las administraciones) y los que trabajan para ese sistema (los empleados) estuvieran asociados mucho más de cerca con las decisiones que deben poner en vigor o que los afectan en forma directa.

22. Por otra parte, hay cuestiones de índole jurídica, política y de procedimiento acerca de tal propuesta. Representa un cambio sumamente importante respecto de las disposiciones actuales que han sido estructuradas en base a los acuerdos entre los organismos especializados y las Naciones Unidas en materia de coordinación de las cuestiones de personal. En algunos casos, por ejemplo, en dichos acuerdos se hace referencia al establecimiento de una Comisión de Administración Pública Internacional encargada de asesorar respecto de los medios que permitan asegurar normas comunes de contratación. Es también poco probable que la Asamblea General esté dispuesta a ceder sus facultades a otro órgano rector o un órgano legislativo integrado por representantes de diversos órganos legislativos. Tampoco es evidente que los representantes de los órganos rectores estén deseosos de participar en tal órgano legislativo. Tampoco está claro de qué manera muchas organizaciones estarían representadas en el comité mixto, la forma de llegar a un programa convenido y qué ocurriría en caso de estancamiento en las negociaciones entre las partes interesadas.

23. En consecuencia, a estas alturas el CAC prefiere no considerar estructuras distintas de la actual, sino concentrarse en la presentación de diversas medidas posibles para mejorar el funcionamiento de la CAPI dentro de las actuales disposiciones estatutarias.

III. PROCESO DE SELECCION DE MIEMBROS DE LA COMISION

24. El aspecto fundamental del funcionamiento de la CAPI es la confianza que inspira. La confianza puede asegurarse únicamente garantizando el nivel de capacidad técnica y la independencia y, en la medida de lo posible, despolitizando los procedimientos de la Comisión en materia de candidaturas y nombramientos.

25. Es evidente que el proceso conducente al nombramiento de miembros se ha convertido cada vez más en un asunto "interno", con el acento puesto en el nombramiento de ex embajadores y de otras personas conocidas de los miembros de la Quinta Comisión. No se ha hecho ninguna búsqueda real para hallar candidatos altamente calificados para ser miembros de la Comisión.

26. Es bastante probable que quienes elaboraron el Estatuto confiaran en que las candidaturas serían resultado de la "diplomacia discreta" entre los asociados participantes en el proceso de consulta (los Estados Miembros, las organizaciones y los órganos de personal). Sin embargo, no sucede así; las facultades del proceso se han desplazado por completo hacia la Asamblea General.

En realidad, la lista de candidatos es prerrogativa de los grupos regionales de la Asamblea General y si no se llega a un acuerdo dentro del grupo regional se procede a elección. Los miembros de la CAPI han señalado que los problemas se deben al hecho de que las consultas previstas en el artículo 4 del Estatuto no han sido "adecuadamente formuladas u objeto de seguimiento".

27. Esto no significa que los miembros seleccionados no hayan estado a la altura de su labor, sino que la creciente dependencia respecto de un proceso político hace que se ponga en tela de juicio la capacidad de los miembros para soportar las presiones de carácter político. Cuanto mayor sea esa presión tanto menor habrá de ser la credibilidad de los miembros en su carácter de expertos independientes.

28. Se han examinado varias sugerencias encaminadas a introducir mejoras, entre ellas: a) la elaboración de una descripción de los requisitos relativos a los antecedentes y las condiciones; b) la creación de un comité de búsqueda tripartito que elaboraría un fichero de los candidatos; c) el establecimiento de un mecanismo para desvincular los nombramientos de la CAPI de los efectuados por otros órganos que pertenecen estrictamente a las Naciones Unidas; d) la preparación de una lista tripartita de miembros (ocho propuestos por los Estados Miembros, cuatro por los jefes ejecutivos y cuatro por los órganos del personal), y e) establecimiento de la facultad de veto a las candidaturas por una combinación de dos de los tres asociados en el proceso. Se ha examinado también el período de nombramiento de los miembros a fin de equilibrar la necesidad de renovación con la de continuidad.

29. Antes de examinar esas sugerencias en forma más detallada, es apropiado preguntarse si es posible mejorar el proceso de selección y nombramiento. En otro contexto, el de la selección del Secretario General de las Naciones Unidas, hay una respuesta que dan Brian Urquhart y Erskine Childers ¹/, que es pertinente para la selección de los miembros de la Comisión. Dicen Urquhart y Childers:

"¿Acaso una forma distinta del actual proceso azaroso, cada vez más restringido, predominantemente político produciría en realidad mejores resultados? ¿Y los gobiernos, por no mencionar los candidatos, estarían dispuestos a aceptar el tipo de análisis, asesoramiento de expertos y amplia investigación que se considera tanto normal como esencial en las grandes empresas del sector no gubernamental y del sector privado? ... Suponemos que el proceso actual puede mejorarse y que las condiciones de nuestro cambiante mundo así lo exigen. Lo hacemos plenamente conscientes de que el aspecto político de la cuestión no puede desconocerse, como así también de que el carácter de las Naciones Unidas tiende a la transacción y el cabildeo."

30. De las propuestas que se examinaron, se consideran esenciales tres de ellas, vinculadas entre sí: a) la necesidad de desvincular los procedimientos de nombramientos de la CAPI de los de otros órganos de las Naciones Unidas, b) la creación de un comité de búsqueda tripartito que elaboraría un fichero de los candidatos apropiados a miembros de la CAPI sobre la base de c) una descripción de los requisitos relativos a los antecedentes y las condiciones.

Tras haber sido examinadas, se descartaron las sugerencias relacionadas con la elaboración de una lista tripartita de miembros y el establecimiento del derecho de veto. La propuesta de crear una lista tripartita tenía un punto débil, el de la condición de "representación" de que inevitablemente estarían investidos los miembros designados por diferentes grupos y, en consecuencia, la consiguiente pérdida de independencia. La disposición referente al veto se rechazó por el hecho de que haría más difícil hallar candidatos que gozaran de la confianza de todas las partes.

A. Desvinculación de los nombramientos de la CAPI de los efectuados por los demás órganos de las Naciones Unidas

31. Se propone la realización de un estudio, con la Quinta Comisión, a fin de elaborar un mecanismo que permita desvincular el procedimiento de designación de candidatos y nombramientos de la CAPI de los efectuados para nombrar miembros de órganos que son estrictamente de las Naciones Unidas, como la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Dentro de dicho mecanismo se reconocería la necesidad de un equilibrio geográfico. Uno de los posibles cambios positivos sería modificar la fecha de los nombramientos para que no coincidan con otras elecciones de la Quinta Comisión.

32. A tales fines, el Secretario General, en nombre del CAC, emitiría directrices en que se definiría tal mecanismo y se complementarían las medidas ya decididas por el CAC sobre la oportunidad de la presentación de candidaturas. Como primera medida positiva, sería conveniente contar con una temprana decisión respecto de las regiones que serían consideradas para ocupar los cargos vacantes en la Comisión.

33. Un comité de búsqueda tripartito, integrado por representantes de los Estados Miembros, de los jefes ejecutivos y de los órganos de personal presentaría entonces tres o cuatro nombres de candidatos de dicha región, para cada puesto vacante.

B. Comité de búsqueda tripartito

34. Como se mencionó anteriormente, se crearía un comité de búsqueda tripartito, integrado por representantes de los Estados Miembros (con representación de cada uno de los grupos regionales), de los jefes ejecutivos y de los órganos de personal, que estaría encargado de elaborar una lista de candidatos para ser designados como miembros de la Comisión. Los miembros del comité de búsqueda estarían encargados de efectuar una activa búsqueda de candidatos a ser entrevistados y seleccionados sobre la base de la descripción de los requisitos relativos a los antecedentes y las condiciones establecidas con esa finalidad. El comité de búsqueda prepararía su fichero con gran anticipación a la fecha en que habrán de producirse vacantes en la CAPI.

C. Descripción de requisitos relativos a los antecedentes y las condiciones

35. En el artículo 3 del estatuto se establece que los miembros de la Comisión serán nombrados a título personal como particulares de competencia reconocida que han tenido experiencia considerable de responsabilidad ejecutiva en la administración pública o en esferas afines, particularmente en la administración de personal. Ampliando lo consignado en ese artículo, se elaboraría una descripción de los requisitos relativos a las calificaciones, experiencia y otros atributos que se exigen de los candidatos. Por ejemplo, puede exigirse que los candidatos tengan amplia experiencia nacional e internacional en materia de administración pública, incluyendo de preferencia esferas de administración de personal como así también cierta experiencia de la forma en que funciona el régimen común de las Naciones Unidas. Podría también evaluarse a los candidatos según su enfoque de las relaciones modernas entre el personal y la administración y su experiencia al respecto. Podría también incorporarse en tal descripción la capacidad de los candidatos para ajustarse a las tendencias modernas en materia de administración de personal.

36. Esa nota descriptiva de los requisitos tendría que ser utilizada cautelosamente; los candidatos cuyos requisitos se ajustan perfectamente a la descripción no son necesariamente los "mejores" miembros de la Comisión, ni tampoco los no especialistas y quienes carecen de experiencia en materia de gestión de personal parecen ser los "peores". En la práctica, la experiencia muestra que aquellas personas con antecedentes más generales y una mayor curiosidad intelectual pueden muy bien resultar los más esclarecidos miembros de la Comisión, sin las trabas impuestas por su propia experiencia profesional. No obstante, ha llegado la hora de mejorar el proceso de búsqueda de candidatos bien calificados y no se deberían tener en cuenta a posibles candidatos a menos que reúnan los requisitos descritos en la nota descriptiva.

37. Anteriormente, se ha observado la tendencia a que los miembros de la CAPI fueran funcionarios gubernamentales en servicio o retirados (en su mayor parte del servicio diplomático). Rara vez, o ninguna, han tenido experiencia especializada en el sector privado. Si bien la experiencia en actividades gubernamentales es pertinente, esa excesiva convergencia en un solo tipo de experiencia ha sido contraproducente. En consecuencia, se debería tratar de identificar candidatos provenientes de otros tipos de medios, entre ellos el sector privado. En ese caso, debería considerarse la posibilidad de abonar un honorario razonable a los miembros no designados con dedicación exclusiva, por su asistencia a los períodos de sesiones de la Comisión.

38. La FICSA ha señalado que, en su opinión, la Comisión debería estar integrada en gran medida por miembros que no sean funcionarios gubernamentales ni tampoco, como caso ideal, nacionales de los principales países donantes. Para la FICSA, las candidaturas deberían reflejar la necesidad de independencia, tanto aparente como real.

39. Como consecuencia de los puntos señalados anteriormente, se recomienda lo siguiente:

Recomendación 1: El CAC tendría que entablar negociaciones con la Quinta Comisión para desvincular los nombramientos de la CAPI de los efectuados por los demás órganos de las Naciones Unidas.

Recomendación 2: Crear un comité de búsqueda tripartito que elaboraría un fichero de los candidatos a miembros de la CAPI.

Recomendación 3: Elaborar una descripción de los requisitos relativos a los antecedentes y las condiciones, incluida la referencia a la necesidad de que los miembros de la Comisión posean distintos tipos de experiencia.

D. Condiciones de nombramiento de los miembros

40. Cuando la Comisión revisó su estatuto en 1980, llegó a la conclusión de que no había dificultades con el período de cuatro años de los miembros ni tampoco con los procedimientos de renovación que figuran en el artículo 5. Además de las disposiciones actuales, se han considerado cierto número de variantes:

a) Limitar la prestación de servicios en la Comisión a un número máximo de períodos (por ejemplo, dos o tres);

b) Limitar el período de nombramiento de los miembros a un período de siete u ocho años, sin reelección;

c) Reemplazar a aquellos miembros cuyo mandato no haya expirado con miembros elegidos por un período completo y no solamente por el resto del período de quien se precedía (suponiendo, como es natural, que estén también en vigor procedimientos mejorados de selección);

d) Dejar vacante el cargo de cualquier miembro que renuncie en el tercer año de su período, hasta la fecha de expiración natural de dicho período, a fin de que el cargo pueda ser ocupado durante la totalidad del ciclo de cuatro años en la fecha debida. Con ello se evitaría la renovación o la sustitución casi automática de los miembros por personas procedentes de los mismos países.

41. Si existe la posibilidad de renovación de nombramientos, inevitablemente todo candidato que se encuentre en esa situación puede estar sometido a presiones. Además, parecería haber una "tradición de renovación" de los propios miembros; o, si bien no de los miembros, hay muchos cargos que se han mantenido como de propiedad de uno u otro Estado Miembro y se han convertido en "hereditarios". Si bien es valioso contar con que un miembro proveniente del país cuya administración pública es utilizada para "comparación" sea miembro de la Comisión, no hay nada sacrosanto acerca de la presencia de determinadas nacionalidades.

42. No obstante, el asegurar la continuidad constituye un aspecto muy importante de la condición de miembro; los períodos no deberían ser demasiado breves. Algunos sostienen que el restringir la duración del nombramiento a un solo período de siete u ocho años es interesante pero consideran que tal período sin renovación es demasiado prolongado. Otros prefieren mantener el actual período de cuatro años, pero con una limitación respecto del número de renovaciones. En suma, se considera que las disposiciones actuales son válidas y deberían mantenerse.

43. Aunque revista también interés la cuestión del reemplazo de los miembros cuyos períodos no hayan expirado por miembros designados por períodos completos, ese procedimiento podría perturbar severamente el proceso de rotación establecido en el sistema y en virtud del cual cada año se designa un número fijo de miembros. No se recomienda que los cargos de los miembros que renuncian en el tercer año del período se dejen vacantes ya que con ficheros preparados con suficiente antelación debería ser factible hallar candidatos adecuados para sustituirlos.

44. A ese respecto, se considera apropiado proponer que se revise el número de nombramientos anuales de modo que haya cuatro puestos vacantes en los primeros tres años de un ciclo de cuatro años y tres puestos vacantes en el último año. Con las disposiciones actuales, quedan vacantes cinco puestos en cada uno de los primeros tres años y no se hace ningún nombramiento en el cuarto año.

Recomendación 4: Revisar el ciclo de nombramientos para designar a cuatro miembros en cada uno de los tres primeros años de un ciclo de cuatro años, y a tres miembros en el último año del ciclo.

IV. EL COMITE ADMINISTRATIVO DE COORDINACION, LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL Y LA ASAMBLEA GENERAL

45. En la introducción de este informe se insiste en la importancia que reviste el fortalecimiento de la interrelación entre la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Asamblea General. La relación de la CAPI con otros órganos rectores es igualmente importante y delicada, sobre todo porque parecería que el informe de la CAPI se centra exclusivamente en la Quinta Comisión. Se observa una tendencia cada vez más marcada a que los órganos rectores de las demás organizaciones se limiten a aprobar automáticamente las decisiones de la Quinta Comisión. Esto puede tener la ventaja de permitir que los órganos se ocupen de asuntos de carácter técnico dejando de lado los temas relacionados con el personal, pero contribuye a que la Quinta Comisión se centre en el análisis de sus consecuencias para las Naciones Unidas y a su evidente incomprensión de las necesidades de los organismos especializados.

46. Esta incomprensión se refleja en la CAPI, porque la Comisión se centra cada vez más en el órgano que le da instrucciones, que le presenta reclamaciones y, lo que no es menos importante, que designa a sus miembros.

Se han realizado muy pocos intentos de establecer vínculos entre determinados miembros de la Comisión y los organismos especializados y, en particular, con sus órganos rectores. Es indudable que existe la posibilidad de que se produzca un conflicto entre la Asamblea General y otros órganos rectores. Ha habido casos en que los representantes de Estados Miembros ante un órgano rector han estado en desacuerdo con los miembros de la Quinta Comisión con respecto a la adecuación de las decisiones tomadas en Nueva York. Por su parte, en su resolución 45/241 la Asamblea General instó a los Estados Miembros a que se aseguraran "de que sus representantes en las reuniones de los órganos rectores de las organizaciones" que participaban en el régimen común estuviesen "informados acerca de las posiciones adoptadas por la Comisión y la Asamblea General respecto de las condiciones de empleo del régimen común".

47. También ha habido muy poco contacto personal entre los jefes ejecutivos y la Quinta Comisión. El Secretario General, en nombre del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y el régimen común, ha hecho numerosas exposiciones ante la Quinta Comisión, que han influido de manera importante en las deliberaciones de la Comisión. Sin embargo, la presencia de representantes de los organismos especializados contribuiría a reiterar que las decisiones del Comité deben constituir un reflejo de los intereses de todos los organismos que integran el régimen común.

48. Las decisiones de la CAPI y de la Quinta Comisión dependen cada vez más de consideraciones financieras. En el estatuto no se hace referencia a las consecuencias financieras, aunque en algunas oportunidades la Asamblea General ha solicitado a la Comisión que las dé a conocer. Por otra parte, en el artículo 33 del reglamento se dispone que, antes de tomar cualquiera decisión, la Comisión debe solicitar a las organizaciones participantes que le den a conocer las consecuencias financieras. En la primera parte del artículo se dispone lo siguiente:

"Ni la Comisión ni ningún miembro en que se haya delegado una función hará una recomendación ... de fondo ... antes de haber solicitado las opiniones de los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes interesadas sobre las consecuencias financieras y administrativas de la aplicación de tal ... decisión y de haber recibido un informe del Secretario Ejecutivo al respecto."

A juicio de muchos jefes ejecutivos, esta disposición significa que la Comisión debe centrarse en los aspectos sustantivos de los temas considerados y dejar que los jefes ejecutivos decidan cómo se financiara la aplicación de las medidas. A su juicio, la CAPI presta demasiada atención a las consideraciones financieras.

49. Por lo tanto, sería adecuado que el CAC informara sobre las consecuencias financieras a la Quinta Comisión en nombre de las organizaciones del régimen común. También sería conveniente formalizar la participación del CAC en las sesiones oficiosas de la Quinta Comisión, en las que de hecho se adoptan las decisiones. Asimismo, habría que formalizar la participación de representantes del personal en las consultas oficiosas.

50. Algunos miembros de la CAPI están de acuerdo en que las recomendaciones de la Comisión se presenten a la consideración de la Asamblea General junto con los comentarios pertinentes del CAC. En cuanto a la posibilidad de que el CAC participe plenamente en las consultas officiosas de la Quinta Comisión relacionadas con la CAPI, al igual que los representantes del personal, algunos miembros de la Comisión sugirieron que se realizara lo siguiente: si la Quinta Comisión considera necesario enmendar de inmediato una recomendación de la Comisión, esto debería realizarse con la plena participación de la secretaría de la CAPI, las organizaciones y los organismos del personal, o bien se podría remitir el examen del tema a la Comisión para que volviera a considerarlo, aunque en tal caso se perdería un año.

51. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) concuerda con la propuesta formulada en el párrafo 50 de este documento, pero preferiría que el informe anual de la CAPI se presentara a la Asamblea General como un conjunto único de recomendaciones (negociadas), en lugar de presentarlo como conjunto de recomendaciones a las que se añadan los comentarios del personal y de las administraciones.

52. En relación con las consideraciones mencionadas, se recomienda lo siguiente:

Recomendación 5: El CAC debería formular observaciones sobre el informe anual de la CAPI, que se presentarían a la Asamblea General y a los demás órganos legislativos junto con el informe anual propiamente dicho.

Recomendación 6: El o los representantes del CAC deberían hacer uso de la palabra en la Quinta Comisión en relación con el examen del informe de la CAPI; para complementar el artículo 33 del reglamento, los representantes del CAC explicarían de qué modo las organizaciones del régimen común financiarían las medidas propuestas por la CAPI.

Recomendación 7: El o los representantes del CAC y los representantes del personal deberían participar plenamente en las consultas officiosas de la Quinta Comisión sobre el informe de la CAPI. En caso de que la Quinta Comisión, al llevar a cabo su examen, juzgara necesario cambiar una recomendación de la CAPI, se debería invitar a la Comisión y a los representantes de los órganos del personal a que dieran su opinión al respecto.

Recomendación 8: Para comprender mejor las diversas necesidades de las organizaciones, debería fomentarse una mayor relación entre los miembros de la Comisión y todas las organizaciones del régimen común; esto podría lograrse entre otras cosas, mediante el envío de invitaciones a los miembros de la Comisión para asistir a las reuniones "programáticas" u otras reuniones de los organismos y la participación de los miembros de la Comisión en visitas a nivel local.

V. UBICACION DE LA COMISION DE ADMINISTRACION
PUBLICA INTERNACIONAL

53. Se ha considerado detenidamente la posibilidad de trasladar a la CAPI. Es importante recordar que, desde que se iniciaron las negociaciones sobre el estatuto (1970), todas las partes han entendido y aceptado que la CAPI estaría ubicada en Ginebra. Su traslado de Ginebra a Nueva York se determinó en una de las últimas etapas del proceso de adopción del estatuto en la Quinta Comisión.

54. En las actas de la Quinta Comisión se indica que ese cambio se adoptó después de un prolongado debate en el que las opiniones se dividieron entre aquellos que preferían Ginebra, porque consideraban que la Comisión podría desempeñar su labor en forma más eficaz si su sede se encontraba cerca de la mayoría de las organizaciones, y aquellos que afirmaban que si la Comisión funcionaba en Ginebra estaría expuesta a mayores presiones e influencias debido a la considerable concentración de organizaciones y de funcionarios en Europa en general y en Ginebra en particular. Sin embargo, la enmienda en virtud de la cual se cambió la ubicación de la Comisión se basó en consideraciones técnicas y no políticas.

55. Un importante elemento del análisis de esta cuestión es la necesidad de que la CAPI mantenga los vínculos más estrechos que sea posible con todas las organizaciones del régimen común. Además, éste es uno de los objetivos del presente examen. Las organizaciones tienen sus sedes en siete ciudades, cinco de las cuales se encuentran en Europa. En total, hay más de 18.000 funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas que trabajan en el continente europeo, en comparación con 8.000 en América del Norte, incluidos los que trabajan en Washington D.C., Montreal y Nueva York. Varios miembros de la CAPI son partidarios de que la Comisión funcione en Europa, para facilitar los contactos con las numerosas organizaciones que tienen sede en ese continente.

56. No obstante, es necesario que la Comisión se mantenga en estrecho contacto con las delegaciones, o que al menos lo hagan su Presidente y su Vicepresidente. También hay una consideración de carácter práctico relacionada con la ubicación de la secretaría de la CAPI. En términos operacionales, ha sido extremadamente útil que la secretaría de la CAPI se encuentre cerca de las organizaciones que proporcionan los datos y la información de otra índole que se utiliza para el sistema de ajustes por lugar de destino, la fijación de las cuotas y el sistema de "prestaciones por condiciones de vida difíciles".

57. A juicio de otros, al término de un período en el que la confianza en la CAPI ha tendido a disminuir, el hecho de que el órgano que detenta el poder de adopción de decisiones (la Quinta Comisión) y la entidad facultada para presentar recomendaciones (CAPI) se encuentren en el mismo lugar ha exacerbado esa pérdida de confianza.

58. En vista de lo anterior, se invita a la Asamblea General a analizar la conveniencia de cambiar la ubicación de la CAPI.

VI. ORGANIZACION Y GESTION DE LA COMISION DE ADMINISTRACION
PUBLICA INTERNACIONAL

59. En esta sección se analizan diversos temas interrelacionados; entre otros, el programa de trabajo de la CAPI, el nombramiento de los miembros de la secretaría y su organización, y las funciones que desempeñan los miembros de tiempo completo y el Secretario Ejecutivo. Aunque la Comisión examinará muchos de los temas analizados aquí, cabe destacar la importancia de simplificar el funcionamiento de la CAPI.

60. Aunque las recomendaciones que se presentan a continuación están estrechamente relacionadas, se dividen en dos categorías: a) recomendaciones relacionadas con el uso óptimo y más eficaz de los recursos, que se refieren sobre todo a la gestión, y b) recomendaciones relacionadas con los elementos más importantes del programa de la CAPI y que podrían considerarse de carácter más normativo.

61. Tanto desde el punto de vista de la gestión como desde el punto de vista normativo, es esencial asegurar que los temas que examina la CAPI se organicen de acuerdo con su prioridad. Esto se relaciona directamente con el programa de trabajo de la Comisión. Hay consenso general de que es esencial perfeccionar el programa de trabajo de la CAPI. Algunos miembros de la Comisión consideran el "debate" sobre el funcionamiento gira en torno a este tema.

62. Desde el punto de vista de la gestión, frecuentemente se ha expresado inquietud ante el hecho de que no se racionalice y simplifique en mayor medida el programa de trabajo de la Comisión. Los problemas relacionados con la inclusión de demasiados temas en el programa (en muchos casos debido también a solicitudes de la Asamblea General) se ha visto exacerbado por la entrega tardía de la documentación. Esta situación ha tendido a agravarse en los últimos años, aunque se debe reconocer que gran parte de la presión ejercida en 1988 y 1989 se debió al mayor volumen de trabajo derivado del examen amplio de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

63. Al parecer, uno de los principales problemas es el deseo de abarcar el mayor número de temas que sea posible, lo que por otra parte es digno de encomio. Lo anterior significa que:

a) La Comisión depende cada vez más de su secretaría y de los miembros de tiempo completo;

b) El tiempo dedicado a los principales temas no permite realizar un examen detallado ni el diálogo necesario entre los miembros de la Comisión y los representantes de las organizaciones y del personal;

c) Algunos de los temas que los autores del estatuto consideraron prioritarios (por ejemplo, contratación y promoción de las perspectivas de carrera) no se consideran, o al menos, no se examinan con la profundidad prevista.

64. El aspecto normativo de la necesidad de establecer prioridades también es esencial en el presente examen. Algunos críticos han indicado que la CAPI ha demostrado demasiado interés en considerar todos los temas relativos al régimen común con un criterio de reglamentación y, para hacerlo, ha dejado de analizar a fondo temas de mayor alcance relacionados con la gestión de personal, como la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera. Esto es inquietante, porque uno de los objetivos que se perseguía al establecer la Comisión era crear un órgano que dispusiera de suficiente tiempo para analizar detallada y minuciosamente todos los factores relacionados con los temas que se estuviesen examinando.

65. Algunos críticos afirmarían también que, a consecuencia de lo anterior, la CAPI ha adoptado recomendaciones o decisiones extremadamente tradicionales y que expresan una falta de comprensión de los problemas de las diversas organizaciones. En su resolución 45/241, la Asamblea General pidió a la Comisión que continuara "su examen a fondo" de las cuestiones sustantivas mencionadas en los artículos 13 y 14 de su estatuto (normas de clasificación y de personal).

66. Se han presentado una serie de sugerencias para introducir mejoras dentro del marco general del establecimiento de prioridades a largo y mediano plazo; en los párrafos siguientes se describen dichas sugerencias.

67. A fin de reforzar la función que desempeña la CAPI en relación con la gestión de personal, habría que dar una nueva orientación a su programa de trabajo para establecer un equilibrio adecuado entre los temas relacionados con los sueldos y las prestaciones y aquellos que se relacionan con la gestión de personal, la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera.

68. Como parte de su programa de trabajo, se debería invitar a la Comisión a examinar y estudiar la creación de vínculos entre la administración y el personal en la administración pública de los países y a presentar recomendaciones sobre la posibilidad de aplicar esa experiencia a la administración política internacional.

69. A fin de realzar la eficacia, se debería crear una oficina o un comité permanente de tamaño reducido (miembros de la Comisión y de su secretaría y representantes de las organizaciones y el personal), para que determinara los temas que se deberían analizar y elaborara un calendario para su examen dentro de un ciclo de planificación de dos años. Uno de los criterios para determinar a qué temas se debería otorgar prioridad tendría que ser el alcance de las consecuencias que tuvieran para el régimen común. El hecho de que el comité permanente considerara estos temas también permitiría que se proporcionaran documentos o esbozos de estudio de carácter sustantivo, en los idiomas necesarios, con suficiente antelación para que la Comisión o los grupos de trabajo tripartitos los analizaran.

70. La recomendación anterior supone un examen riguroso de todas las propuestas, ya sea que se deriven de solicitudes de la secretaría de la Comisión, de las organizaciones, del personal o de la Asamblea General.

Si se considera que dichas propuestas no son atinadas, por su contenido o por ser inoportunas, se deberá informar a la parte interesada (incluida la Asamblea General) y reprogramar la consideración del tema.

71. La CAPI debería realizar un estudio sobre el empleo óptimo del tiempo dedicado a sesiones formales y grupos de trabajo tripartitos. En relación con esto, los temas podrían dividirse en aspectos técnicos y normativos. A continuación, los aspectos técnicos podrían examinarse en pequeños grupos (integrados por los miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y del personal) que se reunieran para tratar diferentes temas en la misma oportunidad, durante la primera semana de cada período de sesiones de dos semanas de duración que celebra anualmente la Comisión, para formular recomendaciones que se presentarían a la CAPI. También existe la posibilidad de que en el primer período de sesiones sólo se celebren reuniones de los grupos de trabajo técnicos y que la Comisión en pleno no se reúna entonces sino en su segundo período de sesiones, oportunidad en la que consideraría los informes de los grupos de trabajo; la consideración de los temas en grupos pequeños permitiría una mejor comprensión de algunos de los temas extremadamente complejos de los que debe ocuparse la Comisión. En ese proceso, se podrían asignar a los distintos miembros de la Comisión "cartas" de temas que correspondan a su especialización. Estas y otras medidas se adoptarían con el objeto de realzar la eficacia. También habría que considerar la posibilidad de que, paralelamente a los períodos de sesiones de la Comisión, se organizaran reuniones de trabajo o simposios (con una participación más amplia) a los que asistieran personajes destacados en algunos campos (por ejemplo, gestión de recursos humanos o administración pública internacional).

72. La CAPI tiene un comité permanente, el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD). Prácticamente todas las consideraciones anteriores - presentación de candidaturas de acuerdo con los requisitos exigidos, simplificación del programa de trabajo, etc. - podrían aplicarse también al CAAALD, y se debería invitar a la CAPI a examinar su mandato. En los últimos años, se ha expresado preocupación ante la tendencia a remitir al CAAALD temas de carácter normativo que debería examinar la misma CAPI. Este problema podría tomarse en consideración en el examen del mandato y el programa de trabajo del CAAALD, a fin de asegurar que el Comité Asesor se ocupara de los asuntos para cuya consideración fue creado y para lo que cuenta con la competencia necesaria. También podrían considerarse otras posibilidades con respecto a los servicios técnicos para cuya prestación fue creado el CAAALD. Se podría solicitar a un subcomité técnico o a un consultor que se ocupara de éstos y otros problemas técnicos relacionados, por ejemplo, con los métodos que se aplican en los estudios de sueldos.

73. Algunos miembros de la CAPI son partidarios de elaborar un programa de trabajo a largo y mediano plazo y de procurar que en ellos no se incluyan más de cinco o seis temas importantes. La idea de que las delegaciones sean más numerosas también cuenta con cierto respaldo. Por otra parte, algunos miembros se oponen a la sugerencia de que se les asignen determinadas carteras y a la división de los temas en aspectos técnicos y políticos; la idea de reunirse en grupos más pequeños despierta muchas dudas.

74. En vista de lo anterior, se recomendó lo siguiente:

Recomendación 9: Se invita a la Asamblea General a que respalde las recomendaciones destinadas a equilibrar el programa de trabajo de la Comisión, la creación de un comité directivo, la división del trabajo entre los períodos de sesiones, el mandato del CAAALD y la necesidad de establecer prioridades a mediano y largo plazo (contenidas en los párrafos 67 a 73 del informe) para que se presenten a la CAPI y ésta adopte las medidas oportunas.

75. Se supone que las medidas adoptadas recientemente con respecto a) la creación de grupos de trabajo tripartitos que se ocupen de determinados temas, b) la consideración al término de cada período de sesiones de la Comisión del programa de trabajo del siguiente período de sesiones y c) las disposiciones destinadas a facilitar la comunicación entre el Presidente y los miembros de la Comisión, incluida la organización de reuniones de información antes de los períodos de sesiones, sigan constituyendo aspectos del método de trabajo de la Comisión y, por lo tanto, no es necesario formular recomendaciones específicas al respecto.

A. Nombramiento de funcionarios de categoría superior

76. Por el hecho de delegar algunas de sus facultades a la CAPI y de contribuir a sufragar los gastos de la Comisión, los jefes ejecutivos tienen un interés directo en los procedimientos de selección de personal de la CAPI. A fin de responder a ese interés, se acordó que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del estatuto, se consultaría al Comité Administrativo de Coordinación respecto del nombramiento de funcionarios de categoría superior. Asimismo, se acordó que en el caso de todos los funcionarios se aplicarían procedimientos de selección adecuados, a fin de asegurar que todas las organizaciones tuvieran la misma oportunidad de proponer candidatos y de evaluar sus calificaciones. La aplicación de las disposiciones relativas a las consultas no ha dado resultados tan positivos como los previstos y su aplicación se ha vuelto en cierta manera mecánica.

77. Además, en un comienzo la mayoría de los funcionarios de categoría superior de la Comisión fueron adscritos por las Naciones Unidas y los organismos especializados; por diversas razones, cada vez se reciben menos candidaturas de funcionarios del régimen común, especialmente de funcionarios que trabajan en Europa, para ocupar puestos vacantes de la CAPI.

78. Por otra parte, algunos miembros de la Comisión han insistido en la importancia que tiene el procurar que la secretaría de la CAPI siga siendo independiente y siga estando libre de todo tipo de influencias y presiones externas. Algunos de los miembros de la CAPI consideran que, idealmente, la secretaría no debería estar adscrita a ninguna organización y debería tener sus propias condiciones de servicio. Algunos miembros de la Comisión también consideran que en la plantilla de la secretaría debería haber cierto equilibrio entre los funcionarios adscritos por las organizaciones del régimen común y los funcionarios contratados fuera de éste para que actúen con objetividad y aporten ideas nuevas.

79. Con el objeto de fortalecer las disposiciones sobre consultas en relación con el nombramiento de los miembros de la secretaría, para que la contratación de funcionarios de la secretaría sea lo más amplia posible y se realice tanto dentro como fuera del régimen común, y para incrementar el número de adscripciones de funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados, se recomendó lo siguiente:

Recomendación 10: Se debería crear un pequeño "grupo de búsqueda y nombramiento" de carácter tripartito para establecer una lista de posibles candidatos, procedentes tanto del interior como del exterior del régimen común, para ser designados miembros de la secretaría de la CAPI.

B. Intercambio de funcionarios de la secretaría de la CAPI y funcionarios de las organizaciones del régimen común

80. Como se indicó anteriormente, a fines del decenio de 1970 la secretaría de la Comisión estaba integrada principalmente por funcionarios adscritos por las Naciones Unidas y organismos especializados. La inclusión en la secretaría de funcionarios que conozcan diferentes organizaciones del régimen común y tengan experiencia en ellas presenta una serie de ventajas. También es conveniente contratar a funcionarios que cuenten con experiencia fuera del régimen. En ambos casos, es útil que haya un libre intercambio de experiencias entre las diferentes secretarías. Al respecto, se recomendó lo siguiente:

Recomendación 11: Se deberían fomentar las visitas de los miembros de la secretaría de la CAPI a los organismos especializados. Habría que establecer acuerdos para prestar personal de la secretaría de la CAPI a las organizaciones que los soliciten. Del mismo modo, se debería estimular la adscripción de personal de las organizaciones de la CAPI, tanto para períodos cortos como largos.

81. Si bien los funcionarios altamente calificados pueden contribuir notablemente a mantener el nivel de excelencia técnica de la secretaría, en todas las burocracias de esta índole es necesario estudiar detenidamente la estructura y determinar en qué medida responde a las exigencias del mundo actual. Con tal objeto se recomendó lo siguiente:

Recomendación 12: Debería llevarse a cabo un examen de la organización de la secretaría, habida cuenta de las nuevas directrices de programa y de los cambios tecnológicos. En ese examen habría que considerar especialmente la posibilidad de aumentar la utilización de fuentes externas, entre las que podrían figurar empresas consultoras, departamentos universitarios y expertos procedentes de los Estados Miembros.

C. Facultades y funciones de los miembros de tiempo completo de la Comisión

82. En 1980, un grupo de trabajo de la CAPI analizó la posibilidad de que la Comisión eligiera su propio Presidente y Vicepresidente. El grupo de trabajo también analizó la posibilidad de enmendar el estatuto, a fin de disponer que se eligiera un comisionado ejecutivo permanente y un comisionado ejecutivo permanente adjunto que desempeñe las funciones asignadas al Presidente y al Vicepresidente y, asimismo, de que se eligiera un Presidente y un Vicepresidente que presidieran los períodos de sesiones de la Comisión. Finalmente, la Comisión decidió que no era necesario enmendar el estatuto.

83. En el seno de la Quinta Comisión también hubo cierto debate sobre la designación de un Presidente y un Vicepresidente de tiempo completo y se ha mencionado la posibilidad de que los miembros desempeñaran el cargo de Presidente por un año en forma rotativa y a jornada parcial, con la posibilidad de ser reelectos.

84. También se ha expresado cierta inquietud con respecto a la necesidad de definir con mayor precisión las facultades del Presidente y el Vicepresidente y de hacer una clara distinción entre las tareas que les correspondan a cada uno de ellos.

85. Algunos miembros de la CAPI han considerado que a fin de que haya continuidad y posibilidades de seguimiento la Comisión debería tener un Presidente de tiempo completo; a su juicio, ése no era un cargo que pudiera desempeñarse en forma rotativa. Algunos miembros siguieron considerando que se debería consultar a la Comisión en relación con el nombramiento del Presidente y del Vicepresidente.

86. En 1988 se informó al CAC que no era muy práctico rotar la presidencia de la Comisión, en vista de la naturaleza de las funciones del Presidente. Lo anterior llevaba implícita una preferencia por el mantenimiento de una presidencia de la Comisión de tiempo completo. Al parecer, la única ventaja que tendría el elegir un comisionado ejecutivo permanente y un comisionado ejecutivo adjunto sería que de ese modo otro miembro de la Comisión podría presidir los períodos de sesiones de la Comisión, lo que se lograría fácilmente mediante la revisión del artículo 25 del reglamento. Aparentemente, el hecho de que el período del mandato del Presidente y del Vicepresidente fuera diferente del período del mandato de los demás miembros no ofrecería mayores ventajas, a menos de que se fuera eligiendo a los miembros en forma rotativa para que desempeñaran el cargo por un año.

87. No obstante, parecería que al aplicar el estatuto en la práctica se han confundido las atribuciones del Presidente y el Secretario Ejecutivo de la Comisión. En virtud del artículo 8, el Presidente debe dirigir la labor de la Comisión y su personal. En parte, esta disposición explica la necesidad de que haya un Presidente de tiempo completo. Asimismo, constituye un reflejo del principio según el cual la Comisión es la única entidad responsable por la naturaleza del trabajo que realiza. No obstante, la dificultad que plantea la definición precisa del cargo de Presidente en comparación con el cargo de Secretario Ejecutivo, de conformidad con los artículos 8 y 20 del estatuto, ha despertado cierta inquietud en la Quinta Comisión y fuera de ella.

88. Es necesario distinguir adecuadamente las funciones ejecutivas y administrativas del Presidente y el Secretario Ejecutivo. El Presidente no es un miembro de la secretaría, sino que desempeña su función por el hecho de ser miembro de la Comisión. No se debe considerar que el Presidente sea un representante o, lo que sería aun más inadecuado, el más alto funcionario administrativo de la secretaría, función asignada al Secretario Ejecutivo en virtud del artículo 13 del reglamento, aunque con cierta ambigüedad en vista de lo dispuesto en el artículo 8 del estatuto. El Secretario Ejecutivo es responsable de la coordinación de la secretaría. El Presidente debe estar en condiciones de reaccionar, ya sea positiva o negativamente, como cualquier otro miembro de la Comisión, ante las propuestas que presente la secretaría.

89. Es necesario aclarar lo dispuesto en los artículos 8 y 20 del estatuto y el artículo 13 del reglamento, para definir más claramente las funciones del Presidente, el Vicepresidente y el Secretario Ejecutivo, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la secretaría y en relación con la preparación de documentos.

Recomendación 13: Se debería invitar a la CAPI a que aclarase las funciones respectivas del Presidente, el Vicepresidente y el Secretario Ejecutivo con respecto a los artículos 8 y 20 del estatuto y el artículo 13 del reglamento.

Notas

1/ A World in Need of Leadership: Tomorrow's United Nations, Brian Urquhart y Erskine Childers, Dag Hammarskjöld Foundation, Uppsala, Suecia, 1990.
