

## ACTA RESUMIDA DE LA 18a. SESION

**Presidente:** Sr. MONTASSER (Jamahiriya Arabe Libia)

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

## SUMARIO

TEMA 112 DEL PROGRAMA: DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION (continuación)

TEMA 115 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA
- b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES
- c) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse con la firma de un miembro de la delegación interesada *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 DC/PSD, United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/46/SR.18  
11 de noviembre de 1991  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: FRANCES

Se declara abierta la sesión a las 10.30 horas.

TEMA 112 DEL PROGRAMA: DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION (continuación)  
(A/46/34, A/46/89 y A/46/219)

1. El Sr. KOULYK (Ucrania) dice que su delegación es una de las pocas delegaciones que siempre intervienen cuando se examina el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI). Lamenta observar un cierto desinterés con respecto a las actividades de la Dependencia Común, quizás debido en parte a los métodos de trabajo de este órgano. La utilidad de la Dependencia Común puede juzgarse por la aplicación de aquellas de sus recomendaciones que tienen por objeto reforzar la eficacia de la Organización. Por ello, el informe sobre la remuneración de los funcionarios internacionales llevó a la adopción de medidas inmediatas por parte de la Secretaría de la Organización y de los Estados Miembros.

2. Sin embargo, en los párrafos 46 a 50 del documento A/46/34 se ponen de manifiesto que las observaciones relativas a los informes preparados por la Dependencia Común, que deben ser formuladas por los jefes de secretaría de las organizaciones participantes o por el Comité Administrativo de Coordinación en un plazo de tres meses, se comunican con un promedio de cinco meses de retraso. Acaso sea el mismo carácter de las recomendaciones lo que desalienta la formulación de observaciones. En el informe JIU/REP/91/2, por ejemplo, las cuatro recomendaciones de la DCI son de carácter tan general que es difícil hacer observaciones al respecto o manifestarse en desacuerdo con ellas. En una de estas recomendaciones se llega incluso a repetir una parte del preámbulo de una resolución de la Asamblea General en vez de proponer medidas concretas. En los informes JIU/REP/91/3 y JIU/REP/91/4 se recomienda que se refuerce la eficacia de las actividades de la Organización pero, para conseguirlos, se propone sobre todo aumentar los sueldos y el personal, lo que va en contra de las recomendaciones del Grupo de los 18.

3. En su conjunto, el informe presentado por la DCI este año es más sucinto y concreto, y sus recomendaciones mejor fundadas. No se tienen en cuenta las directrices formuladas en la resolución 45/237 de la Asamblea General. No obstante, el Sr. Koulyk señala que, para fortalecer las posibilidades de análisis e investigación de su secretaría, la DCI recomienda en el inciso a) del párrafo 12 de la primera parte de su informe que se creen dos nuevos puestos y, en el inciso b) del párrafo 12 que se aumente el presupuesto de los gastos de viaje. A su juicio, los inspectores disponen actualmente de todas las capacidades que requieren, y el personal de la secretaría de la Dependencia Común es suficiente para desempeñar sus funciones. Dado que los mandatos de cinco inspectores expirarán a fines de 1992, el orador espera que los nuevos inspectores nombrados aporten ideas nuevas, sin dejar por ello de aprovechar la experiencia que ya tiene la Dependencia Común.

4. El Sr. MORCZYNSKI (Polonia) dice que el informe de la DCI pone de manifiesto nuevas tendencias alentadoras que responden a las preocupaciones manifestadas por los Estados Miembros en el curso de los debates en la Quinta Comisión y en otros órganos subsidiarios de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social. Se ha observado una intensificación del diálogo y de la

(Sr. Morczynski, Polonia)

colaboración entre la DCI y otros órganos subsidiarios. No obstante, Polonia considera que todavía se podrían conseguir resultados más satisfactorios si la Quinta Comisión diera a la DCI directrices más precisas. Este método ha dado buenos resultados en otros momentos. Por ello, como consecuencia de una propuesta de Polonia, que había sugerido que se realizara un estudio sobre los servicios de consultores, la DCI formuló sin demora sus conclusiones y recomendaciones que han llevado a la publicación de una instrucción administrativa relativa a la utilización de tales servicios (ST/AI/321).

5. El Sr. Morczynski señala con satisfacción que, en el inciso c) del párrafo 25 de la primera parte de su informe, la DCI ha manifestado que la DCI observaría el proceso de reforma y renovación de conformidad con las solicitudes de los Estados Miembros. De ese modo, la DCI responde de manera particularmente positiva a la recomendación hecha en la resolución 45/237 A de la Asamblea General. Polonia aprueba la evolución actual de la DCI, que tiende a hacer de esta Dependencia un catalizador del cambio en el sistema de las Naciones Unidas.

6. El Sr. DROUSHIOTIS (Chipre) recuerda que la principal misión de la DCI es garantizar que las actividades de las organizaciones se ejecuten de la manera más económica, y que los recursos disponibles se utilicen de la mejor manera posible para llevar a término estas actividades. La delegación de Chipre nunca deja de examinar con la mayor atención los informes anuales de la DCI, cuyas actividades considera importantes. El informe de este año tiene un interés especial dado que ofrece numerosos datos sobre el programa de trabajo futuro de la Dependencia Común y las medidas tomadas con respecto a las recomendaciones hechas en los informes anteriores. Las informaciones de fondo proporcionadas sobre los trabajos en curso de la DCI favorecen el diálogo con la Asamblea General, los órganos rectores y las secretarías de las organizaciones participantes. La delegación de Chipre también comparte las opiniones de los inspectores sobre el desarrollo de este diálogo en lo relativo a la aplicación de las nuevas tecnologías y toma nota con satisfacción de que la DCI dará mayor importancia a los estudios de evaluación que se ocupan en especial de las cuestiones de gestión y de las cuestiones administrativas y presupuestarias de acuerdo con lo recomendado por la Asamblea General.

7. Para terminar, la delegación chipriota apoya los diversos medios previstos por la DCI para mejorar la calidad de sus estudios de gestión y aprueba en particular las propuestas relativas a la función de la DCI en materia de evaluación, formuladas en el párrafo 26 de la segunda parte del informe.

**TEMA 115 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)**

**a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA**

**b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES**

**c) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (A/46/370 y 77; A/C.5/46/2, 4 y Add.1, A/C.5/46/7, 9, 13, 16 y 21)**

8. El PRESIDENTE recuerda que, en su 14a. sesión, la Quinta Comisión acordó que, en el marco del examen de este tema del programa, escucharía al representante del personal. En consecuencia, invita al Presidente del Comité del Personal de Nueva York a que hable a la Quinta Comisión.

9. El Sr. HEWSON (Presidente del Comité del Personal de Nueva York) señala que, pese a la función cada vez más importante que desempeña la Organización y el nuevo prestigio de que disfruta, entre los funcionarios existe un malestar generalizado. Como se señala en el documento A/C.5/46/21, esta situación se debe en parte a que en la Organización no existe un verdadero sistema de organización de las carreras y a la supresión de las revisiones anuales de promoción previstas por las disposiciones pertinentes del Estatuto y el Reglamento del personal. La falta de transparencia del sistema de gestión de vacantes y su mantenimiento pese a que inicialmente se había presentado como una solución provisional contribuyen a aumentar el malestar. La ausencia de perspectivas de carrera y de posibilidades de promoción tiene un efecto particularmente desmoralizador en el personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas. Es indispensable que todos los funcionarios de todos los niveles sepan que se da a su función la importancia que merece. Asimismo, es absolutamente necesario que se apliquen rápidamente las directrices de la Asamblea General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría. Por razones de justicia también sería necesario que los funcionarios contratados a nivel internacional para períodos de corta duración pero que permanecen largo tiempo prestando servicios a la Organización tuvieran la posibilidad de conseguir un contrato permanente, al igual que los funcionarios de contratos de plazo fijo.

10. Otro aspecto importante de la política de personal es el aprovechamiento de los recursos humanos. En esta esfera, convendría establecer un sistema de formación y perfeccionamiento que respondiese a las necesidades de la Organización y de su personal y permitiese a una y a otro adaptarse a las técnicas de gestión modernas.

11. Los funcionarios tienen la impresión de que se intenta reducir sus sueldos y sus prestaciones sobre la base de criterios que no son objetivos. Por ello es indispensable que el conjunto del proceso durante el cual se determinan las condiciones de empleo sea transparente. Los representantes del personal deben participar en todas las etapas de la formulación de las recomendaciones que se presenten a la Asamblea General, y es necesario que participen en las consultas oficiosas de la Quinta Comisión. Es increíble

(Sr. Newson)

que, en un momento en que en todos los lugares del mundo se producen cambios democráticos, el personal de las Naciones Unidas no pueda hablar directamente de sus condiciones de empleo con su empleador.

12. A lo largo de estos últimos años, los disturbios que han tenido lugar en diferentes regiones del mundo no han dejado de afectar a los funcionarios de las Naciones Unidas, y muchos de ellos han tenido que ser evacuados de un lugar u otro de destino en condiciones con frecuencia difíciles. Estos incidentes ponen de manifiesto deficiencias en el manual de seguridad de las Naciones Unidas, que debería revisarse a la luz de tales experiencias.

13. Los representantes del personal lamentan tener que señalar una vez más a la atención de los Estados Miembros el trágico destino de numerosos funcionarios internacionales detenidos ilegalmente por algunos Estados Miembros. Instan encarecidamente a todas las partes a que redoblen los esfuerzos para que se ponga fin a las violaciones de los privilegios y las inmunidades, así como de los derechos humanos fundamentales de los funcionarios internacionales. Asimismo, todos los Estados Miembros tienen que garantizar la independencia de la administración pública internacional, lo que entraña poner fin a prácticas tales como las restricciones que limitan los desplazamientos de los funcionarios de determinadas nacionalidades, así como los pagos suplementarios y las deducciones salariales. Por lo que respecta a esta última práctica, si los gobiernos interesados no devuelven a sus nacionales las sumas cobradas indebidamente, la situación debería regularizarse mediante el Fondo de Nivelación de Impuestos.

14. La cuestión de la "adscripción" de los funcionarios también tiene gran importancia para la independencia de la administración pública internacional. En el documento A/C.5/46/21 figuran observaciones detalladas sobre este tema. Los representantes del personal piden a los Estados Miembros que las tengan en cuenta y subrayan que el proyecto de modificación de la cláusula 4.1 y del anexo II del Estatuto del Personal, tema de que trata el documento A/C.5/46/9, no ha sido objeto de consulta alguna entre el personal y la Administración. Dado que se trata de un problema tan importante como el de los funcionarios adscritos, es absolutamente indispensable un acuerdo tripartita.

15. Para terminar, el Presidente del Comité del Personal de Nueva York felicita al Secretario General por su actuación al frente de la Organización en este período de cambios mundiales y le da las gracias por el interés que siempre ha manifestado por el bienestar del personal.

16. El Sr. AL-ADAWI (Qatar), por lo que respecta a la cuestión de la composición de la Secretaría, recuerda que en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta se subraya la importancia de que la contratación se lleve a cabo sobre la base geográfica más amplia posible. Sin embargo, determinados países están excesivamente representados y en cambio otros, como los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, están insuficientemente representados o no están representados en absoluto y, entre estos últimos, muchos de ellos ni siquiera reivindican su derecho a una representación más justa. Entre todos, los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo cuentan con 10 nacionales entre los funcionarios de la Secretaría, mientras que el promedio por Estado es de 7 a 22. Por lo que a Qatar respecta, no hay

(Sr. Al-Adawi, Qatar)

más que un nacional de este país, de categoría P-2, y ni siquiera se trata de un puesto permanente. Las diferencias son, pues, considerables, sobre todo teniendo en cuenta las cuotas que los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo aportan al presupuesto de la Organización. Cabe esperar que se tomen medidas para poner remedio a esta situación, pese a que en esta época más bien se tiende a reducir el personal.

17. El Sr. WORONIECKI (Polonia) dice que la capacidad de las Naciones Unidas para responder a las expectativas y exigencias cada vez mayores de sus 166 Estados Miembros depende en gran medida de la calidad y la dedicación de su personal, empeñando por el personal de categoría superior, así como de la reforma de la estructura de la Secretaría, que debería hacerse en función de las prioridades actuales y futuras de la Organización. La delegación de Polonia considera que esta estructura debe simplificarse y aligerarse, en particular en las categorías más altas, y que es necesario aportar sangre nueva recurriendo a nuevas fuentes.

18. En particular, es necesario volver a examinar la política de la Organización en materia de personal y de contratación para restablecer el equilibrio requerido entre los contratos permanentes o nombramientos definitivos, y los contratos de plazo fijo que con frecuencia se dan a los funcionarios adscritos por su gobierno. Las disposiciones de la Carta y de la resolución 45/239 de la Asamblea General siguen siendo los criterios principales sobre los que debe fundarse el Secretario General en el momento de llenar las vacantes y renovar los contratos. En particular, en el párrafo 11 de esa resolución se determina que, con el objeto de velar porque los candidatos de dentro y fuera del sistema tengan iguales oportunidades, deben distribuirse oportunamente los anuncios de vacantes a todos los Estados Miembros. La mayor parte de las veces, no se respetan estas condiciones: los ascensos internos son la principal fuente de contratación y son numerosas las vacantes que no se anuncian, o que se anuncian con mucho retraso y, con frecuencia, cuando ya se ha elegido el nuevo titular. Además, en determinados casos, sobre todo en caso de puestos ocupados en la Comisión Económica para Europa por nacionales soviéticos, se viola el principio según el cual ningún puesto debe considerarse privilegio de tal o cual Estado Miembro.

19. En la sección II de la resolución 45/239, la Asamblea General reafirmó que el régimen de adscripción no era contrario a lo dispuesto en los Artículos 100 y 101 de la Carta y que podría ser beneficioso tanto para las Naciones Unidas como para los Estados Miembros. Polonia, que practica la adscripción de funcionarios e informa de ello al Secretario General por escrito, es objeto de discriminación por esa razón, dado que la Secretaría pone en cuestión sin razón válida la condición jurídica de los nacionales polacos adscritos por su Gobierno y a quienes se garantiza la reincorporación a su puesto de trabajo a su regreso al país. Pese a las disposiciones del párrafo 4 de la sección I de la misma resolución, en que se recuerda la necesidad de aumentar el número de funcionarios contratados en los Estados Miembros que se encuentren por debajo del valor equidistante de los límites convenientes determinados por ellos mismos (como sucede en el caso de Polonia), se produce lo contrario: no se atienden las solicitudes de nuevas candidaturas presentadas por Polonia, y sin embargo los candidatos colocados por el antiguo régimen comunista no tienen dificultad alguna para conseguir que se renueven sus contratos.

(Sr. Woroniacki, Polonia)

20. Se corre el riesgo de que esta política sienta un precedente perjudicial para los nombramientos de funcionarios nacionales de otros países en transición de Europa central y oriental. Además, existe el peligro de entorpecer la contratación de candidatos presentados por los nuevos gobiernos, ya sea para un contrato a plazo fijo o para un contrato permanente, incluso la de candidatos seleccionados en concursos nacionales, concursos que empezarán a celebrarse dentro de poco tiempo en Polonia.

21. Se ha subrayado que, en el caso de contratos permanentes a funcionarios que hubiesen prestado servicios satisfactorios durante cinco años como mínimo, habría que seguir teniendo en cuenta todos los intereses de la Organización, en particular los relativos a la calidad del personal y la distribución geográfica, además de la necesidad de garantizar la renovación del personal para asegurar el buen funcionamiento de la Organización en sus diversas esferas de actividad. Esto significa claramente que los funcionarios adscritos y los nombrados a plazo fijo sin haber sido adscritos no pueden pretender que se les renueve casi automáticamente sus contratos después de cinco años de servicio, incluso en el caso de que sus servicios hayan sido satisfactorios, puesto que también será necesario tomar en consideración otros criterios importantes. Esta posición se reafirma en el párrafo 8 del informe del Secretario General (A/C.5/46/9).

22. Por lo tanto, convendría volver a examinar la práctica que se ha seguido hasta ahora en cuanto a adscripción de funcionarios para evitar en el futuro cualquier malentendido a este respecto. Sin embargo, el fallo número 482 del Tribunal Administrativo, útil en este sentido, no debe servir de argumento para oponerse a las adscripciones de los funcionarios ya adscritos porque ello iría en contra del principio de la no retroactividad de la ley.

23. Aunque apoya los procedimientos previstos en el anexo del informe del Secretario General (A/C.5/46/9), la delegación de Polonia se reserva su posición en cuanto a las observaciones formuladas por el Secretario General por lo que respecta a la sustitución de funcionarios por nacionales del mismo Estado para un puesto determinado. Incluso si en última instancia esta práctica pierde su razón de ser, sería prematuro abolirla de momento, dado que ello permitiría a todos los funcionarios adscritos con anterioridad remitirse a decisiones del Tribunal Administrativo para asegurar que se les contratara con carácter permanente, con lo que no dejarían ninguna posibilidad de obtener un puesto a otros funcionarios presentados por gobiernos democráticos. Es evidente que el recurso a los procedimientos normales de contratación y adscripción que se señala en el párrafo 7 del informe (A/C.5/46/9) para cubrir los puestos vacantes seguirá siendo inaccesible para determinados Estados, por una parte, si todos sus funcionarios adscritos consiguen que se les renueve el contrato y, por otra parte, si se aplica el sistema de promoción interna para cubrir las vacantes.

24. Con objeto de aumentar las capacidades de la Organización ejerciendo al mismo tiempo un control estricto sobre los recursos disponibles, es importante reforzar y racionalizar la Secretaría en el marco de la reforma que se aplique. Es urgente e indispensable redistribuir y renovar el personal, en el entendimiento de que debe darse prioridad a los intereses de la Organización y

/...

(Sr. Woroniecki, Polonia)

de sus Estados Miembros sobre los intereses de los funcionarios y que, aunque es conveniente determinar con atención las condiciones de empleo de éstos para conseguir buenos resultados, los gobiernos no pueden aceptar ninguna presión ni tolerar que el personal de la Organización que ellos mismos han creado les imponga reglas.

25. A medida que aumenta el número de Estados que evolucionan hacia la democracia, tiende a disminuir el riesgo de que los gobiernos violen las prerrogativas y los derechos de los funcionarios internacionales, situación que cabe celebrar. En lo sucesivo, la Organización desempeñará un papel primordial y es más importante que nunca definir una política de personal adecuada y resolver las cuestiones relativas al personal de conformidad con los intereses legítimos de los funcionarios y de todos los interesados.

26. El Sr. TANGO (República Centroafricana) felicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que procura garantizar a los Estados Miembros una representación justa y equitativa en el personal de la Organización. Por su parte, la República Centroafricana se considera escasamente representada. A juicio de la delegación centroafricana, la contratación mediante concursos nacionales es la única solución adecuada para garantizar que la contratación se lleve a cabo sobre una base geográfica lo más amplia posible de conformidad con el principio formulado en el Artículo 101 de la Carta. Además, a juicio de la delegación centroafricana, el procedimiento de los concursos, aplicado hasta ahora para cubrir vacantes de categorías P-1 y P-2, debería hacerse extensiva rápidamente a los puestos de categoría P-3.

27. Sin embargo, la contratación de los candidatos debería llevarse a cabo más rápidamente una vez que hubieran aprobado el concurso. A veces transcurren varios meses, incluso años, antes de que el candidato ocupe su puesto en las Naciones Unidas. En estas condiciones, el concurso parece tener por objeto conseguir una reserva de personal para el futuro. Para poner remedio a esta situación, sería necesario que hubiese una mayor medida de coincidencia entre la fecha del concurso y la fecha en que van a quedar vacantes los puestos. Además, si realmente se quiere fomentar el sistema de los concursos, convendría dotar de suficientes recursos financieros a la Sección de Exámenes.

28. El Sr. SPAANS (Países Bajos), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, se refiere a la cuestión del respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas, los organismos especializados y organizaciones afines.

29. Tras haber examinado el informe del Secretario General (A/C.5/46/4 y Add.1), los Doce celebran que en los últimos años haya mejorado la situación de los funcionarios internacionales en Europa central y oriental. No obstante, lamentan que el número de detenciones de funcionarios de las Naciones Unidas no haya disminuido considerablemente y que la situación en la región del Oriente Medio siga siendo especialmente preocupante. En particular, les inquieta cuál haya podido ser la suerte del Sr. Alec Collett, funcionario del OOPS, secuestrado en el Líbano en 1985 y del que no se tienen noticias. Condenan firmemente tales actos de terrorismo y exhortan a los responsables a que den informaciones sobre el Sr. Collett.

(Sr. Spang, Países Bajos)

30. Los Doce toman nota con profunda inquietud de que las violaciones de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios han tomado numerosas y variadas formas, en particular la aprobación de leyes que no respetan el estatuto de los funcionarios internacionales. A este respecto, recuerdan el Artículo 105 de la Carta, la resolución 76 (I) de la Asamblea General y la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas además de la resolución 45/240, en la que la Asamblea General afirmó que la persistente obstrucción del ejercicio de las obligaciones de los funcionarios de las Naciones Unidas constituye un obstáculo para el cumplimiento de la misión encomendada por los Estados Miembros a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y puede afectar su rendimiento.

31. El acceso a los funcionarios detenidos es uno de los problemas con que tropiezan las organizaciones. Los Doce exigen a los gobiernos de los países en que hay funcionarios internacionales detenidos o encarcelados que permitan al Secretario General de las Naciones Unidas o al jefe de la secretaría de la organización interesada ejercer plenamente el derecho que les confieren las convenciones multilaterales y los acuerdos bilaterales pertinentes, a saber, el derecho de proteger a los funcionarios en el ejercicio de sus funciones y, en particular, de ponerse inmediatamente en contacto con los funcionarios detenidos.

32. Los Doce apoyan el envío de equipos médicos independientes cada vez que sea necesario, en virtud del principio según el cual toda persona detenida o encarcelada debe tener acceso a atención y tratamiento médico.

33. Los Doce hacen un nuevo llamamiento a los gobiernos interesados para que se ponga fin rápidamente a las violaciones de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas. Apoyan los esfuerzos constantes del Secretario General para que se apliquen los acuerdos internacionales relativos a estas prerrogativas e inmunidades, y le garantizan su total cooperación.

34. El Sr. TOYAMA (Japón), al tratar la cuestión de la composición de la Secretaría, deplora que, por lo que respecta a los puestos sujetos a distribución geográfica, la situación no haya mejorado: según el documento A/46/370, el número de Estados no representados e insuficientemente representados ha pasado de 30 a 33 mientras que el de los Estados excesivamente representados ha aumentado de 19 a 23. Por su parte, el Japón está muy insuficientemente representado e incluso el número de funcionarios japoneses con que cuenta la Secretaría ha disminuido desde 1990. Por lo tanto, convendría establecer, en esta esfera, un programa de acción análogo al que tiene por objeto aumentar el número de mujeres en la Secretaría. En la primera etapa convendría definir objetivos precisos y determinar los plazos correspondientes. La delegación del Japón propone que se tomen medidas concretas para mejorar en un plazo de cinco años la situación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados: según sus cálculos, esto conllevaría que la Secretaría contratase durante este período 139 funcionarios más nacionales de los países en cuestión.

(Sr. Toyama, Japón)

35. La segunda medida debería consistir en preparar estadísticas detalladas en que figuraran, por departamento y servicio, el número de funcionarios procedentes de Estados no representados e insuficientemente representados, lo que permitiría a la Asamblea General disponer de una base precisa para seguir la evolución de la situación y medir los progresos conseguidos.

36. En la tercera etapa del programa convendría centrarse en la organización de concursos nacionales y contratación, único medio sistemático para mejorar la situación con respecto al reparto geográfico. Según el documento A/46/370, el número de funcionarios nombrados como resultado de estos concursos se ha reducido de 69 a 29 en el presente año, es decir, al 17,06% del número total de los funcionarios contratados en puestos sujetos a distribución geográfica, frente al 34% en 1990. La delegación del Japón se pregunta cuáles son las razones de que haya habido tal disminución, que, en cualquier caso, sólo puede explicarse por la falta de vacantes, puesto que 19 candidatos han sido contratados en la categoría P-1 y P-2 por otros procedimientos que el de los concursos nacionales. En cambio, la delegación del Japón toma nota con satisfacción de que en el presente año se han organizado por primera vez concursos de contratación para puestos de categoría P-3, y también celebra que se haya previsto aumentar de 2 a 5 el número de los grupos profesionales para los que en 1992 se organicen ese tipo de concursos. Además, apoya la propuesta de reforzar, en la medida de lo posible a través de redistribución de puestos, el personal de la Sección de Exámenes, de conformidad con la recomendación 43 del Grupo de los 18.

37. La delegación del Japón desea formular observaciones relativas más concretamente a la cuestión de los límites convenientes; hablando en nombre de los países más insuficientemente representados, espera que la Asamblea General tenga en cuenta sus observaciones cuando tome una decisión sobre esta cuestión. En la actualidad, 56 Estados Miembros, es decir, el 35% del total, han superado los límites deseables: estas cifras son exactamente las mismas que en 1988, año en que se determinaron los límites actualmente vigentes. Por lo tanto, la situación no ha evolucionado en absoluto. A juicio de la delegación del Japón, en vez de prever una modificación de los límites convenientes (límites no decididos por consenso) sería preferible tomar las medidas necesarias para que todos los Estados Miembros se situaran dentro de los límites deseables.

38. En el informe del Secretario General (A/C.5/46/2) se proponen 10 opciones posibles para los límites convenientes (opciones B a K), además de la fórmula actualmente aplicada. No obstante, ninguna de ellas llevaría a un mejoramiento notable. Por ello la delegación del Japón no ve razón válida para modificar la importancia relativa de los tres factores sobre cuya base se determinan los límites.

39. Si, no obstante, se prevé modificar el método de cálculo de los límites, convendría que el cambio fuera progresivo para evitar variaciones demasiado bruscas. Por esta razón, conviene excluir la opción J dado que, en caso de aplicarse, los Estados Miembros que en la actualidad están situados en torno al punto medio de los límites convenientes, o por debajo de ellos, pasarían a estar insuficientemente representados de golpe. En todo caso, los límites

(Sr. Toyama, Japón)

convenientes no son sino un instrumento. En vez de perder el tiempo en cuestiones de método, la Comisión debe concentrar sus esfuerzos en los medios de reforzar la política de contratación de la Secretaría, con objeto de poder alcanzar el objetivo de la distribución geográfica justa. Cualquiera que sea el método de cálculo de los límites que se adopte, lo importante es que estos límites sigan vigentes durante un período suficientemente largo, por lo menos hasta que todos los Estados Miembros hayan alcanzado el límite inferior de su límite conveniente.

40. Es necesario aplicar una verdadera política de formación que abarque a toda la Organización para que los funcionarios tengan acceso a posibilidades de perfeccionamiento y de actualización de conocimientos cualquiera que sea su lugar de destino. En 1990 se inició un proyecto experimental para las cuatro comisiones regionales. La delegación del Japón celebra esta iniciativa, además de la posibilidad que se ofrece a los funcionarios de la Comisión Económica para África de participar en un programa de capacitación en informática. La delegación del Japón espera que, sobre la base de los resultados del proyecto experimental, se prepare un plan general de formación financiado con cargo al presupuesto ordinario. Además, es igualmente indispensable aplicar un plan de organización de carreras para todo el sistema.

41. En cuanto a la representación de la mujer en la Secretaría, por una parte, la delegación del Japón desea que, para los puestos sujetos a distribución geográfica, la Secretaría dé prioridad a las mujeres de países insuficientemente representados o no representados y, por otra parte, que las demás comisiones que se ocupan de la situación de la mujer en la Secretaría coordinen sus trabajos con los de la Quinta Comisión.

42. Por último, en cuanto al empleo de personal civil en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos ha indicado que la Organización no podría proporcionar todo el personal necesario para la misión preparatoria de las Naciones Unidas en Camboya. En base a esta declaración, la delegación del Japón considera necesario que el Secretario General prepare directrices relativas a la formación y el empleo de personal civil para las operaciones de mantenimiento de la paz y defina procedimientos administrativos estándar según los cuales, de conformidad con los párrafos 11 y 12 de la resolución 45/258 de la Asamblea General, los gobiernos puedan poner personal a disposición de la Organización. La delegación del Japón desea que se le den datos detallados sobre las necesidades de personal civil para la Misión de las Naciones Unidas en Camboya.

Se levanta la sesión a las 11.50 horas.