

NACIONES UNIDAS

# Asamblea General

CUADRAGESIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES

*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION  
26a. sesión  
celebrada el jueves  
7 de noviembre de 1991  
a las 15.00 horas  
Nueva York

## ACTA RESUMIDA DE LA 26a. SESION

Presidente: Sr. MUNTASSER (Jamahiriya Arabe Libia)

### SUMARIO

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

La presente acta está sujeta a correcciones

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada,

y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

Distr. GENERAL

A/C.5/46/SR.26

12 de noviembre de 1991

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

TEMA 115 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)  
(A/46/370, A/46/377, A/C.5/46/2, A/C.5/46/4 y Add.1, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9,  
A/C.5/46/13, A/C.5/46/16 y A/C.5/46/21)

1. El Sr. AYEWAH (Nigeria) dice que la capacidad de las Naciones Unidas para realizar las tareas derivadas de los profundos cambios que han ocurrido recientemente en el mundo dependerá cada vez más de que la Organización obtenga y retenga los servicios de funcionarios que se desempeñen con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

2. Si bien es alentador que el número de Estados no representados haya disminuido de 11 a 9 entre el 1° de julio de 1990 y el 30 de junio de 1991, su delegación considera que hay mucho por hacer para corregir los desequilibrios en la plantilla. En consecuencia, insta a la Secretaría a que intensifique sus esfuerzos en tal sentido y acoge con beneplácito la aplicación de una política de contratación activa y sistemática para seleccionar candidatos altamente calificados, particularmente en los países no representados e insuficientemente representados. Su delegación cree que esa clase de candidatos existen en todos los países y pide que se preste especial atención a los países en desarrollo y, en particular, a los países africanos. El orador observa además que la proporción de funcionarios de países en desarrollo que ocupan puestos de categoría D-2 y categorías superiores aumentó de 43,1% en 1990 a 44,2% en 1991, mientras que la proporción de funcionarios de otros países disminuyó de 56,9% a 55,8% en el mismo período (A/46/377, anexo II, cuadro C). Su delegación desea que se mantenga esta tendencia positiva hasta que se logre la distribución equitativa de los puestos de esas categorías. En ese contexto, es de esperar que la Secretaría tenga presente lo establecido en el párrafo 3 de la resolución 44/185 A de la Asamblea General, en el sentido de que ningún puesto debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados.

3. Con respecto al informe del Secretario General sobre las distintas opciones en relación con los límites convenientes (A/C.5/46/2), su delegación coincide en que el problema no reside en el método que ha de aplicarse sino en el peso relativo que se ha de asignar a los distintos factores y prefiere la opción K indicada en el párrafo 32 de ese documento, mediante la cual no se modifica el peso del factor condición de Miembro, se aumenta el peso del factor población y se reduce el peso del factor cuota. Además, es su deseo que se haga todo lo posible para que todos los Estados Miembros alcancen sus límites convenientes.

4. Nigeria asigna gran importancia al tema de la representación de la mujer en la Secretaría, y aprecia los esfuerzos que se han realizado para alcanzar las metas de participación establecidas por la Asamblea General y, en especial, las medidas especiales de emergencia adoptadas por la Secretaría en tal sentido. Es alentador observar los aumentos registrados en la proporción de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, así como en puestos de categoría D-1 y categorías superiores. Lamentablemente, el porcentaje de

(Sr. Ayewah, Nigeria)

mujeres de la región de Africa está aún muy por debajo de la meta del 30%. Si bien hubo un pequeño aumento en 1991, es preciso adoptar nuevas medidas para aumentar su representación.

5. El orador toma nota con satisfacción de los progresos alcanzados en lo relativo a la promoción de las perspectivas de carrera, especialmente respecto del personal del cuadro de servicios generales. Su delegación comparte la idea de que es preciso actualizar sistemáticamente los conocimientos sustantivos del personal de la Secretaría, reforzar su capacidad para ejecutar programas y aumentar sus posibilidades de rotación para que pueda hacer frente a las tareas que ha de ejecutar la Organización en el presente decenio. Además, convendría estudiar las recomendaciones que figuran en el documento A/46/326 en materia de rotación del personal dentro de las Naciones Unidas con miras a aplicarlas. Sin embargo, la rotación del personal no debe reemplazar a la contratación de nuevo personal toda vez que sea necesaria por razones de eficiencia. En este contexto la delegación de Nigeria se opone a cualquier proliferación de puestos que apunte únicamente a satisfacer las expectativas de carrera del personal, particularmente en vista de las dificultades financieras de la Organización.

6. La delegación de Nigeria examinó detenidamente las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría (A/C.5/46/21) y reconoce que la mayoría de ellas tienen fundamento, pero desea destacar que los Estados Miembros esperan que la productividad y la dedicación del personal estén a la altura de los propósitos y los objetivos de la Organización.

7. El Sr. TISLER (Checoslovaquia) dice que el papel cada vez más importante que desempeñan las Naciones Unidas en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales ha entrañado nuevas y mayores exigencias para el personal de la Organización. Su delegación es plenamente consciente de que, a menudo, el personal debe cumplir sus funciones en circunstancias difíciles, e incluso peligrosas. En tal sentido, le preocupan los hechos referidos en el documento A/C.5/46/4, relativo a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios, y espera que el examen de este informe contribuya a solucionar los problemas que han puesto en peligro las vidas de funcionarios de las Naciones Unidas en el cumplimiento de sus obligaciones.

8. Las deliberaciones en esta Comisión han demostrado que es preciso adoptar nuevas medidas para perfeccionar y racionalizar la estructura del personal y, en ese contexto, cabe tener presentes las recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel en el sentido de que la competencia y la experiencia del personal deben ser una de las consideraciones primordiales en la contratación y la concesión de ascensos. En el proceso de contratación de personal la base geográfica debería ser lo más amplia posible, y las nuevas vacantes deberían llenarse mediante concursos abiertos, como los concursos nacionales, que son un método de contratación objetivo. Su delegación está a favor de la creación de un sistema de concursos para los puestos de categoría P-2 y P-3. También debería considerarse la posibilidad de establecer un límite de "antigüedad en la categoría" para el personal del cuadro orgánico, a fin de eliminar a los funcionarios menos competentes. Este

(Sr. Tisler, Checoslovaquia)

año se celebraron en Praga concursos nacionales para ciudadanos checoslovacos y su delegación espera con gran interés que los candidatos seleccionados sean contratados a la brevedad.

9. Como consecuencia de los cambios democráticos ocurridos en Checoslovaquia, ha surgido un nuevo criterio respecto de los nacionales de Checoslovaquia que trabajan en la Secretaría de las Naciones Unidas. En febrero de este año, el Gobierno Federal dictó un decreto que excluye cualquier contradicción posible entre los derechos y obligaciones de esos ciudadanos con arreglo al derecho checoslovaco vigente y su condición de funcionarios públicos internacionales independientes. Checoslovaquia es uno de los países que ha aplicado el régimen de adscripción, y tiene la intención de seguir aplicándolo en el futuro, ya que lo considera una práctica beneficiosa para la Organización y para sus Estados Miembros. Su delegación estima que el examen de los documentos A/C.5/46/9 y A/C.5/45/12, en que se examinan los futuros procedimientos de adscripción, debería conducir a la adopción de un procedimiento muy simple, que evite cualquier posible malentendido. Ese procedimiento debe ser además transparente y de fácil comprensión, y no debe restringir el papel de los Estados Miembros respecto de las cuestiones relativas al personal. La delegación de Checoslovaquia está dispuesta a cooperar para llegar a un consenso en tal sentido, pero quisiera que se le aclarara cómo se aplicará el nuevo procedimiento propuesto a aquellos funcionarios que hayan estado trabajando en régimen de adscripción de conformidad con el sistema anterior. En este período intermedio, previo a la aplicación del nuevo procedimiento, la práctica que ha seguido la Secretaría en ciertos casos concretos no ha estado de acuerdo con las normas vigentes. A este respecto, la delegación de Checoslovaquia comparte plenamente las observaciones formuladas por el representante de Polonia.

10. El Sr. ZAHID (Marruecos), hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión del Magreb Árabe, dice que, según el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/46/7), los gastos de personal durante el bienio 1992-1993 ascenderán a por lo menos 2.105,5 millones de dólares. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/46/370), se indica que las Naciones Unidas emplean a 29.246 funcionarios, de los cuales 13.973 forman parte de la Secretaría. La movilización y la gestión de estos considerables recursos humanos reviste una gran importancia tanto para las Naciones Unidas como para los Estados Miembros. De los 13.973 puestos afectados a la Secretaría, sólo 2.600 puestos están sujetos a distribución geográfica. Esta es una proporción muy baja; la Asamblea General debería extender el principio de la distribución geográfica a un mayor número de puestos, ya se trate de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario o de puestos financiados con recursos extrapresupuestarios. De acuerdo con el documento mencionado, los funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica se caracterizan por ser nombrados directamente por el Secretario General por períodos de por lo menos un año en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. Sin embargo, no todos los puestos de esa categoría están sujetos a distribución geográfica. Los Estados miembros de la Unión del Magreb Árabe opinan que debería someterse al principio de la distribución geográfica el

(Sr. Zuhair Matarneh)

mayor número posible de puestos de estas categorías, y debería examinarse también la posibilidad de aplicar el mismo principio a puestos de otras categorías. Los órganos subsidiarios de las Naciones Unidas que tienen facultades especiales para nombrar su personal deberían respetar el principio general de la distribución geográfica.

11. Los Estados del Magreb Árabe agradecen al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y a su Oficina los esfuerzos que han realizado para reducir el número de Estados no representados e insuficientemente representados mediante la organización de concursos nacionales y el envío de misiones de contratación, y esperan que estos esfuerzos se extiendan a los países árabes que siguen sin estar representados o lo están de manera insuficiente.

12. Otra cuestión importante es la relativa a la representación de los países en desarrollo en puestos de categoría superior y a nivel directivo en la Secretaría. En tal sentido, es alentador observar el ligero incremento en el número de puestos de las categorías superiores asignados a los países en desarrollo. Cabe exhortar a la Secretaría a que redoble sus esfuerzos con miras a lograr una representación más equitativa de los países en desarrollo y particularmente de los países africanos, que son los menos favorecidos. Sería conveniente que la Secretaría propusiera períodos de servicio más cortos para los puestos de categoría superior, a fin de permitir una renovación periódica de los directores de los departamentos y oficinas de la Secretaría y una redistribución más equitativa de los puestos. Es importante aplicar estrictamente el principio consagrado en la resolución 35/210 de la Asamblea General, según el cual ningún puesto debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados. La Unión del Magreb Árabe considera además que las distintas escuelas de pensamiento jurídico deberían estar representadas en la Secretaría. A este respecto recuerda la resolución 45/239 A de la Asamblea e insta a que se haga todo lo posible para lograr ese objetivo.

13. Con respecto a la representación de la mujer, si bien se han registrado progresos encomiables, los porcentajes siguen siendo inferiores a los establecidos por la Asamblea General. Por lo tanto, el orador exhorta a la Secretaría a que prosiga sus esfuerzos con miras al logro de los objetivos trazados en esta esfera, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Carta y el Reglamento del Personal, especialmente en lo relativo a los ascensos.

14. Según el informe del Secretario General contenido en el documento A/C.5/46/2, el método aplicado en la actualidad para la distribución geográfica de los puestos es adecuado, pero existen problemas con respecto a la importancia relativa que se debe atribuir a los diferentes factores. No hay ninguna duda de que la modificación de los porcentajes de los tres factores (la calidad de Estado Miembro, la población y la cuota aportada a la Organización) podría hacer más equitativo el sistema en vigor.

(Sr. Zahid, Marruecos)

15. Los representantes de los Estados miembros de la Unión del Magreb Árabe estiman que la preparación de un plan general sobre perspectivas de carrera debe encararse con mayor vigor a fin de aumentar la motivación del personal de la Organización, tanto más necesaria cuanto que las Naciones Unidas están llamadas a desempeñar un papel más activo en numerosas esferas tales como el mantenimiento de la paz, el desarrollo económico y social, la lucha contra el uso indebido de drogas, el medio ambiente y los derechos humanos. Para mantener al servicio de la Organización a las personas mejor calificadas, tal como lo exige la Carta, es necesario ofrecerles mejores perspectivas de carrera. Sería muy importante que se presentara el informe pedido por la Asamblea General en su resolución 44/185 y nuevamente en el cuadragésimo quinto período de sesiones, sobre las cuestiones relativas a la revisión de las normas, los reglamentos y criterios que rigen los ascensos de los funcionarios, los medios para asegurar la transparencia de los procedimientos de los órganos encargados de los nombramientos y los ascensos y la inclusión de vías de recurso rápidas y eficaces en el programa de gestión de vacantes de puestos. Cabe esperar que los representantes de la Secretaría proporcionen explicaciones adecuadas al respecto. Asimismo, la formación y el perfeccionamiento son factores muy importantes y deben incrementarse las actividades realizadas en ese sector.

16. La administración de justicia en la Secretaría es una cuestión que merece examinarse con gran atención. En el informe del Secretario General al respecto, de carácter más bien descriptivo, no se plantean los problemas reales de la administración de justicia en la Secretaría. Cabe esperar que el informe que presentará el Secretario General en el próximo período de sesiones de la Asamblea General incluya medidas concretas para mejorar el sistema de administración de justicia en la Secretaría, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las deficiencias observadas en el funcionamiento del Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo.

17. No se puede concebir una administración pública internacional plenamente independiente si no se respetan los privilegios e inmunidades inherentes a su condición. En ese sentido, el orador expresa su preocupación por los actos ilegales de que son víctimas algunos funcionarios internacionales en el cumplimiento de su misión. El Secretario General y los Estados Miembros deben esforzarse por garantizar a los funcionarios de las Naciones Unidas y a sus familias la seguridad, la protección y la asistencia necesarias. Por su parte, los funcionarios internacionales deben cumplir con sus obligaciones respetando estrictamente los mandatos que se les han confiado y la legislación de los países huéspedes.

18. El Sr. ELDEEB (Egipto) subraya la importancia de que los Estados Miembros respeten las prerrogativas e inmunidades del personal de las Naciones Unidas. En vista de los cambios que se producen en el mundo actual y de las tareas encomendadas a las Naciones Unidas en el nuevo orden mundial, esta cuestión cobra cada vez mayor importancia. Egipto comparte la preocupación del Secretario General ante el gran número de violaciones de las prerrogativas e inmunidades del personal internacional, que se ponen de manifiesto en el documento A/C.5/46/4. En él figuran detalles relativos a funcionarios del

(Sr. Eldeeb, Egipto)

Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), detenidos o deportados en la Ribera Occidental o la Faja de Gaza, pero no se ha identificado a las autoridades que cometen esas violaciones, tal como se ha hecho en los casos de otros Estados Miembros (por ejemplo, en los párrafos 3 y 4 del informe citado). A este respecto cabe mencionar también el documento A/C.5/46/21 donde se presentan las opiniones de los representantes del personal, que incluye listas de los funcionarios cuyos privilegios y derechos han sido violados. Sorprenden las discrepancias entre los detalles incluidos en este informe y en el informe del Secretario General sobre el mismo tema. El orador pide a la Secretaría que presente a la Asamblea General en su actual período de sesiones las aclaraciones correspondientes y que remedie las deficiencias de su informe.

19. Con respecto a la composición de la Secretaría, la evolución del papel de las Naciones Unidas debe ir acompañada de un mayor interés en los recursos humanos de la Organización. Sería importante que se adoptaran medidas para repartir en forma equitativa los puestos sujetos a distribución geográfica, especialmente otorgando mayor peso al factor de población, que en el pasado recibía un porcentaje más alto del que se le concede en la actualidad. En ese sentido, Egipto toma nota con reconocimiento de los notables esfuerzos realizados por la Secretaría para presentar distintas posibilidades y apoya la opción J que figura en el párrafo 32 del informe contenido en el documento A/C.5/46/2. Si se aplicara esa opción se podrían sentar las bases para un procedimiento más equitativo de distribución de puestos.

20. En otro orden de cosas, Egipto acoge con beneplácito el informe presentado por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos ante la Quinta Comisión, en el que se comunica que la Secretaría está preparando un sistema de promoción de las perspectivas de carrera, y espera que la Asamblea General pueda contar con un informe al respecto en el futuro.

21. El Sr. SX (Senegal) dice que su país respeta profundamente las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios internacionales, que imponen obligaciones precisas a los Estados Miembros y a los beneficiarios: los primeros deben velar por su aplicación cabal y los segundos deben abstenerse de abusar de ellas para gozar de impunidad en actividades que no tienen vinculación alguna con su desempeño profesional. Es importante que se defina claramente la noción de "funcionario internacional", para evitar que sea interpretada de manera demasiado amplia o abusiva. Por otra parte, en la resolución 45/240 de la Asamblea General se pidió al Secretario General que, al compilar información para incorporarla a los informes al respecto, incluyera, en la medida de lo posible, las opiniones de los Estados Miembros sobre los casos de violación de las prerrogativas e inmunidades de los cuales pudieran ser responsables. El respeto por esa recomendación permitiría a la Quinta Comisión evaluar mejor los hechos que se señalan a su atención.

22. En cuanto a la composición de la Secretaría, la delegación del Senegal desea que prosigan y se fortalezcan las actividades encaminadas a corregir la situación de los Estados que no están representados o lo están de manera

(Senegal)

insuficiente. Asimismo, alienta al Secretario General a seguir teniendo en cuenta para la contratación el principio de la distribución geográfica equitativa, que es perfectamente compatible con la necesidad de dotar a la Organización de funcionarios altamente calificados, competentes e íntegros. Insiste también en la obligación del Secretario General de velar por que se respeten los procedimientos establecidos para la preparación y publicación de los anuncios de vacantes de puestos.

23. La representación de la mujer en la Secretaría sigue siendo motivo de preocupación, a pesar de las medidas correctivas adoptadas por el Secretario General. El porcentaje del 29,2% registrado en junio de 1991, en relación con el 26,3% en junio de 1990 constituye una mejora considerable, pero todavía no se ha alcanzado el 30% previsto para fines de 1990. A ese ritmo, se corre el riesgo de que no se llegue al objetivo del 35% fijado para 1995. Tampoco se ha progresado lo suficiente en el nombramiento de mujeres en puestos de categoría D-1 y categorías superiores. La delegación del Senegal recuerda la decisión adoptada por la Asamblea General en el párrafo 6 de su resolución 45/239 C, en que se pedía al Secretario General que preparara un programa de acción para el adelanto de la mujer en la Secretaría. Cabe encomiar la asistencia prestada por la delegación del Canadá para el cumplimiento de ese cometido; ese ejemplo de generosidad debería ser imitado por otros países para evitar nuevas demoras en la elaboración de ese importante programa, que ha de contener medidas concretas encaminadas a corregir la insuficiente representación de mujeres de determinados Estados Miembros y, en particular, de países de África. Además, el programa tendría que incluir un análisis a fondo de los mecanismos existentes en la Secretaría a fin de determinar si son adecuados y eficaces para su ejecución. Los efectos de este programa dependerán en gran medida del sistema de representación de los Estados Miembros y, por lo tanto, de los límites convenientes.

24. En lo que respecta a los límites convenientes, el orador concuerda con el Secretario General en que la solución del problema consiste no tanto en adoptar una nueva metodología para determinar los límites convenientes sino más bien en realizar ajustes prudentes de los diferentes parámetros utilizados para asegurar una distribución geográfica más acorde con el espíritu de la Carta. Un desequilibrio demasiado marcado entre los porcentajes correspondientes a los factores que determinan los límites convenientes perjudicaría la tarea de erigir un nuevo orden mundial sobre la base de la igualdad de los Estados y la distribución de las responsabilidades. En consecuencia, el Senegal prefiere la opción J, pero podría aceptar la opción F si ello permitiera lograr un consenso.

25. El orador considera aceptables, en principio, las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el anexo al documento A/C.5/46/9, aunque el párrafo c) que se propone agregar al anexo II del Reglamento del Personal suscita algunas dudas. La validez de la adscripción de un funcionario público nacional no puede determinarse sin tener en cuenta las disposiciones legislativas nacionales pertinentes. Por ello el orador desearía obtener mayores detalles sobre el contenido de dicho párrafo. La cuestión de la adscripción se debería examinar también a la luz de las disposiciones del



(Sr. Sy, Senegal)

párrafo 10 de la resolución 45/239 A, en que se pide al Secretario General que estudie la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para asegurar, dentro de lo posible, la representación de los principales sistemas jurídicos en la Secretaría.

26. En relación con la cuestión de la administración de justicia en la Secretaría, el orador dice que la reciente participación de su delegación en la labor del Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo lo lleva a cuestionar la eficacia de dicho órgano. El Comité está constituido por los miembros de la Mesa de la Asamblea General, que cambian cada año con la excepción de los miembros permanentes del Consejo de Seguridad. Ello plantea un problema de continuidad y eficacia, ya que la mayoría de los miembros del Comité no llegan a dominar plenamente sus normas y procedimientos. El mandato del Comité es muy limitado, puesto que los representantes de los países miembros no están facultados para decidir acerca del fondo de los fallos cuestionados y se limitan a responder a una serie de preguntas formuladas con poca flexibilidad. Tal vez sea por ello que, desde su creación, el Comité sólo ha solicitado tres veces la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia. Si bien la situación se justifica en parte por el deseo de evitar que el Comité se convierta en una instancia de apelación, de todos modos debería mejorarse su funcionamiento.

27. El Sr. BELKHEIR (Jamahiriya Arabe Libia) señala que, como se indica en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/46/370), los puestos sujetos a distribución geográfica siguen constituyendo un porcentaje reducido del total. Deben revisarse, por lo tanto, los principios que determinan el número de esos puestos. Es motivo de preocupación que haya nueve Estados Miembros no representados, situación que tiene que remediarse de inmediato. Continúa la contratación de nacionales de Estados Miembros excesivamente representados, lo cual es una falta de respeto al espíritu de la Carta y a las resoluciones de la Asamblea General. En su resolución 45/239 A, la Asamblea General pidió al Secretario General que hiciera todo lo posible por garantizar, en el nivel de los puestos de categoría superior y directivo, la representación equitativa de los Estados Miembros, en particular los países en desarrollo y los Estados Miembros cuya representación fuera inadecuada a esos niveles, y que incluyera datos al respecto en los informes que preparara en el futuro sobre la composición de la Secretaría. Pese a ello, los países en desarrollo siguen estando insuficientemente representados en los niveles superiores de la Secretaría y ciertos países continúan monopolizando algunos puestos.

28. La Jamahiriya Arabe Libia es un país en desarrollo insuficientemente representado, sobre todo, en las categorías superiores, pese a haber presentado muchos candidatos. La Secretaría ha hecho numerosas promesas que no ha cumplido. Si bien el orador reconoce las restricciones impuestas en el pasado por la necesidad de aumentar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, el congelamiento de nombramientos y la reducción de puestos, considera que la situación ha cambiado y que ya no puede justificarse el incumplimiento de dichas promesas.

(Sr. Belkheir, Jamahiriya  
Arabe Libia)

29. En relación con el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/46/377), el orador constata el progreso realizado con miras a aumentar el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica y reafirma la necesidad de respetar plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con las resoluciones 45/125 y 45/239 C de la Asamblea General. Con tal objeto es preciso contratar mayor número de mujeres de países en desarrollo para llenar puestos vacantes de categoría superior y directivos.

30. La delegación de la Jamahiriya Arabe Libia lamenta los casos de funcionarios internacionales que son víctimas de secuestro, detención y asesinato debido a las acciones de algunos Estados Miembros que no respetan sus prerrogativas e inmunidades. Toma nota también de que algunos Estados Miembros no respetan el inciso b) de la sección 18 del artículo V de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas, en que se dispone que los funcionarios de las Naciones Unidas estarán exentos de impuestos sobre los sueldos y emolumentos pagados por la Organización.

31. El Sr. BAZAN (Chile) destaca la necesidad de aprovechar al máximo las cualidades y aptitudes de los funcionarios de las Naciones Unidas y se manifiesta preocupado por la baja moral existente entre el personal. Los Estados Miembros tienen gran parte de la responsabilidad y la obligación de corregir dicha situación.

32. Expresa su reconocimiento al Secretario General por haber podido mantener el nivel de excelencia del personal de la Secretaría en medio de una escasez de recursos financieros cada vez más acentuada, y a los funcionarios por su profesionalismo, dedicación y sacrificio .

33. Al nombrar el personal de la Secretaría es importante preservar los principios de eficiencia, competencia e integridad enunciados en la Carta. Resultan encomiables los esfuerzos del Secretario General por lograr que dentro de estos criterios se dé cumplimiento a la aspiración de los Estados Miembros de estar representados equitativamente, y se alcance una representación adecuada de la mujer.

34. Con respecto a los límites convenientes para la distribución geográfica de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, debe darse a la condición de Miembro un peso mayor que a cualquier otro factor y se ha de procurar que todos los países tengan la posibilidad de que sus nacionales accedan a cargos sujetos a distribución geográfica.

35. La delegación de Chile vuelve a señalar la conveniencia de considerar el establecimiento de un tribunal ante el que se puedan apelar efectivamente los fallos del Tribunal Administrativo, ya que el artículo 11 de su Estatuto no confiere esta facultad al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos. Ello brindaría una instancia para las apelaciones del personal de las Naciones Unidas. El orador aguarda con interés el informe que sobre el tema presentará el Secretario General en el cuadragésimo séptimo período de sesiones.

36. El Sr. KARBUCZKY ( Hungría ) considera que el tema del personal se presta para un examen bienal que permitiría analizar tendencias de más largo plazo. La delegación de Hungría toma nota con satisfacción del aumento en el número de sus nacionales que trabajan en las Naciones Unidas, pero señala que el puesto más elevado que ocupan es de la categoría P-4. Entre los numerosos candidatos que ha presentado Hungría, hay seguramente personas calificadas para puestos de categoría mucho más elevada.

37. Al llenar un puesto vacante, la Secretaría considera las calificaciones del candidato y la representación de su país de origen. Por lo tanto, el grupo de países al que pertenece el candidato no viene al caso. La presentación de las estadísticas sobre la composición de la Secretaría en forma de una simple lista en orden alfabético de los Estados Miembros es preferible a una presentación sobre la base de agrupaciones de países, que, si bien muestra una representación bastante equilibrada de los países en desarrollo y de otros países, oculta significativas diferencias dentro de un mismo grupo.

38. Pese al aumento en términos relativos y absolutos de la representación de la mujer en la Secretaría el porcentaje de mujeres de Europa oriental sigue siendo muy reducido. El orador señala con satisfacción que alrededor de un 50% de los funcionarios húngaros de la Secretaría son mujeres.

39. Con respecto a los límites convenientes para la distribución geográfica de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, los principales factores deben ser la condición de Miembro y la cuota, y hay que evitar cambios drásticos en sus pesos relativos. En vista de que el factor población ya se toma en cuenta al calcular las cuotas de los Estados Miembros, su peso relativo debe limitarse para evitar una duplicación.

40. En relación con el párrafo 15 del documento A/C.5/46/4, donde se reseñan las comunicaciones intercambiadas por la Secretaría y la Misión Permanente de Hungría con respecto a la gravación impositiva de funcionarios internacionales, el Gobierno de Hungría está aguardando una aclaración de la Secretaría respecto de las personas involucradas para determinar si las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de las Naciones Unidas se aplican a dicho caso.

41. Las propuestas presentadas por el Secretario General en el documento A/C.5/46/9 con respecto al régimen de adscripción contribuirán a establecer una administración pública internacional independiente, pero para alcanzar una solución duradera y satisfactoria deben tenerse en cuenta los intereses de las tres partes, a saber, la Organización, los funcionarios y los Estados Miembros. Los nacionales húngaros pueden aceptar el tipo de contrato que resulte más conveniente a la Organización, teniendo en cuenta que una combinación de nombramientos permanentes y de plazo fijo sería probablemente la mejor solución. A diferencia de años anteriores, sólo un 33% de los nacionales húngaros que trabajan para las Naciones Unidas tienen contratos de plazo fijo, y ninguno de ellos por intervención del Gobierno.

(Sr. Karbuczky, Hungría)

42. La cuestión de si debe mantenerse el derecho a sustituciones o si se deben aplicar los procedimientos "normales" de contratación y asignación de puestos es motivo de perplejidad, ya que la práctica de "sustitución" quedó autorizada por la resolución 35/210 de la Asamblea General, mientras que la denominada gestión "normal" de vacantes es blanco de tantas críticas que resulta difícil saber qué se entiende por "normal".

43. En Hungría se ha celebrado uno de los primeros exámenes competitivos para puestos de categoría P-3. Los resultados iniciales son favorables y cabe encomiar la intención de la Secretaría de ampliar el alcance de tales exámenes. En vista de que la mayoría de los nombramientos para puestos de categoría P-1, P-2 y P-3 se han hecho en los últimos años mediante tales concursos, el orador expresa su deseo de que se mejore la coordinación de la planificación y realización de los exámenes y la asignación de puestos a los candidatos que aprueban. Cabe esperar que la redistribución de puestos prevista permita que la Sección de Exámenes cumpla con sus nuevas responsabilidades al respecto.

44. La Sra. MOSS (Bahamas) dice que los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas sólo se harán realidad si la Secretaría, las delegaciones y los gobiernos de los Estados Miembros hacen su parte para garantizar la aplicación del principio de distribución geográfica equitativa: el cometido de la Secretaría es analizar los problemas del sistema de las Naciones Unidas y establecer directrices para resolverlos; el de las delegaciones, informar de las necesidades y preocupaciones de los distintos países y formular recomendaciones para corregir las desigualdades; a los gobiernos, corresponde la responsabilidad última de preparar a candidatos que permitan a la Secretaría trabajar con la máxima eficacia. Si bien los dos primeros han cumplido con sus obligaciones, todo parece indicar que los gobiernos de algunos países no representados o insuficientemente representados no han conseguido preparar a candidatos con las aptitudes profesionales necesarias; a la inversa, no siempre se ha prestado la debida atención a candidatos que sí estaban adecuadamente preparados. Para corregir ambos problemas, sería conveniente que la Secretaría organizara programas de capacitación en los países cuya representación es insuficiente o nula con objeto de familiarizar a sus gobiernos con las cuestiones pertinentes a la administración pública internacional.

45. Los procedimientos de contratación deben basarse en dos consideraciones: la necesidad de garantizar una representación equitativa de todos los Estados Miembros en todos los niveles de la Secretaría y el principio de que los nombramientos deben basarse en la aptitud del candidato para el puesto de que se trate; por ello, la Secretaría no debe aplicar procedimientos rígidos ni exigir condiciones que excluirían automáticamente a muchos jóvenes y candidatos de países en desarrollo: factores como la experiencia, la edad, los antecedentes y las capacidades no deben considerarse criterios excluyentes; es preciso que se dé a los candidatos la oportunidad de demostrar su valía permitiéndoles acceder a los puestos de trabajo y proporcionándoles capacitación en el empleo, sin rebajar por ello los niveles de calidad.

(Sra. Moss, Bahamas)

46. La contratación de funcionarios en régimen de adscripción presenta ventajas e inconvenientes; es indudable que permite contratar a personas con experiencia y buenas aptitudes profesionales y que ayuda a mantener un equilibrio entre el personal de carrera y los funcionarios con nombramientos de plazo fijo; sin embargo, también puede crear la impresión de que los funcionarios de las Naciones Unidas no son realmente independientes y responsables sólo ante el Secretario General. En este contexto, hay que señalar que los gobiernos que procuran inducir a sus funcionarios a trabajar para organizaciones internacionales ofreciéndoles a cambio mayores emolumentos violan el principio de igual remuneración por igual trabajo y ponen en peligro la independencia de esos funcionarios, en contravención de lo dispuesto en el Artículo 100 de la Carta; al margen de este peligro potencial y del hecho de que la adscripción entraña una rotación más frecuente del personal con los consiguientes costos de administración y de pérdida de eficacia, la contratación en régimen de adscripción tiene más ventajas que desventajas y es una práctica que debe aplicarse siempre y cuando la Organización mantenga un núcleo permanente de personal altamente preparado.

47. Es preocupante que algunos gobiernos estén descuidando sus obligaciones por lo que se refiere a la seguridad y a la protección de los funcionarios internacionales, sobre todo en vista de que la Organización realiza cada vez más actividades operacionales. Puesto que una proporción creciente del personal trabaja en regiones conflictivas y en condiciones peligrosas, es indispensable exhortar a los gobiernos a que respeten las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y a éstos a que observen las leyes de los Estados Miembros en el desempeño de sus funciones.

48. Si se tiene en cuenta que las Naciones Unidas están en la vanguardia de las actividades para la promoción de la mujer, resulta paradójico que la situación de ésta en la Organización sea un mero reflejo de la situación imperante en los Estados Miembros: los esfuerzos realizados han permitido alcanzar mejoras cuantitativas, pero no cualitativas; además, las mejoras cuantitativas han sido lentas y, según las estadísticas disponibles, la situación en las categorías más elevadas del escalafón de la Secretaría es particularmente insatisfactoria. Aunque las aptitudes profesionales deben ser el criterio determinante para las contrataciones y los ascensos, es indispensable que los programas de acción afirmativa encaminados a la promoción de la mujer se sigan aplicando hasta que se alcancen los objetivos fijados; por otra parte, las organizaciones que realizan actividades muy técnicas, que son las que más dificultades tienen para contratar a mujeres, deberían considerar la posibilidad de realizar programas de capacitación externos. Otro ámbito en el que deben conseguirse mejoras es el de la promoción de las perspectivas de carrera de la mujer, a fin de que las mujeres puedan ascender profesionalmente al menos tan de prisa como sus colegas varones. En este contexto, es satisfactorio comprobar que la Secretaría ha aprobado las recomendaciones sobre el ascenso, la asignación y la contratación de mujeres formuladas por el Comité Directivo.

49. Al examinar las cuestiones relativas al personal es preciso mencionar tres problemas de capital importancia: el primero es el de la distribución de los puestos de las categorías superiores; de conformidad con la

(Sra. Moss, Bahamas)

resolución 45/239 de la Asamblea General, esos puestos no deben considerarse "del dominio exclusivo" de ningún Estado Miembro. Por ello, hay que exhortar al Secretario General a que tome todas las medidas oportunas para conseguir una representación equitativa de todos los Estados Miembros en las categorías superiores y directivas de la Secretaría, prestando especial atención a la situación de los países en desarrollo y de los países insuficientemente representados a esos niveles. El segundo problema es el de las fórmulas que determinan para cada Estado Miembro los "límites convenientes": la delegación de las Bahamas aceptará cualquiera de las fórmulas alternativas que se están examinando, siempre que sea viable; sin embargo, es indispensable que, antes de aprobar nuevas propuestas, se garantice la plena aplicación de las fórmulas ya aprobadas. El tercer problema está relacionado con la posibilidad de aumentar el número de puestos sujetos a distribución geográfica; es preciso proceder con prudencia al examinar esta posibilidad, teniendo en cuenta los factores presupuestarios y sin olvidar que el aumento de ese número de puestos no garantizará automáticamente una distribución equitativa; habría que procurar corregir primero los desequilibrios existentes.

50. La oradora indica que no ha insistido en el hecho de que su país está insuficientemente representado por considerar que, si se atiende a las preocupaciones generales que ha mencionado, se resolverá también esa situación. Corresponde a la Quinta Comisión hacer recomendaciones a partir de las cuales se pueda formular un plan de acción para adecuar la estructura de la Secretaría a los principios y disposiciones de la Carta.

51. El Sr. SENA CARDOSO (Brasil) dice que, aunque la representación del Brasil en la Secretaría ha sido hasta la fecha inferior a lo esperado y a lo deseado, se ha observado en los últimos meses entre los profesionales brasileños un mayor interés por las actividades de la Organización y las perspectivas de carrera que puede ofrecer la administración pública internacional. En este contexto, es de esperar que los candidatos que hayan superado los concursos celebrados en Brasil en 1990 ocupen pronto las vacantes que se produzcan.

52. Los esfuerzos que se han realizado para corregir la representación insuficiente de determinados Estados Miembros en los puestos sujetos a distribución geográfica sólo pueden ser motivo de satisfacción para un país como el Brasil, que casi siempre ha tenido ese problema.

53. El Brasil apoyará todas las medidas encaminadas a conseguir que la participación de los Estados Miembros esté tan cerca como sea posible del valor equidistante de los límites convenientes. Cabe señalar a este respecto que la fórmula utilizada para calcular dichos límites es susceptible de mejora: sería más justo, para todas las partes interesadas, que se restableciera la ponderación del 7,2% asignada al factor de población. La delegación del Brasil respalda plenamente la propuesta formulada por el delegado de la India en su declaración sobre este tema del programa.

Se levanta la sesión a las 17.15 horas.