

NACIONES UNIDAS  
**Asamblea General**  
CUADRAGESIMO SEXTO PERIODO DE SESIONES  
*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION  
28a. sesión  
celebrada el viernes  
8 de noviembre de 1991  
a las 15.00 horas  
Nueva York

---

ACTA RESUMIDA DE LA 28a. SESION

Presidente: Sr. MUNTASSER (Jamahiriya Arabe Libia)

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

SUMARIO

TEMA 114 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS NACIONES UNIDAS

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.28**  
**14 de noviembre de 1991**

**ORIGINAL: ESPAÑOL**

Se declara abierta la sesión a las 15.20 horas.

TEMA 114 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS NACIONES UNIDAS (A/46/11 y Add.1 y 2)

1. El Sr. ALI (Presidente de la Comisión de Cuotas), presentando el informe de la Comisión (A/46/11 y Add.1 y 2), señala que este año se recomienda la adopción de una nueva escala de cuotas, que refleja los cambios en la situación económica mundial y en la composición de las Naciones Unidas. A pesar de que la Asamblea General indicó expresamente que deseaba decidir el período en que se aplicaría la nueva escala, la Comisión de Cuotas recomienda que se apruebe para los años 1992, 1993 y 1994, de conformidad con el artículo 160 del Reglamento de la Asamblea General.

2. Al examinar la escala propuesta, debe tenerse presente que los datos sobre el ingreso nacional utilizados en su preparación son los que proporcionan los Estados Miembros a la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas. Esos datos reflejan los cambios en la situación económica de los Estados Miembros entre 1980 y 1989. A pesar de los cambios, los 10 principales contribuyentes seguirán sufragando el 77,69% de los gastos de la Organización, lo que representa un aumento de 17 puntos con respecto al total actual. Ochenta y dos Estados Miembros aportan el 0,01%, 8 el 0,02% y 7 el 0,03%.

3. Asimismo, cabe subrayar que la escala propuesta se preparó estrictamente de conformidad con la resolución 45/256 A y C de la Asamblea General. Con la excepción de que se aumentó el límite de los ingresos per cápita de la fórmula de ajuste por concepto de bajos ingresos per cápita de 2.200 dólares a 2.600 dólares, la metodología utilizada fue idéntica a la empleada para la escala de cuotas en vigor. En el anexo 1 del informe de la Comisión se muestran, paso por paso, los efectos de la aplicación de la metodología a los datos sobre el ingreso nacional.

4. Como recientemente se ha admitido a varios nuevos Estados Miembros, la escala propuesta ya está desactualizada. No obstante, la Comisión había previsto la incorporación de las dos Coreas, por lo que sólo era necesario efectuar ajustes menores en la escala propuesta. La Oficina de Estadística de las Naciones Unidas calculó las cuotas de los tres Estados del Báltico sobre la base de los datos sobre ingresos proporcionados por esos países, utilizando la misma metodología que para los demás Estados Miembros y los tipos de cambio en vigor en la Unión Soviética durante los años 1980 a 1989. Se propone que se deduzcan las cuotas de los tres países, que en total ascienden al 0,30%, de la cuota propuesta para la Unión Soviética, reduciéndola así al 9,11%. La Oficina de Estadística también calculó sendas cuotas del 0,01% para los Estados Federados de Micronesia y la República de las Islas Marshall. Se propone sumar esas cuotas al total de la escala, que aumentaría así al 100,02%. El efecto de ese aumento del total sería una ligera reducción de las cuotas reales de todos los Estados Miembros durante el período de aplicación de la escala. Asimismo, será necesario agregar los nombres de los tres Estados del Báltico, la República de las Islas Marshall y los Estados Federados de Micronesia en los párrafos 3, 4 y 5 de la recomendación de la Comisión, que se

(Sr. Ali)

refieren, respectivamente, a la cuota correspondiente al año de admisión, la base de prorrateo para 1991-1992 y los anticipos al Fondo de Operaciones.

5. Asimismo, la Comisión de Cuotas recomienda nuevas tasas de prorrateo para los Estados que no son miembros de las Naciones Unidas, que constituyen la base para el cálculo de las cuotas fijas anuales de esos Estados.

6. De conformidad con la práctica habitual, en el informe figura una adición que contiene datos sobre los pagos en efectivo recibidos durante 1989 y 1990 en relación con las cuotas prorrateadas y sobre las contribuciones voluntarias de los Estados Miembros y no miembros a cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. A fin de sincronizar la publicación de esos datos con el ciclo bienal del presupuesto que se aplica en la actualidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, la Secretaría se propone publicar la próxima adición durante el cuadragésimo noveno período de sesiones para los años 1991 a 1993 y año por medio de ahí en adelante.

TEMA 115 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)  
(A/46/320 y 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)

7. El Sr. KABIR (Bangladesh) dice que, al ser reconocidas y utilizadas como importante instrumento de la paz, la seguridad y el desarrollo internacionales, las Naciones Unidas, hoy más que nunca, deben contar con una Secretaría eficiente. A fin de que el personal de la Organización pueda aportar lo mejor de sí, es preciso mejorar su ambiente de trabajo mediante un sistema de promoción de las perspectivas de carrera, posibilidades de capacitación, un sistema de administración de justicia rápido, equitativo y transparente y la adopción de prácticas modernas de gestión. Por otra parte, no debe olvidarse la importancia de contratar al personal con el más alto grado de competencia, eficiencia e integridad.

8. Como las Naciones Unidas son una organización internacional, debe contratarse a nacionales de todos los Estados Miembros y, a este respecto, el orador toma nota de que el número de Estados Miembros no representados ha disminuido de 11 en 1990 a 9 al 30 de junio de 1991. Por otra parte, ha sido desalentador saber que el número de Estados insuficientemente representados aumentó de 19 a 24 en el mismo período. Es preciso intensificar los esfuerzos en esa esfera. No obstante, según el cuadro C del documento A/46/370, la representación de los países en desarrollo aumentó durante el período comprendido entre 1987 y 1991, lo que constituye un hecho positivo.

9. El principio de la distribución geográfica equitativa se ha traducido en un sistema concreto de límites convenientes de la representación geográfica de los Estados Miembros, que se utiliza para calcular la representación relativa de los nacionales de cada país. Esa representación podría mejorarse si se aumentara el número de puestos sujetos a distribución geográfica. Al mismo tiempo, la contratación para otro tipo de puestos debe llevarse a cabo de modo que no se distorsione el equilibrio alcanzado en los puestos sujetos a distribución geográfica.

(Sr. Kabir, Bangladesh)

10. En cuanto a los factores considerados para determinar los límites convenientes, cabe señalar que en 1987 la ponderación porcentual del factor población se redujo del 7,2% al 5%. Esa medida no fue equitativa, por lo que en la resolución 42/220 se recomendó que se tuviera en cuenta la necesidad de aumentar la ponderación del factor población. La delegación de Bangladesh comparte esa idea y espera que vuelva a asignarse el porcentaje anterior al factor población. Asimismo, para dotar de un carácter más universal a la composición de la Secretaría, se debería tratar de reducir la discrepancia entre los factores correspondientes a la calidad de Estados Miembros y a la cuota aportada. El Secretario General ha presentado varias opciones que constituyen una base sólida para resolver esa compleja cuestión. Cabe esperar que los Estados Miembros inicien las negociaciones al respecto con un criterio amplio y flexible, para encontrar una solución satisfactoria.

11. La delegación de Bangladesh respalda firmemente la idea de aumentar la representación de la mujer en la Secretaría, que se expresa en las resoluciones 45/125 y 45/239. Si bien el porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica ha registrado un ligero aumento, del 28,30% en 1990 al 29,19% en junio de 1991, lamentablemente no se ha podido alcanzar el objetivo fijado del 30% para fines de 1990. Es preciso reconocer que para llegar al nuevo objetivo fijado del 35% para 1995 habrá que adoptar nuevas medidas concertadas. Cabe esperar que las medidas ya adoptadas por el Secretario General tengan resultados más satisfactorios en los próximos años. No obstante, el orador exhorta al Secretario General a aumentar la contratación de mujeres calificadas de los países en desarrollo. En el año finalizado el 30 de junio de 1991, sólo el 43,9% de las mujeres contratadas provenían de esos países.

12. En cuanto al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la rotación del personal de las Naciones Unidas (A/46/326), la delegación de Bangladesh atribuye gran importancia a la movilidad en el sistema de las Naciones Unidas y cree que se le debe prestar mayor atención. Habría que adoptar un programa sistemático de movilidad y rotación vinculado con la promoción de las perspectivas de carrera. Cabe esperar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examine atenta y prontamente las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección al respecto.

13. En lo tocante al informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas (A/C.5/46/4), Bangladesh atribuye gran importancia a ese tema y lamenta que el Secretario General haya debido informar que el número de casos de arresto y detención de funcionarios sigue siendo alto. Por otra parte, cabe celebrar que se hayan resuelto positivamente varios casos de personas que llevaban largo tiempo detenidas. El orador espera que se siga fortaleciendo la acción de la Organización a este respecto y expresa su pleno apoyo a las medidas adoptadas por el Secretario General para garantizar la seguridad de los funcionarios internacionales.

14. El Sr. KRYZHANIVSKIY (Ucrania) dice que su país atribuye gran importancia a las nuevas modalidades de su participación en el quehacer de las organizaciones internacionales sobre la base de las normas generalmente aceptadas de la administración pública internacional, particularmente el

(S) Kryzhanivskiy, Ucrania

párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Hasta hace poco Ucrania era uno de los países cuyos nacionales trabajaban en la Secretaría de las Naciones Unidas principalmente con contratos de corto plazo. Es así que al 30 de junio de 1990 sólo un 8% de ellos contaba con contratos permanentes. Hoy, en cambio, esta cifra se aproxima al 60%. Sin embargo, Ucrania continuará recurriendo a la adscripción. Por una parte, el Gobierno ucraniano está interesado en atraer a especialistas con experiencia en las Naciones Unidas, particularmente en vista de la expansión de los órganos encargados de las relaciones políticas y comerciales con el exterior a raíz de la aprobación del Acta de declaración de independencia de Ucrania. Por otra parte, las Naciones Unidas también se beneficiarían de la movilidad del personal de la Secretaría. Si bien en esferas como la administrativa, la presupuestaria y la financiera es necesario disponer de una plantilla permanente de funcionarios versados en las particularidades de la Organización, en otros campos, como el político y el de la información pública, es muy importante contar con el aporte de individuos enriquecidos por su experiencia directa de los cambios del mundo contemporáneo. Por ello hay que mantener cierta relación entre el número de funcionarios de la Secretaría con contratos permanentes y de plazo fijo. Tal vez, como recomendó el Grupo de los 18, dicha relación debería ser uno a uno.

15. El orador expresa su satisfacción por las enmiendas al Estatuto del Personal propuestas por el Secretario General en el documento A/C.5/46/9, que simplificarán el régimen de adscripción y le darán una base jurídica sólida. Ucrania ha venido respetando sus obligaciones en esa materia desde hace tiempo. La adscripción es el entendimiento de tres partes: el funcionario, la administración y el gobierno correspondiente. La política en materia de personal no debe menoscabar los intereses de ninguna de las partes. Durante el último año, sin consultar al Gobierno de Ucrania, el Asesor Jurídico determinó repetidas veces que Ucrania no había observado las condiciones necesarias para una adscripción válida. Cabe preguntarse con qué fundamento el Asesor Jurídico se arroga el derecho de decidir unilateralmente tales casos.

16. La delegación de Ucrania no cree que la sección IV de la resolución 35/210, relativa a la posibilidad de sustitución de funcionarios de países insuficientemente representados, haya perdido actualidad. En particular, sería prematuro poner fin a este sistema en el caso de Ucrania, cuya representación ha disminuido en los últimos dos años. Las posibilidades de contratación externa han disminuido en los últimos años al darse preferencia a candidatos internos. Si bien tal práctica pudo haber sido justificada por la congelación de contrataciones, actualmente deberían darse iguales posibilidades a candidatos internos y externos.

17. Con respecto al informe del Secretario General sobre distintas opciones en relación con los límites convenientes (A/C.5/46/2), es evidente que el punto medio para un determinado país varía de una opción a otra a lo sumo en unos pocos puestos. Por otra parte, con el ingreso a las Naciones Unidas de nuevos Miembros se impone la necesidad de reexaminar los límites convenientes. Por ello Ucrania considera que hay que sopesar con gran cuidado todos los aspectos políticos de la modificación de los límites convenientes, a fin de lograr una distribución geográfica equitativa. Toda decisión debe adoptarse sobre la base de un amplio consenso.

(Sr. Kryzhanivskiy, Ucrania)

18. Ucrania apoya los esfuerzos por aumentar la representación de la mujer en la Secretaría, esfuerzos que no deben ir en contra de los principios generales de la distribución geográfica equitativa, y reitera que está dispuesta a presentar candidatos altamente calificados a los concursos para puestos de categoría P-3.

19. La Sra. SHENWICK (Estados Unidos de América) dice que las Naciones Unidas deben deshacerse de su estructura arcaica y engorrosa, y adoptar una organización simplificada, con normas y procedimientos claros en materia de personal. La delegación de los Estados Unidos apoya los procedimientos propuestos por el Secretario General en su informe sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/46/9), en el entendimiento de que dichos procedimientos tendrán aplicación universal y de que la documentación pertinente de todas las partes se reconocerá como prueba suficiente de la validez de la adscripción. Cabe señalar, sin embargo, que en las enmiendas propuestas no se menciona el derecho del funcionario a volver a ser contratado por el gobierno de su país de origen. Es necesario estipular este aspecto de la adscripción por escrito para evitar malentendidos. A fin de que las condiciones de la adscripción resulten absolutamente claras para las tres partes interesadas, la delegación de los Estados Unidos sugiere la siguiente enmienda al párrafo c) del anexo II del Reglamento del Personal, propuesto por el Secretario General: "c) La carta de nombramiento de un funcionario público nacional contratado en régimen de adscripción firmada por el funcionario y por el Secretario General o por un funcionario que actúe en nombre del Secretario General, y la documentación en que consten las condiciones de la adscripción acordadas por el Estado Miembro y el funcionario, serán prueba, a todos los fines, de la existencia y la validez de un arregio en virtud del cual el funcionario es adscrito a la Organización por la administración pública nacional por el período indicado en la carta de nombramiento". El régimen de adscripción puede y debe usarse en provecho del sistema de las Naciones Unidas mientras se aplique en forma limitada. Puede ser un instrumento para atraer a funcionarios altamente calificados cuando se necesiten conocimientos técnicos de avanzada, o cuando se deban llenar puestos supernumerarios.

20. Los Estados Unidos comparten la conclusión del Secretario General de que corresponde poner fin al sistema de sustitución. Si la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar al personal de la Secretaría ha de ser verdaderamente la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, el Secretario General debe poder escoger candidatos de Estados Miembros distintos del país de origen del titular. La disposición de la resolución 35/210 de la Asamblea General, que permitió sustituciones por candidatos de países cuyos nacionales trabajaran principalmente con contratos de plazo fijo, está perdiendo vigencia a medida que los Estados Miembros van permitiendo con mayor frecuencia que sus nacionales trabajen en la Secretaría con nombramientos permanentes.

21. El sistema de límites convenientes no debe modificarse hasta que todos los Estados Miembros estén dentro de límites que les fija. Este sistema entró en vigor hace tres años, lo que no es tiempo suficiente para que haya surtido efecto. Además, un nuevo cambio volvería a crear inestabilidad en la distribución geográfica.

(Sra. Shenwick, EE.UU.)

22. La delegación de los Estados Unidos apoya la elaboración de un sistema de promoción de perspectivas de carrera, la adopción de medidas para aumentar la movilidad del personal y las oportunidades de capacitación en todos los lugares de destino, y el mantenimiento del sistema de gestión de vacantes. Apoya también el uso de concursos para llenar puestos de categoría P-3, pero espera que este proceso no perjudique las perspectivas de ascenso de los funcionarios de categoría P-2 que llenen los requisitos para ser ascendidos a la categoría P-3. También espera que haya vacantes suficientes para justificar los gastos que entrañan los concursos nacionales.

23. Es motivo de preocupación que la contratación y el ascenso de hombres continúen a un ritmo superior que los de mujeres, como se indica en el documento A/46/377. Los Estados Unidos apoyan las medidas adoptadas por el Secretario General para mejorar la condición y la representación de la mujer en la Secretaría, e instan a los Estados Miembros a que presenten más candidatas, a que busquen candidatas idóneas y las alienten a solicitar puestos vacantes, y a que elaboren listas nacionales de candidatas que puedan compartir con la Secretaría.

24. La oradora expresa su preocupación por la administración de justicia en la Secretaría y considera que deben introducirse reformas en la reglamentación correspondiente. La reglamentación actual promueve reclamaciones injustificadas por parte de los funcionarios y desalienta iniciativas de la administración por temor a las represalias. El Secretario General debería presentar un informe al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo séptimo período de sesiones. La delegación de los Estados Unidos expresa sus reservas con respecto a las conclusiones del párrafo 25 del documento A/C.5/46/7 en el sentido de que el aumento del número de casos planteados no significa un deterioro de la calidad del proceso administrativo de toma de decisiones, sino una mayor confianza en los procedimientos de rectificación. Los verdaderos motivos del elevado número de reclamaciones deben encararse mediante un examen de los procedimientos de reclamación y del sistema de administración de personal, y la adopción de las medidas correspondientes.

25. Con respecto a la cuestión de los viajes oficiales y privados de funcionarios de las Naciones Unidas en los Estados Unidos (párrafos 13 y 14 del documento A/C.5/46/4), la delegación de los Estados Unidos subraya que las disposiciones relativas a viajes privados no restringen los viajes oficiales de funcionarios públicos internacionales. Los Estados Unidos siempre han garantizado y seguirán garantizando, la libertad de viaje de los funcionarios en misión oficial. No hay ninguna contradicción entre las obligaciones de los Estados Unidos como país huésped y su facultad inherente a tomar las medidas que sean necesarias, conforme a derecho, para salvaguardar su seguridad nacional.

26. La oradora expresa su profunda preocupación por los numerosos casos de arresto, detención y secuestro de funcionarios de las Naciones Unidas y organismos especializados y, en particular, por los casos en que no se proporciona acceso inmediato al funcionario detenido ni explicación de su arresto o detención. Apoya enérgicamente las propuestas de la reunión especial entre organismos sobre cuestiones de seguridad, celebrada el mes de junio pasado en Ginebra, especialmente respecto de la necesidad y el derecho

(Sra. Shenwick, EE.UU.)

de los funcionarios detenidos a recibir atención médica adecuada, y la necesidad de mantener un vínculo jurídico con el funcionario arrestado o detenido mediante la renovación de su contrato hasta que se resuelva la situación.

27. La delegación de los Estados Unidos solicita que en el futuro se informe oralmente a la Quinta Comisión sobre los incidentes que ocurran luego del período comprendido por el correspondiente informe, tal como se ha hecho en el corriente año, y exhorta a todos los Estados Miembros a que apoyen los esfuerzos del Secretario General en esta materia.

28. La delegación de los Estados Unidos no tiene objeciones a las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en los documentos A/C.5/46/13 y A/C.5/46/16.

29. El Sr. SAEED (Pakistán) dice que, para que la Organización pueda desempeñar las funciones cada vez más numerosas que se le están encomendando, es indispensable que la Secretaría contrate y mantenga en su plantilla a personas con las mejores aptitudes profesionales y la debida motivación, respetando siempre los principios fundamentales consagrados en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, a saber: asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y conseguir la más amplia representación geográfica posible.

30. Según el párrafo 8 del informe A/46/370 del Secretario General, sólo 2.600 de los 29.246 puestos existentes en todo el sistema de las Naciones Unidas están actualmente sujetos a distribución geográfica; se trata de un dato preocupante, en particular porque esta cifra es inferior a la cifra básica de 2.700 mencionada en el inciso a) del párrafo 18 del documento A/C.5/46/2, que, por otra parte, no se ha revisado desde 1987. Sería conveniente saber cuántos nuevos puestos se han creado en el sistema de las Naciones Unidas desde 1987 y cuántos de ellos se han añadido a la lista de puestos que deben cubrirse respetando el principio de distribución geográfica equitativa; también sería interesante que la Secretaría indicara cuántos de los 81 nuevos puestos propuestos por el Secretario General en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1992-1993 están sujetos a distribución geográfica.

31. La Asamblea General decidió, en virtud de su resolución 42/220, que examinaría en el cuadragésimo quinto período de sesiones los límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, prestando la debida atención al concepto de paridad entre los factores condición de Miembro y cuota y a la ponderación porcentual del factor población. Sería conveniente que se considerase en el presente período de sesiones la posibilidad de aumentar la ponderación asignada al factor población, cuya reducción progresiva a lo largo de los años ha afectado negativamente a los países más poblados. El informe presentado por el Secretario General sobre el tema de los límites convenientes (A/C.5/46/2) puede ser de gran utilidad para establecer una combinación más equilibrada y objetiva de los tres criterios.



(Sr. Saeed, Pakistán)

32. El informe A/46/377 del Secretario General indica que se han realizado ciertos progresos por lo que se refiere a la situación de la mujer en la Secretaría; sin embargo, sería conveniente que la Secretaría intensificara sus esfuerzos para lograr que, a finales de 1995, el 35% de los puestos del cuadro orgánico estén ocupados por mujeres. Como han indicado ya varias delegaciones, los objetivos de mayor representación de la mujer a todos los niveles y representación geográfica equitativa son compatibles y deben perseguirse simultáneamente.

33. El Sr. AL-DOSARI (Bahrein) dice que, en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 45/239 y en resoluciones anteriores, hay que seguirse esforzando por dar un trato más equitativo a los países que están insuficientemente representados o no representados en la Secretaría. Manifiesta su satisfacción por los progresos realizados en materia de cooperación entre los Estados, pero hace hincapié en la necesidad de intensificar esa cooperación, que debe basarse en los principios de equidad y justicia, a fin de aumentar la representación de esos países, sobre todo en los puestos de las categorías superiores.

34. Según el párrafo 15 del informe A/46/370 del Secretario General, Bahrein es uno de los países que no están representados. Para conseguir una distribución geográfica más justa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta, es indispensable que se contrate a más personas procedentes de los países cuya representación es insuficiente o nula. En este sentido, cuando la Secretaría envíe anuncios de vacantes a las misiones, es preciso que dé un plazo suficiente para que esos anuncios se transmitan a las capitales y para que se reciban las candidaturas correspondientes.

35. La contratación debe basarse principalmente en los criterios de eficiencia, competencia e integridad. Por ello, es preciso que se establezcan procedimientos de valoración de la competencia de los funcionarios para evitar los casos de corrupción y que se apliquen criterios uniformes para los ascensos.

36. Cabe señalar que, aunque la Asamblea General hizo hincapié en su resolución 45/239 en la necesidad de lograr una distribución geográfica amplia y equitativa del personal, los puestos altos siguen siendo del dominio exclusivo de determinados países. En este sentido, hay que instar al Secretario General a que siga tratando de mejorar la composición de la Secretaría, a fin de que los Estados cuya representación es insuficiente o nula en la actualidad estén adecuadamente representados en el futuro.

37. El Sr. WIBISONO (Indonesia) dice que la Organización debe ofrecer a su personal unas condiciones de servicio adecuadas si pretende contratar y mantener a personas con las aptitudes profesionales necesarias para desempeñar las importantes funciones que se están encomendando a las Naciones Unidas.

38. El informe A/46/370 del Secretario General sobre la composición de la Secretaría indica que menos del 10% del total de los puestos del sistema de las Naciones Unidas están sujetos a distribución geográfica; esta proporción debería reconsiderarse en vista de las disposiciones que rigen la contratación

(Sr. Wibisono, Indonesia)

del personal de la Organización, contenidas en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Un instrumento de gran utilidad para el examen del sistema de límites convenientes es el informe A/C.5/46/2 del Secretario General, en que se formulan distintas opciones en relación con los límites convenientes para la distribución geográfica de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. En este contexto, se debería prestar también la debida atención a la propuesta formulada por la delegación de la India, con la que Indonesia está totalmente de acuerdo, de que se incremente la ponderación del factor población hasta su nivel anterior, a saber, el 7,2%, a fin de que los Estados Miembros más poblados reciban un trato justo en la aplicación del principio de los límites convenientes.

39. Es lamentable comprobar que el número de Estados insuficientemente representados ha aumentado; puesto que Indonesia es uno de los 24 Estados que estaban en esa situación al 30 de junio de 1991, sería conveniente que la Secretaría explicase por qué dos de los cuatro candidatos que superaron el concurso nacional realizado en Jakarta hace dos años no han sido contratados aún y que hiciese lo posible por agilizar los procedimientos de contratación.

40. Por lo que se refiere a la condición de la mujer en la Secretaría, resulta alentador que se haya alcanzado una tasa de participación del 35% en los puestos de las categorías más bajas del escalafón sujetos a distribución geográfica; la representación de la mujer en los puestos de las categorías superiores, por el contrario, deja aún mucho que desear. Hay que agradecer al Secretario General los esfuerzos que está realizando para corregir este desequilibrio y es de esperar que se sigan realizando progresos en ese sentido.

41. En otro orden de cosas, Indonesia manifiesta su voluntad de colaborar con la Secretaría en la Misión de Avanzada a Camboya (UNAMIC) en vista de que, según el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, la dotación de personal necesaria para dicha misión supera considerablemente la capacidad de la Secretaría.

42. El Sr. JIN Yongjian (China) acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por la Secretaría para mejorar la composición de su plantilla, pero lamenta que no hayan sido tan fructíferos como habría sido de esperar; de hecho, el número de países insuficientemente representados ha aumentado. Además, aunque la representación de los países en desarrollo en los puestos más altos del escalafón de la Secretaría es mayor que el año pasado, el porcentaje de puestos de categoría D-2 y categorías superiores ocupados por personas de países en desarrollo sigue siendo muy reducido.

43. El informe A/46/377 del Secretario General indica que se han hecho progresos en la aplicación de las resoluciones 45/125 y 45/329 C, que disponen que la tasa de participación general de la mujer en los puestos sujetos a distribución geográfica debe ser del 30% a finales de 1990 y del 35% a finales de 1995: en efecto, esa tasa era ya del 29,2% a finales de junio de 1991. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para conseguir una distribución más equitativa de los puestos de las distintas dependencias de la Secretaría entre hombres y mujeres. Hay que alentar a los Estados Miembros a cooperar con la Secretaría y exhortar a ésta a que tome medidas eficaces y positivas para corregir el desequilibrio, sin olvidar que los criterios fundamentales en que

(Sr. Jin Yongjian, China)

debe basarse la contratación en la eficacia, la competencia y la integridad y sin perder de vista la necesidad de conseguir una distribución geográfica equitativa.

44. Por lo que se refiere a la contratación en régimen de adscripción, cabe recordar que, en su resolución 45/239 A II, la Asamblea General reconoció que existen diferencias intrínsecas entre la contratación en las Naciones Unidas de funcionarios públicos en régimen de adscripción y la adscripción entre los organismos que participan en el régimen común de las Naciones Unidas. Por ello la delegación de China considera que estas dos modalidades de adscripción deben regirse por principios diferentes. En concreto, la primera ha de ser el resultado de un contrato entre las tres partes interesadas (la Secretaría de las Naciones Unidas, el gobierno del país de que se trate y el funcionario), contrato que no se podrá modificar en ningún caso sin el acuerdo expreso de cada una de esas tres partes; cualquier procedimiento de contratación en régimen de adscripción que no se base en este principio sería absolutamente inaceptable.

45. El principio de la distribución geográfica equitativa es uno de los criterios fundamentales que rigen la contratación del personal de las Naciones Unidas. A fin de garantizar la aplicación de este principio, debe mantenerse el sistema de adscripción y sustitución de funcionarios de las administraciones públicas con candidatos de la misma nacionalidad para cubrir los puestos sujetos a distribución geográfica. Por ello, la delegación de China no apoya la propuesta formulada por el Secretario General en el párrafo 7 del documento A/C.5/46/9 en el sentido de que, como resultado de la aplicación de las disposiciones de la sección IV de la resolución 37/126 y de la reciente admisión de varios Estados como Miembros de las Naciones Unidas, la Asamblea General considere la posibilidad de poner fin al sistema de sustitución establecido por la resolución 35/210. Aunque el Secretario General insiste en su informe en que la eliminación de esa práctica excepcional no afectará al compromiso de garantizar una representación geográfica equitativa, es evidente que, si se deja de aplicar la disposición que garantiza esa equidad, el principio sólo existirá nominalmente.

46. Por otra parte, hay que destacar que la contratación de funcionarios de las administraciones públicas de los Estados Miembros contribuye a mantener una relación adecuada entre los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y el personal permanente. Los contratos de plazo fijo permiten a las Naciones Unidas contratar a excelentes profesionales que no pueden trabajar para la Organización en régimen permanente y dan a la Secretaría un margen de flexibilidad para adecuar su plantilla a las necesidades que se presenten. Los contratos permanentes, en cambio, aseguran a las Naciones Unidas un núcleo estable de personal perfectamente familiarizado con sus funciones. Por ello, es indispensable que se mantenga una relación adecuada entre esas dos formas de contratación.

47. Por lo que se refiere a la cuestión de los límites convenientes y tras haber examinado detenidamente las distintas opciones mencionadas en el informe A/C.5/46/2, la delegación de China respalda plenamente la propuesta formulada por las delegaciones de la India y el Pakistán de que se incremente

(Sr. Jin Yongjian, China)

la ponderación porcentual del factor población. Asimismo, habría que tomar medidas para asegurar la aplicación gradual del principio de paridad entre los factores condición de Miembro y cuota.

48. El Sr. VALEV (Bulgaria) dice que la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad del personal y la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría son dos principios que se complementan mutuamente y de cuya aplicación sistemática depende que la Secretaría sea verdaderamente independiente, competente y dedicada. Es importante continuar racionalizando la Secretaría de acuerdo con las recomendaciones del Grupo de los 18 y, en este contexto, su delegación acogerá con beneplácito todas las propuestas constructivas que apunten a simplificar la estructura de la Secretaría, a evitar duplicaciones innecesarias de actividades y a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y financieros.

49. Es de lamentar que, de acuerdo con el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/46/370), no se hayan logrado progresos significativos en este último año en cuanto a la representación de los Estados Miembros en la Secretaría. Si bien el número de Estados Miembros no representados disminuyó, el número de Estados insuficientemente representados y excesivamente representados aumentó. Ha sorprendido mucho a la delegación de Bulgaria que, de los 170 nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica, solamente 28, es decir, el 16,5%, hayan correspondido a nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Esta escasa proporción no es suficiente para cumplir con los requisitos establecidos en la resolución 45/239 A de la Asamblea General. La delegación de Bulgaria comprende las dificultades que existen para alcanzar las metas fijadas y está dispuesta a considerar cualquier propuesta viable que pueda facilitar el logro de una representación más equilibrada de los Estados Miembros en la Secretaría. En tal sentido, tal vez convendría aumentar el número de puestos sujetos a distribución geográfica.

50. Bulgaria respalda el procedimiento de los concursos nacionales, que ha demostrado ser útil para seleccionar y contratar funcionarios jóvenes altamente calificados. Es alentador que los exámenes para puestos de categoría P-1, P-2 y P-3 hayan tenido resultados satisfactorios y que esta práctica continúe y se extienda a otros países y grupos ocupacionales. La delegación de Bulgaria apoya los planes de la Secretaría de fortalecer la Sección de Capacitación y Exámenes y espera con interés los concursos nacionales que se celebrarán en su país durante el primer semestre del año próximo. Al mismo tiempo, espera que los nombramientos de los candidatos que aprueben los exámenes se hagan con rapidez.

51. Con respecto al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, si bien los resultados podrían haber sido más alentadores, todavía es posible alcanzar la meta del 35% para 1991, siempre y cuando se apliquen algunas medidas adicionales. El aumento gradual pero persistente del porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica justifica esas expectativas. En cuanto a la representación de la mujer en puestos de categoría D-1 y categorías superiores la situación no invita al optimismo. Para poder alcanzar la meta del 25% sería necesario casi triplicar el número

(Sr. Valev, Bulgaria)

de funcionarias en las categorías superiores en un período de cuatro años. Esta meta, que es muy ambiciosa pero no imposible, sólo podrá alcanzarse si se aplican rigurosamente las medidas que se describen en el informe del Secretario General (A/46/377), y si los Estados Miembros prestan su pleno apoyo y cooperación. Cabe señalar que, de todos los grupos regionales, Europa oriental tiene el número y el porcentaje más bajos de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, situación que se debe tener en cuenta a la hora de contratar nuevas funcionarias. La delegación de Bulgaria, que estima que el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría no debe convertirse en un fin en sí mismo, ni debe lograrse a expensas de la calidad del personal, confía en que se seleccionarán funcionarias altamente calificadas y competentes, sin pasar por alto los requisitos exigidos a todo el personal de las Naciones Unidas.

52. La delegación de Bulgaria comparte la opinión del Secretario General de que los principales criterios para garantizar la distribución equitativa de puestos entre los Estados Miembros son la condición de Miembro, la población y la cuota (A/C.5/46/2, párr. 34). En cuanto al peso relativo de cada factor, considera que debería establecerse gradualmente una total paridad entre los factores condición de Miembro y cuota. La opción J que se indica en el informe podría ser la meta final. El aumento en términos relativos y, por consiguiente, en términos absolutos de los puestos que se distribuyen de acuerdo con el factor condición de Miembro se justifica en razón del aumento del número de Estados Miembros. Si bien debe haber cierta flexibilidad en el cálculo de los límites convenientes, la relación entre el punto medio y los límites superior e inferior tendría que ajustarse a un criterio más uniforme. Según la metodología actual, para la mayoría de los Estados Miembros el factor de flexibilidad del 15% es sustituido por un número fijo de 4,8 puestos que, en muchos casos, equivale a aproximadamente el 70% de sus puntos medios respectivos. Bulgaria considera que, al determinar el nivel de representación de cada uno de los Estados Miembros, el criterio más exacto sería comparar el número de funcionarios con el punto medio, y no con los límites convenientes.

53. Bulgaria apoya la sugerencia formulada por otras delegaciones de que las cuestiones relativas al personal se consideren bienalmente, en los años en que la Quinta Comisión no tenga que examinar el proyecto de presupuesto por programas.

54. El Sr. BAZABIDILA (Congo) dice que las cuestiones relativas al personal revisten especial importancia en esta etapa posterior a la guerra fría, en que las Naciones Unidas están a la vanguardia de la acción internacional en distintas esferas. La capacidad de la Organización para ejecutar las nuevas tareas depende sobre todo de que su estructura administrativa y su personal reúnan los requisitos necesarios de competencia, integridad y dedicación.

55. No se ha hecho bastante por remediar la situación de los Estados que no están representados o lo están de manera insuficiente, la mayoría de los cuales son países en desarrollo. Cabe destacar que el Congo es uno de los Estados Miembros insuficientemente representados en la Secretaría. Al 30 de junio de 1991, había solamente siete funcionarios congoleños en las Naciones Unidas en su mayoría concentrados en puestos de categoría P-5, P-4 y P-3 del

/...

(Sr. Bazabidila, Congo)

cuatro orgánico. El Congo no está representado en los puestos de categoría D-1, D-2 y categorías superiores, y no hay mujeres congoleñas en la Secretaría. Es importante que se corrija este desequilibrio y se asegure la presencia de nacionales congoleños en todos los niveles de la Secretaría, en particular en puestos de categoría D-1, D-2 y categorías superiores. No se trata aquí de una cuestión de capacitación, ya que el Congo ha demostrado ampliamente que es capaz de proporcionar a la Organización funcionarios altamente calificados.

56. Es preciso que la Secretaría tenga especialmente en cuenta, en sus actividades de contratación el principio de la distribución geográfica equitativa, que es perfectamente compatible con la necesidad de dotar a la Organización de funcionarios del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Asimismo, es preciso respetar estrictamente el procedimiento establecido para la elaboración y la publicación de avisos de vacantes, para ofrecer idénticas oportunidades de contratación a los nacionales de todos los Estados Miembros, ya sea que se presenten como candidatos internos o externos. El Congo apoya plenamente el principio de la organización de concursos, siempre que los candidatos seleccionados obtengan rápidamente un empleo en el sistema de las Naciones Unidas. En este contexto, debe darse prioridad a los países en desarrollo y, en particular, a los países africanos.

57. Pese a las medidas adoptadas, el nivel actual de representación de la mujer en la Secretaría continúa estando por debajo de la meta del 30% fijada para fines de 1990. Al mismo tiempo, se corre el riesgo de no alcanzar el objetivo del 35% para 1995, establecido en la resolución 45/239 C de la Asamblea General. Si bien el número de puestos de categoría D-1 y categorías superiores ocupados por mujeres aumentó en el último año, es necesario hacer mayores progresos. La delegación del Congo considera que la representación de la mujer en la Secretaría sigue siendo escasa y asigna gran importancia a la aplicación de las resoluciones 45/239 C y 44/185 de la Asamblea General. Por lo tanto, sugiere que se pida al Secretario General que elabore un programa para 1991-1995 con el fin de mejorar esta situación, y que presente un informe a la Asamblea General en el cuadragésimo séptimo período de sesiones.

58. En cuanto a la representación de los Estados Miembros, la delegación del Congo conviene con el Secretario General en que el problema no reside en encontrar una nueva metodología para el establecimiento de los límites convenientes sino en introducir ajustes apropiados en los distintos factores, para asegurar una distribución geográfica más acorde con el espíritu de la Carta. Los Estados Miembros deben optar por un sistema de límites convenientes basado esencialmente en la solidaridad y la voluntad de alcanzar los objetivos trazados, con la participación responsable y eficaz de todos los Estados Miembros. Un desequilibrio muy marcado entre los coeficientes asignados a los distintos factores (condición de Miembro, población y cuota) sería contrario al deseo de establecer un nuevo orden mundial sobre la base de la igualdad entre los Estados y la división de las responsabilidades. En consecuencia, entre las opciones propuestas por el Secretario General en el documento A/C.5/46/2, la delegación del Congo prefiere sin lugar a dudas la J, pero podría aceptar la opción F si ello facilitara el consenso.

(Sr. Bazabidila, Congo)

59. La moral del personal ejerce una clara influencia en la buena marcha de la Organización. Es por ello que la promoción de las perspectivas de carrera, el mejoramiento de las condiciones de servicio, la capacitación y la rotación deberían constituir siempre una preocupación fundamental del Secretario General. Sería conveniente que ciertos grupos profesionales del sistema de las Naciones Unidas tuvieran mucha movilidad para diversificar la experiencia de los funcionarios y ampliar sus perspectivas de carrera. Es por ello que la delegación del Congo pide al Secretario General que presente en el cuadragésimo séptimo período de sesiones un plan estructurado y coherente de promoción de las perspectivas de carrera que garantice al personal de las Naciones Unidas el respeto del Estatuto, los ascensos y los aumentos de sueldo.

60. A juicio de la delegación del Congo, es preciso poner fin al abuso de autoridad y la transgresión de las normas que rigen las relaciones entre la Administración y el personal en ciertos lugares de destino, prácticas que crean tensiones y dificultan la ejecución de los programas de las Naciones Unidas.

61. La delegación congoleña que ha tomado nota con pesar de los casos de violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de funcionarios internacionales que se mencionan en el documento A/C.5/46/4, apoya plenamente los esfuerzos constantes del Secretario General en pro de la aplicación de los acuerdos internacionales relativos a las prerrogativas e inmunidades de las organizaciones internacionales y sus funcionarios y espera que todos los Estados Miembros los respalden con igual firmeza.

Se levanta la sesión a las 17.20 horas.