

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**



CUADRAGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION
30a. sesión
celebrada el
viernes 13 de noviembre de 1987
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 30a. SESION

Presidente: Sr. SINGH (Fiji)

más tarde: Sr. AMNEUS (Suecia)

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

SUMARIO

TEMA 122 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 fascículo separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL
A/C.5/42/SR.30
30 de noviembre de 1987
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

87-57058 7001i

19p.

/...

Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

TEMA 122 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)
(A/41/640; A/42/636; A/C.5/41/14; A/C.5/42/3, 7, 14, 24, 28 y 37)

1. El Sr. DASHKEVICH (República Socialista Soviética de Ucrania) dice que la Secretaría de las Naciones Unidas debería ser un fiel reflejo de la diversidad política, nacional, cultural y lingüística del mundo. Ucrania, como es bien sabido, apoya las gestiones del Secretario General para reestructurar la Secretaría, aumentar su eficiencia y eficacia y eliminar la duplicación de actividades. Al mismo tiempo, cree que ningún Estado o grupo de Estados debe gozar de ventajas en perjuicio de otros. Toda reducción del personal, incluso en las categorías superiores, o toda reestructuración, deben realizarse estrictamente de conformidad con el principio fundamental de la distribución geográfica equitativa. Las perspectivas de Ucrania en cuanto a su representación en los puestos sujetos a distribución geográfica, en el contexto de la actual congelación de las contrataciones, son motivo de gran preocupación para su delegación, que no puede menos de coincidir con el Secretario General en que la congelación de las contrataciones es un instrumento sin precisión alguna que actúa al azar y además distorsiona la distribución geográfica de los puestos en la Secretaría.

2. Del examen del documento A/42/636 se desprende que la suspensión de las contrataciones amenaza con obstaculizar seriamente la ejecución de programas autorizados por la Asamblea General. La suspensión también coloca a algunos Estados Miembros, incluida Ucrania, en situación de desventaja con respecto a otros Estados, ya que no permite que se reemplace normalmente a los funcionarios contratados a plazo fijo, como resultado de lo cual su país ya ha perdido cinco puestos. La distorsión que como consecuencia de ello se produce en la composición de la Secretaría es contraria al espíritu y a la letra de la Carta. En opinión de la delegación de Ucrania, la congelación debería aplicarse únicamente a los Estados excesivamente representados. Esa restricción tendría además la ventaja de permitir la contratación de mujeres calificadas procedentes de países no representados o insuficientemente representados para ocupar puestos del cuadro orgánico y avanzar así hacia el objetivo de la Asamblea General de que la tasa de participación de la mujer en los puestos sujetos a distribución geográfica sea del 30% para 1990. Es de lamentar que ninguna de las candidatas presentadas por Ucrania haya sido aceptada para trabajar en la Secretaría, lo que constituye un caso de discriminación.

3. El principio fundamental de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse también con respecto al sistema de límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, ya que es a través de la aplicación de ese sistema que los Estados Miembros pueden ejercer su derecho a la representación equitativa en la Secretaría. En vista del actual proceso de reestructuración, sería prematuro en este momento adoptar una decisión definitiva sobre cualquier modificación de la estructura de esos límites y de los criterios en que se fundan.

/...

(Sr. Dashkevich, RSS de Ucrania)

4. El compromiso político y financiero de la RSS de Ucrania con las Naciones Unidas le da derecho a procurar que se tengan en cuenta sus intereses en las cuestiones relativas al personal. Ucrania desea trabajar de manera constructiva con la Secretaría para lograr su debida representación y, como lo ha hecho en el pasado, se complacerá en acoger a las misiones de personal que envíen las Naciones Unidas periódicamente. Al mismo tiempo, se opone a que los concursos se extiendan a la contratación de funcionarios para puestos de la categoría P-3.

5. El Sr. KASTOFT (Dinamarca), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, dice que es responsabilidad de todos los Estados Miembros velar por que el proceso de reforma iniciado a partir de la resolución 41/213 de la Asamblea General se lleve a cabo de manera ordenada. Sin embargo, es al Secretario General a quien compete aplicar la reforma en la esfera de la administración del personal, y por lo tanto los Doce acogen con satisfacción la afirmación de que la Secretaría se está ocupando con carácter de urgencia de la aplicación de las recomendaciones pertinentes. Es indispensable contar con un personal eficiente, competente y dedicado para que las Naciones Unidas puedan llevar a cabo su labor. Si las circunstancias difíciles originadas por la actual crisis financiera persisten durante demasiado tiempo, las Naciones Unidas perderán progresivamente su capacidad para atraer y retener al personal altamente calificado que necesitan.

6. Por ser partidarios de una administración pública internacional verdaderamente independiente y altamente competente, los Doce desean reiterar la importancia que atribuyen a los principios establecidos en los Artículos 100 y 101 de la Carta. Siempre y cuando se cumpla el requisito básico de eficiencia, competencia e integridad, debe darse prioridad a la contratación de candidatos de países no representados o insuficientemente representados. Al mismo tiempo, ningún puesto debe considerarse de propiedad exclusiva de ningún Estado Miembro, y es esencial que la contratación para todos los puestos esté abierta a los nacionales de todos los Estados antes mencionados. En 1988 deberían reanudarse los concursos, ya que este sistema tiende a mejorar la calidad de la Secretaría, con miras a asegurar la más amplia representación geográfica posible.

7. En cuanto a los distintos criterios posibles para el cálculo de los límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, indicados en el documento A/C.5/42/7, los Doce respaldan la decisión del Secretario General de utilizar una cifra de 2.700 puestos para el cálculo de los nuevos límites provisionales para 1987, y apoyan su sugerencia de que se reduzca aún más la cifra básica a fin de indicar el número efectivo de puestos ocupados. En cuanto a la conveniencia de asignar los puestos distribuidos en función del factor población directamente a los límites convenientes de cada Estado Miembro, los Doce señalan que un cambio de esa índole daría mucha más rigidez al sistema de límites y creen que habría que analizar cuidadosamente la cuestión. También destacan el aumento en el porcentaje de ponderación asignado al factor condición de miembro desde la aprobación de la resolución 34/219 de la Asamblea General, así como la disminución en el porcentaje de ponderación asignado al factor cuota, y reservan su opinión con respecto a la posibilidad de introducir nuevos cambios en el porcentaje de ponderación relativo a esos dos factores.

/...

(Sr. Kastoft, Dinamarca)

8. Los Doce aprecian las gestiones del Secretario General para tratar la cuestión de las detenciones y los encarcelamientos arbitrarios de funcionarios de las Naciones Unidas con los gobiernos interesados. En vista de que la situación no ha mejorado apreciablemente y de que ciertos Estados continúan violando las prerrogativas e inmunidades, los Doce exhortan nuevamente a los gobiernos respectivos a poner fin a tales actos. La detención del Sr. Liviu Bota por las autoridades rumanas, en contravención del Artículo 105 de la Carta, es motivo de especial preocupación, como lo es el caso del Sr. Alec Collett. Sin embargo, la mención de estas dos personas no debe interpretarse en desmedro de la importancia de los demás casos mencionados en el documento A/C.5/42/14.

9. Los Doce acogen con satisfacción la decisión del Secretario General de dar prioridad al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría y esperan que se siga avanzando hacia el objetivo de la Asamblea General de aumentar el número de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica, con miras a lograr una tasa de participación del 30% para 1990, objetivo cuyo logro depende de que los Estados Miembros seleccionen y presenten candidatas calificadas. Los Doce toman nota de la decisión del Secretario General de prorrogar por un período de seis meses las funciones de la Coordinadora para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría, antes de transferir gradualmente las funciones de la Coordinadora a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

10. Con respecto al contenido del documento A/C.5/42/28, los Doce acogen con beneplácito las sugerencias y medidas encaminadas a reformar los procedimientos de justicia interna de la Secretaría, y esperan que el Secretario General formule nuevas sugerencias en el informe que presente a la Asamblea General en su cuadragésimo tercer período de sesiones.

11. Los Doce desean también conocer nuevos detalles sobre el plan de gestión de vacantes, diseñado para atenuar los efectos de la congelación de las contrataciones y la consiguiente distribución desigual de las vacantes. El Secretario General debería preparar al mismo tiempo un sistema más coherente de promoción de las perspectivas de carrera, vinculado al sistema de ascensos y basado en los méritos, que constituya un importante instrumento de gestión y responda asimismo a las aspiraciones razonables del personal.

12. El Sr. NYGARD (Estados Unidos de América) declara que su delegación apoya los esfuerzos de la Organización por lograr una Secretaría más reducida y eficiente. Para poder asegurar que se empleen funcionarios públicos internacionales competentes e independientes, y se logre de esa manera la futura viabilidad de las Naciones Unidas, la contratación de personal debe realizarse en estricto cumplimiento de los Artículos 100 y 101 de la Carta. Es interesante observar que durante la actual congelación de las contrataciones se redujo en dos el número de países no representados y aumentó la participación de la mujer. La delegación de los Estados Unidos desea destacar la importancia de mantener en la contratación de funcionarios del cuadro orgánico un equilibrio entre los nombramientos permanentes, que permiten la continuidad y el perfeccionamiento de personal especializado a largo plazo, y los nombramientos de plazo fijo, que facilitan la aportación de

/...

(Sr. Nygard, EE.UU.)

nuevas ideas y dan flexibilidad a la administración para atender las cambiantes necesidades de personal. Al mismo tiempo es fundamental que los nacionales de todos los Estados Miembros gocen de las mismas oportunidades de contratación y que ningún puesto se considere de propiedad exclusiva de ningún Estado. En vista de la gran importancia que atribuye a los principios consagrados en los Artículos 100 y 101 de la Carta, la delegación de los Estados Unidos propone que la resolución relativa al personal, que se habrá de aprobar en el actual período de sesiones, haga hincapié en la necesidad de que exista un equilibrio entre los nombramientos de plazo fijo y los nombramientos permanentes, así como en el principio del concurso abierto para todos los puestos.

13. Con respecto a la cifra básica para el cálculo de los límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la delegación de los Estados Unidos cree que los cálculos basados en las cifras de 2.700 y 2.550 puestos indican de manera más exacta el número efectivo de puestos, de conformidad con la resolución 41/206 C de la Asamblea General. Si bien los Estados Unidos no aceptan la tendencia a la paridad entre el factor condición de miembro y el factor cuota, apoyan la decisión de asignar los puestos distribuidos en función del factor población directamente a los límites convenientes de cada Estado Miembro y, en particular, la segunda opción mencionada en el párrafo 12 del documento A/C.5/42/7.

14. La delegación de los Estados Unidos coincide con la opinión general expresada en el cuadragésimo primer período de sesiones de que el grado de flexibilidad debería ser igual hacia arriba y hacia abajo del punto medio de los límites convenientes. Sin embargo, los procedimientos vigentes para ajustar los límites de los Estados Miembros entre exámenes generales no son satisfactorios ya que dan lugar a un aumento progresivo del factor condición de miembro. También es excesivo el incremento del factor población para tener en cuenta los aumentos en el número de puestos sujetos a distribución geográfica, y la delegación de los Estados Unidos cree que habría que sumar al factor población únicamente siete de cada 100 puestos adicionales y, de la misma manera, habría que restarle a ese factor siete de cada 100 puestos suprimidos. Todos los puestos nuevos restantes deberían asignarse al factor condición de miembro y al factor cuota en vigor en ese momento.

15. El aumento de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores es alentador, pero aún es necesario lograr más progresos. La delegación de los Estados Unidos confía en que el programa de trabajo para el bienio 1988-1989, que se esboza en el documento A/C.5/42/24, logrará mejorar aún más la condición de la mujer en la Secretaría. También desea reiterar su apoyo constante a la celebración obligatoria de concursos para las categorías P-1 y P-2, así como a los exámenes internos para ascender del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, con miras a garantizar la aplicación de un proceso de contratación objetivo y, en vista del claro porcentaje de éxito de la mujer en esos exámenes, contar con un medio eficaz de aumentar su representación en la Secretaría.

16. La delegación de los Estados Unidos sigue preocupada por el encarcelamiento, la detención y el secuestro de funcionarios de las Naciones Unidas, entre ellos el Sr. Liviu Bota, y apoya los esfuerzos del Secretario General para resolver esos

/...

(Sr. Nygard, EE.UU.)

problemas. Los funcionarios públicos internacionales no deben recibir semejante trato y todas las autoridades competentes deben cooperar para lograr la liberación de los funcionarios.

17. Las reformas propuestas por el Secretario General con respecto a la administración de justicia en las Naciones Unidas son acogidas con satisfacción, como lo será su informe a la Asamblea General en su cuadragésimo tercer período de sesiones sobre nuevas medidas en tal sentido. Es esencial realizar una supervisión cuidadosa para asegurar la eficacia de los procedimientos de apelaciones.

18. El Sr. SADAT (Afganistán) manifiesta que su delegación atribuye gran importancia a la distribución equitativa de los puestos en la Secretaría de conformidad con los límites convenientes, y apoya plenamente las medidas encaminadas a lograr ese objetivo. Según el informe sobre el sistema de límites convenientes (A/C.5/42/7), en 1987 el 43% de los Estados Miembros no estaban representados, o estaban representados insuficientemente o excesivamente. Además, del número total de nuevos nombramientos efectuados durante el último año, sólo el 16% correspondieron a países no representados e insuficientemente representados. Sólo si contrata a su personal con un criterio geográfico lo más amplio posible podrá la Organización reflejar adecuadamente la diversidad social, económica, política y cultural del mundo. Por lo tanto, debería prohibirse la contratación de un número elevado de funcionarios de países excesivamente representados. También deberían cumplirse estrictamente los requisitos de eficiencia, competencia e integridad que exige la Carta.

19. A la delegación del Afganistán le complace que haya aumentado el número de mujeres contratadas, según se indica en el informe del Secretario General (A/C.5/42/24). Debe continuar esa tendencia positiva y se debe prestar especial atención a la contratación de mujeres de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Deben continuar los esfuerzos del Secretario General por contratar más mujeres para el cuadro orgánico y puestos de adopción de decisiones, de conformidad con los principios de la igualdad de oportunidades y de la representación geográfica equitativa.

20. La delegación del Afganistán coincide con el Secretario General en que el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios es también una cuestión de respeto a la Organización. Por lo tanto, comparte su preocupación y su inquietud por la seguridad de los funcionarios y las violaciones de sus prerrogativas e inmunidades. El cumplimiento de las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas no sólo contribuye positivamente al mejoramiento de las relaciones de amistad entre los Estados, sino que también eleva el prestigio internacional de una nación. La República Democrática del Afganistán continuará respetando de manera inquebrantable esa Convención, la Carta y las resoluciones de la Asamblea General. Al mismo tiempo, reafirma la necesidad de que los funcionarios respeten plenamente las leyes y costumbres de los Estados Miembros, en particular de los países en que residen y trabajan. No deben hacer nada que pueda considerarse una violación de la seguridad y las leyes internas de los Estados Miembros. En tal sentido, la delegación del Afganistán apoya la declaración del Secretario General de que las prerrogativas e

(Sr. Sadat, Afganistán)

inmунidades se conceden a los funcionarios en interés de las organizaciones y no para el beneficio personal de los individuos. El Afganistán espera que el personal de las Naciones Unidas que trabaja en diversas partes del mundo respete estrictamente ese principio y no utilice sus inmunidades para fines políticos personales o para cualquier otra actividad que pueda poner en peligro la seguridad nacional de los Estados Miembros. En el caso que se refiere al Afganistán, en el párrafo 13 del informe del Secretario General (A/C.5/42/14), las personas mencionadas fueron detenidas por delitos relacionados con la seguridad. El Gobierno informó prontamente de su detención a las oficinas pertinentes de las Naciones Unidas y las mantuvo informadas sobre los procedimientos judiciales y la decisión final del tribunal respecto de los delitos. Se reconoció a los detenidos todos los derechos previstos en la ley, incluido el derecho de defensa. Las autoridades afganas permitieron que diversos representantes de las Naciones Unidas los visitaran y hablaran con ellos. Esos representantes manifestaron estar satisfechos del trato recibido por los detenidos y del comportamiento de las autoridades legales y judiciales. En el párrafo 12 del informe del Secretario General se hace referencia a una serie de hechos positivos ocurridos durante el último año. Las personas mencionadas fueron detenidas por actividades contra el Estado y condenadas a penas de prisión de diversa duración. En virtud de la amnistía declarada luego del anuncio de la política de reconciliación nacional, fueron liberadas antes de que cumplieran íntegramente sus condenas. El Gobierno del Afganistán continuará realizando esfuerzos constructivos para preservar las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y cumplir debidamente con sus responsabilidades internacionales para que las Naciones Unidas sean más eficaces en el cumplimiento de sus propósitos de paz.

21. El Sr. MENDEZ (Filipinas) dice que es alentador observar que la proporción de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica se ha elevado por primera vez por encima del 25% y que la situación de los Estados no representados e insuficientemente representados ha mejorado levemente. Al mismo tiempo, la congelación de las contrataciones continúa limitando las posibilidades de mejoramiento. Si bien su delegación comprende los motivos por los que se impuso la congelación, no es partidaria de prorrogar la congelación ni de utilizarla como medio principal para lograr la reducción del 15% del personal. El orador señala que la situación con respecto a la representación de Estados no representados o insuficientemente representados en puestos de categoría superior no ha cambiado significativamente, y exhorta al Secretario General a agilizar la aplicación de medidas correctivas no solamente en la Secretaría sino también en los programas extrapresupuestarios, y menciona una serie de medios que el Secretario General podría utilizar para tal fin. En tal sentido, la delegación de Filipinas elogia nuevamente la intención del Secretario General de tratar de las recomendaciones pertinentes del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18) con los órganos rectores correspondientes.

22. Refiriéndose a la cuestión de los límites convenientes, el orador dice que como que en la resolución 41/206 C se señaló la conveniencia de que la cifra básica para los cálculos guardase relación con el número efectivo de puestos sujetos a

(Sr. Méndez, Filipinas)

distribución geográfica, la delegación de Filipinas es partidaria de la cifra básica de 2.700. Preferiría mantener la flexibilidad tanto hacia arriba como hacia abajo del punto medio de los límites, como se establece en el sistema vigente. La delegación de Filipinas está de acuerdo con que se asigne un mayor porcentaje de ponderación al factor población y con que la Organización trate de lograr inmediatamente la paridad entre el factor condición de miembro y el factor cuota. En síntesis, es claro que el sistema de contratación y ascensos debe mejorar aún más para poder satisfacer las expectativas legítimas de los Estados Miembros.

23. El Sr. ETUKET (Uganda) declara que las medidas de reforma no deben dirigirse únicamente a lograr economías mediante recortes en el personal, sino que deben permitir la formulación de políticas de personal objetivas, que tengan por objeto lograr un personal independiente, eficiente, competente y motivado. Es preciso realizar todos los esfuerzos necesarios para asegurar que los nombramientos se efectúen de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa.

24. El orador espera que en el actual período de sesiones la Asamblea llegue a adoptar una decisión sobre un nuevo sistema de límites convenientes. Ese nuevo sistema debería ser simple y equitativo y caracterizarse asimismo por una tendencia práctica a la paridad entre el factor condición de miembro y el factor cuota. La delegación de Uganda comparte la preocupación expresada por otros Estados Miembros con respecto a la congelación de las contrataciones, que afecta negativamente la distribución geográfica del personal. Cuando se hagan excepciones a la congelación, deberá darse prioridad a los nacionales de Estados insuficientemente representados.

25. El orador expresa asimismo preocupación por los continuos casos de encarcelamiento, sin acusación formal, de varios funcionarios, y apoya las gestiones del Secretario General para obtener la liberación de todos los funcionarios encarcelados. Al mismo tiempo, señala que todos los funcionarios públicos internacionales tienen el deber recíproco de respetar la legislación de los Estados huéspedes.

26. Por último, acoge con satisfacción el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/C.5/42/24) y considera alentadores los esfuerzos realizados para aumentar la representación de la mujer, especialmente en las categorías superiores.

27. El Sr. MILLS-LUTTERODT (Ghana) está de acuerdo con la conclusión a que llegó el Comité Administrativo de Coordinación en una reunión reciente, en el sentido de que es preciso restablecer la confianza en las instituciones y en los procedimientos que regulan las estructuras de personal y administrativas de las Naciones Unidas y que exista la determinación política de utilizarlos al adoptar decisiones sobre cuestiones relativas al personal, para que la Secretaría sea eficaz y productiva. El orador observa con beneplácito los esfuerzos del Secretario General por obtener la liberación de los funcionarios que han sido encarcelados en contravención de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas.

(Sr. Mills-Lutterodt, Ghana)

28. Refiriéndose a la composición de la Secretaría, el orador dice que existen profundas disparidades en materia de distribución regional, ya que la participación de la región de Africa en su totalidad es igual o inferior a la de algunos países determinados. La delegación de Ghana espera que se produzcan cambios positivos en esa esfera, con respecto a los límites convenientes. El orador señala que, desde que se introdujo el concepto de paridad, en la resolución 34/219, se han realizado grandes progresos con miras a reducir la diferencia entre el porcentaje de ponderación asignado al factor condición de miembro y el asignado al factor cuota. Ese criterio de cambio gradual debe continuar. Es pues necesario dar nuevos pasos intermedios antes de lograr la paridad. Con respecto al factor población, debe evitarse cualquier cambio que introduzca rigidez en el sistema de cálculo de los límites. Por lo tanto, la delegación de Ghana es partidaria de la metodología descrita en los párrafos 16 y 17 del documento A/C.5/40/6.

29. La delegación de Ghana apoya las gestiones del Secretario General destinadas a aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores. Una manera de lograr el objetivo del 30% de mujeres en la Secretaría podría consistir en contratar únicamente a mujeres por un período de tres años.

30. La delegación de Ghana apoyará cualquier plan que refuerce la autoridad del Secretario General, especialmente en lo relativo a la adopción de medidas disciplinarias. Ghana espera con interés las reformas que el Secretario General se propone aplicar en una serie de esferas, incluida la administración de justicia. Sin embargo, señala que se debe consultar plenamente al personal y que las opiniones de éste deben tenerse en cuenta en la administración de justicia. Ello es particularmente cierto en el caso del sistema del mediador, cuyo éxito dependerá de la confianza y el apoyo que le brinden tanto la administración como el personal.

31. El Sr. MURRAY (Trinidad y Tabago) observa con satisfacción los progresos que se han realizado con miras a aumentar el porcentaje de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica.

32. Refiriéndose a la cuestión de las relaciones entre el personal y la administración, dice que como no es fácil identificar a la "administración" en las Naciones Unidas, hay pocas oportunidades de negociación real entre el personal y los empleadores. Cuando la Comisión examina propuestas del Secretario General o informes del Comité Mixto de Pensiones y de la Comisión de Administración Pública Internacional, lo hace desde el punto de vista de lo que pueden aceptar los Estados Miembros, y el personal no participa en las consultas. Esto contribuye inevitablemente al desánimo de los funcionarios. El personal tiene derecho a negociar el conjunto de normas que establecen las condiciones de servicio. Ahora bien, como es evidente que el personal no puede ser parte en las negociaciones entre los Estados Miembros, es preciso establecer algún mecanismo que permita al personal y a los empleadores negociar y llegar a fórmulas de transacción antes o después de que se celebren las consultas intergubernamentales.

(Sr. Murray, Trinidad y Tabago)

33. En general, la administración del personal es una esfera a la que se ha prestado tradicionalmente muy poca atención. La creación de una oficina de mediador parece casi inevitable. Sin embargo, un puesto tan delicado como éste no puede verse afectado por consideraciones financieras a corto plazo. Debe ser un puesto de dedicación exclusiva, y se debe dar al mediador autoridad y responsabilidad de manera explícita, preservando al mismo tiempo, como elemento esencial, el carácter confidencial.

34. En la sesión anterior, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se vio obligado injustamente, según parece, a aceptar ciertos casos no especificados de pretendidas injusticias. El Subsecretario General cuidará sin duda de que se corrija cualquier injusticia; sin embargo, la delegación de Trinidad y Tabago agradecería al Subsecretario General que le asegurase que todos los casos de supuestas injusticias se atenderán en la forma establecida y que no se dará prioridad a ciertos casos simplemente porque se destacaron en la Comisión. Todas las reclamaciones deben tener un trámite rápido y justo, con independencia del sexo del demandante. Además, cuando se introduzcan reformas es fundamental que se tengan muy en cuenta las políticas de personal y de administración de personal, ya que no tendría sentido establecer una estructura que sea eficiente en teoría, si el personal está descontento. El orador agradecería a la Coordinadora para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría y al DIP que aclarara cuál es la finalidad del folleto titulado "¿Y la mujer?", a quién está dirigido, cuánto costó producirlo, quién lo imprimió y qué recursos de personal se emplearon en su preparación. En el folleto se señala que el Secretario General ha propuesto que se dé prioridad al adelanto de la mujer. Es poco probable que esa propuesta pueda realizar el prestigio de las Naciones Unidas, en vista de los muchos otros problemas que enfrenta la comunidad internacional.

35. Por último, el orador señala que la preocupación expresada por muchas delegaciones con respecto a la violación de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de la Organización debería extenderse a la difícil situación de las familias de los funcionarios que están actualmente encarcelados. Espera que las delegaciones se ocupen seriamente de los problemas de personal y otros problemas, con miras a encontrar soluciones concretas.

36. La Sra. KINGSMILL (Australia) señala que la delegación de Australia atribuye gran importancia al desarrollo y mantenimiento de una administración pública internacional eficiente y económica. En momentos en que se pone en tela de juicio el papel que desempeñan las Naciones Unidas, es importante demostrar a los Estados Miembros que financian la Organización que las prácticas en materia de personal, tan criticadas en el pasado, se están abordando y resolviendo. Al respecto, la delegación de Australia se felicita de las recomendaciones del Grupo de los 18 relativas al personal. La aplicación de estas recomendaciones es una tarea vital del Secretario General y de los órganos pertinentes. La delegación de Australia comparte la convicción del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de que el programa de reformas culminará en una Secretaría más reducida y mejor administrada.

(Sra. Kingsmill, Australia)

37. La compleja tarea de aplicar esas recomendaciones resulta aún más difícil por el hecho de que muchas de las decisiones sobre cuestiones de personal tal vez tengan que tener en cuenta los cambios que previsiblemente se deriven de las deliberaciones de la Comisión Especial del Consejo Económico y Social. Es encomiable la labor realizada por el Secretario General, y los Estados Miembros deben permitirle que continúe efectuando las reducciones de personal de manera amplia. Es totalmente improcedente que se ejerzan presiones políticas para tratar de que se hagan excepciones a la recomendación 15. La delegación de Australia está de acuerdo con que se utilice un sistema de redistribución del personal y de gestión de las vacantes para llevar a cabo las reducciones del personal, y considera que hace mucho tiempo que debieron establecerse procedimientos de esa índole.

38. Claro está que la congelación de las contrataciones no es una norma de dotación de personal que resulte satisfactoria a largo plazo, ya que lleva a una distribución irracional de los recursos. La delegación de Australia espera que, a más largo plazo, se apliquen procedimientos más racionales para asegurar que las plantillas de personal correspondan a responsabilidades mejor definidas de las diferentes dependencias de la Organización.

39. La delegación de Australia saluda la introducción de modernas técnicas de gestión en las Naciones Unidas. En el pasado, la falta de políticas adecuadas en materia de personal, promoción de las perspectivas de carrera y automatización del trabajo de oficina fue una deficiencia evidente y dio lugar a una contratación excesiva de personal. La delegación de Australia apoya la declaración del Secretario General de que las actuales reformas son necesarias no sólo para aumentar la eficacia en función de los costos y racionalizar el aprovechamiento de los recursos, sino también para fortalecer a las Naciones Unidas, y tratará de mostrar al Secretario General la comprensión que solicita. Sin embargo, apoya firmemente la petición de la Comisión Consultiva de que las estimaciones revisadas del Secretario General vayan acompañadas de informaciones sobre la dotación de personal en forma de cuadros que demuestren los resultados propuestos de la revisión que se realiza en la aplicación de la recomendación 15. Es indispensable que los Estados Miembros se mantengan plenamente informados de los progresos sobre el particular. Deberían prepararse cuadros que mostraran en qué departamentos se ha liberado personal como resultado de la eliminación o fusión de algunas oficinas, el personal que se ha redistribuido, y el número total de puestos sobrantes como consecuencia de estas medidas. Los Estados Miembros estarían entonces en condiciones de juzgar los progresos alcanzados en la búsqueda de esa reducción del 15%.

40. La delegación de Australia expresa profunda preocupación por el número de funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados que se encuentran detenidos, encarcelados o desaparecidos. Apoya plenamente las gestiones del Secretario General para conseguir la liberación de los detenidos, a la mayoría de los cuales no se les ha procesado, e insta a todos los Estados Miembros a que respeten las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios a fin de que las organizaciones puedan cumplir sus obligaciones sin temer por el bienestar de sus funcionarios.

/...

(Sra. Kingsmill, Australia)

41. Sobre el sistema de límites convenientes para la distribución geográfica del personal, la delegación de Australia es partidaria de la cifra básica de 2.550 por ser la más cercana al objetivo del 15% de reducción del personal aprobado en el período de sesiones de la Asamblea General del pasado año. Continúa oponiéndose a cualquier medida encaminada a la paridad entre el factor condición de miembro y el factor cuota en el cálculo de los límites, y considera que el factor cuota debe seguir siendo predominante. La propuesta de China de que se tenga en cuenta el factor población en el límite de cada Estado Miembro puede restar flexibilidad al Secretario General en un momento en que más la necesite y dar lugar a que algunos Estados estén excesivamente representados.

42. La cuestión de la igualdad de oportunidades para la mujer en las Naciones Unidas es importante para la delegación de Australia. En el pasado expresó preocupación por el bajo nivel de participación de la mujer en la labor normativa de la Organización y por sus repercusiones para los programas y actividades de interés para la mujer. Por ello encomia los progresos alcanzados en la aplicación de las recomendaciones del Comité Directivo para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer, se congratula del nombramiento de dos mujeres como secretarías generales adjuntas y de la promoción de tres a la categoría D-2, y expresa satisfacción al observar que el porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica ha aumentado al 25,7%. La delegación de Australia reconoce los problemas causados por la congelación de las contrataciones en la aplicación de algunas recomendaciones y confía en que, cuando se suspenda la congelación, el número de mujeres contratadas, especialmente en las categorías medias y superiores, aumentará hasta alcanzar una participación general del 30% en 1990.

43. A fin de lograr ese objetivo, se debería mantener al menos un año más el puesto de Coordinador para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer y luego examinar la situación. Si se prorroga este puesto sólo seis meses, gran parte del actual proceso de reforma y renovación tendría lugar sin que se prestara atención especial a la situación de la mujer. Ello bien podría dar por resultado no sólo que no se lograran cumplir los objetivos acordados sino que hubiera un retroceso hacia la situación existente antes de 1985. Se debería permitir que la Coordinadora completara sus tareas para que las Naciones Unidas pudieran convertirse en un empleador modelo de la igualdad de oportunidades y cumplieran ellas mismas los principios recogidos en las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

44. La delegación de Australia reitera su preocupación por la forma en que se administra justicia y se atienden las quejas en la Organización. Lamenta que la situación se haya deteriorado al extremo de que se ha reducido la eficacia de la Organización y, por consiguiente, se haya convertido en preocupación para la Quinta Comisión. Saluda las medidas administrativas propuestas para acelerar los procedimientos y reducir el trabajo acumulado sin que se introduzcan nuevos procedimientos oficiales. Espera que se presente un informe sobre esta cuestión en el próximo período de sesiones y expresa el deseo de que se prepare un documento en el que figuren estadísticas comparadas sobre el número de casos atendidos y resueltos y el de casos pendientes.

/...

45. El Sr. HAAS (República Federal de Alemania) señala que el representante de Dinamarca, hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, presentó las opiniones generales de la delegación de la República Federal de Alemania sobre el tema. No obstante, el orador desea formular algunas observaciones concretas sobre la contratación de personal del cuadro orgánico para puestos sujetos a distribución geográfica. Como la República Federal de Alemania está insuficientemente representada, sigue muy de cerca las actuaciones de la Secretaría para rectificar el desequilibrio existente en la representación geográfica de los Estados Miembros. Con arreglo al nuevo sistema para calcular los límites convenientes, su país ha alcanzado casi el nivel mínimo de su límite, aunque en realidad actualmente trabajan en la Secretaría seis funcionarios nacionales menos que en 1986, por lo que el mejoramiento de su posición es más aparente que real. El orador comparte la preocupación expresada por el considerable número de nombramientos de nacionales de países excesivamente representados y de países que han alcanzado el nivel superior de su límite conveniente. Se alegra de que, al menos, algunos de los candidatos aprobados en los concursos celebrados en la República Federal de Alemania en 1985 hayan sido nombrados en 1987, y de que se proyecte contratar a otros. Este es un indicio alentador de que la Secretaría reconoce cada vez más que los concursos externos para nacionales de países no representados o insuficientemente representados constituyen un método eficaz para mejorar la distribución geográfica, y que es necesario renovar la plantilla para evitar el estancamiento. Por consiguiente, la delegación de la República Federal de Alemania exhorta al Secretario General a que contrate a todos los candidatos que lograron aprobar en los concursos celebrados en 1985. Al propio tiempo, confía en que en 1988 se celebren concursos de esa índole para nacionales de la República Federal de Alemania.

46. No basta con que un país se mantenga dentro de su límite conveniente; el principio de la distribución geográfica adecuada y equitativa requiere que también esté suficientemente representado en las categorías superiores y en los puestos directivos. El número de nacionales de su país en esos puestos sigue siendo insatisfactorio. Esta situación no concuerda con la posición de la República Federal de Alemania que ocupa el cuarto lugar entre los contribuyentes al presupuesto ordinario y el tercero entre los donantes para las actividades operacionales de la Organización.

47. El Sr. AKPALOU (Togo) saluda los esfuerzos realizados por el Secretario General para aplicar las disposiciones de la resolución 41/206 C de la Asamblea General relativas a la composición de la Secretaría. Sobre la cuestión de los límites convenientes, la delegación del Togo considera que la cifra básica se debe determinar teniendo en cuenta el alto índice de vacantes actuales en la Secretaría. Considera además que se debe lograr un mejor equilibrio entre el factor cuota y el factor condición de miembro, ya que este último debe reflejar el principio de igualdad soberana de los Estados Miembros sobre el que se funda la Organización. Semejante equilibrio permitiría a todos los Estados Miembros tener una representación más justa. La congelación de las contrataciones no debe entorpecer la ejecución de los programas ni impedir una distribución geográfica equitativa de los puestos entre los Estados Miembros. Debido a que no se ha

(Sr. Akpalou, Togo)

logrado aún una distribución equitativa, cuando se reanuden las contrataciones el Secretario General deberá compensar el desequilibrio contratando a nacionales de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados. Es importante también que se incluyan los puestos directivos entre los que están sujetos a distribución geográfica de manera que todos los Estados Miembros puedan estar representados en todos los niveles. La delegación del Togo confía en que, en el futuro, los países en desarrollo estén mejor representados en las categorías superiores.

48. Pasando a la cuestión de las prerrogativas e inmunidades, el orador destaca el papel importante que desempeña el personal de las Naciones Unidas en la aplicación de las decisiones de la Organización y en la consecución de sus objetivos. El problema del respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados preocupa en gran medida al Togo. Sin embargo, algunos Estados detienen y encarcelan a funcionarios, imponen restricciones a los viajes oficiales y privados y perciben impuestos sobre los sueldos en violación de las relaciones de cooperación que deben existir entre el personal de las Naciones Unidas y los Estados Miembros. El informe del Secretario General (A/C.5/42/14) indica que entre el 1° de julio de 1986 y el 30 de junio de 1987, 123 funcionarios fueron detenidos o encarcelados, en la mayoría de los casos sin ser sometidos a juicio. La delegación del Togo saluda las gestiones realizadas por el Secretario General y el Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas para conseguir la liberación de los detenidos, y les insta a que continúen sus actividades. Observa con satisfacción que algunos Estados han liberado a los funcionarios que mantenían encarcelados y exhorta a otros Estados que no lo hayan hecho aún a que actúen de manera análoga en interés de la Organización en su conjunto.

49. Otra violación de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de la Organización consiste en que algunos Estados Miembros de las Naciones Unidas cobran impuestos sobre sus sueldos. Debido a que la Organización experimenta la crisis más grave desde su creación, se han debido adoptar medidas de emergencia que han requerido sacrificios por parte del personal y han dado por resultado un deterioro de sus condiciones de servicio. En esas circunstancias, la delegación del Togo exhorta a que se cumplan las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas disponiendo la exención de impuestos sobre los sueldos y emolumentos que paga la Organización.

50. El Togo expresa preocupación también por las restricciones impuestas por algunos países a los viajes oficiales. Los Estados Miembros deben cooperar con los funcionarios de las Naciones Unidas encargados de aplicar las decisiones de la Organización. Por su parte, los funcionarios no deben utilizar sus prerrogativas e inmunidades para desarrollar actividades no relacionadas con sus funciones. El Togo siempre ha considerado como propios los objetivos de la Organización y en consecuencia no ha escatimado esfuerzos para facilitar a los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas que prestan servicio en su territorio o que se encuentran en misión en el país las mejores condiciones de trabajo posibles. Insta a todos los Estados Miembros a tener presente la declaración del Secretario General de que las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios se conceden en interés

(Sr. Akpalou, Togo)

de las organizaciones y no para beneficio personal de los individuos y que, por consiguiente, el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios atañe al respeto por las organizaciones.

51. El aumento de la participación de la mujer en el proceso de desarrollo económico y social preocupa grandemente al Togo. Ello explica su interés particular en la condición de la mujer en la Secretaría. El Togo toma nota con satisfacción de los notables progresos alcanzados para lograr el objetivo del 30% de representación femenina en los puestos sujetos a distribución geográfica. Pese a la crisis financiera, ha aumentado el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos. En las categorías superiores se ha registrado una mejora notable, y también ha aumentado la proporción de mujeres en los registros de candidatos a ascenso. No obstante, la distribución de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica por región de origen es desigual. Disminuye el porcentaje de mujeres en el número total de puestos para África, mientras aumenta en el caso de otras regiones. La delegación del Togo confía en que el Secretario General adopte las medidas necesarias para rectificar ese desequilibrio. Hubiera preferido que en el cuadro 3 que muestra los funcionarios del cuadro orgánico en puestos sujetos a distribución geográfica, por región y por sexo (A/C.5/42/24), se hubiera indicado la distribución por Estado Miembro. Espera que en el futuro se pueda preparar un cuadro en que figure el número de mujeres de cada Estado Miembro que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica a fin de lograr una mayor transparencia en la contratación de mujeres y el respeto del principio de la distribución geográfica equitativa. Asimismo expresa su confianza en que, en el futuro, los planes de contratación del Secretario General tengan en cuenta el muy bajo nivel de representación de los países en desarrollo.

52. El Sr. DRAKAKIS (Grecia) señala que la delegación de Grecia comparte las opiniones expresadas por el representante de Dinamarca, en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, sobre este tema del programa. Sin embargo, desea añadir algunas observaciones adicionales sobre determinados aspectos relativos a la composición de la Secretaría a los que atribuye especial importancia. Para que la Secretaría sea verdaderamente internacional y objetiva, se debe respetar el principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos del cuadro orgánico. Se debería aplicar rigurosamente el sistema de determinación de un nivel mínimo y máximo de participación de cada Estado Miembro, teniendo en cuenta la necesidad de contratar personal con un elevado nivel de eficiencia, competencia e integridad. Lamentablemente todavía hay países, incluido Grecia, que no están representados o están insuficientemente representados. El Secretario General debería desplegar todos los esfuerzos posibles para incorporar nuevo personal a la Organización y cubrir las vacantes con personal de esos países o de países que no hayan alcanzado aún el nivel medio de sus límites convenientes. En vista de ello, la delegación de Grecia reitera su firme apoyo a la celebración de concursos nacionales e insta al Secretario General a aprovechar al máximo ese método, especialmente en los países no representados o insuficientemente representados, hasta que se alcance el nivel adecuado de representación. Este método es eficaz no sólo para reducir el desequilibrio geográfico existente sino también para contratar al personal más competente y eficiente. Por consiguiente, la delegación de Grecia exhorta al Secretario General a que contrate, lo antes posible, a los candidatos que aprobaron los concursos más recientes para cubrir las vacantes correspondientes.

(Sr. Drakakis, Grecia)

53. Se debería aplicar también el principio de la distribución geográfica equitativa cuando se contrate personal para los puestos de categoría superior o directivos. El orador insiste en que los nacionales de Grecia están insuficientemente representados en los puestos directivos y confía en que esa situación se tenga en cuenta debidamente en próximas contrataciones. Para concluir expresa la satisfacción de la delegación de Grecia por el aumento de la representación de la mujer y el mejoramiento de su condición en la Secretaría. Grecia apoyará firmemente al Secretario General en todos sus esfuerzos futuros al respecto.

54. El Sr. MOHIUDDIN (Bangladesh) declara que la delegación de Bangladesh confía en que se logren rápidos progresos en la contratación de personal de la Secretaría sobre la base geográfica más amplia posible. Bangladesh siempre ha sido partidario de un método más equilibrado para calcular los límites convenientes basado en la cuota, la condición de miembro y la población. La paridad entre esos tres factores se debe establecer con rapidez de conformidad con la resolución 34/219 de la Asamblea General. El factor condición de miembro refleja el derecho soberano de los Estados Miembros y por ende no debe existir gran discrepancia entre ese factor y el factor cuota. Ciertamente es que se debería atribuir mayor importancia al factor población, pero los párrafos 13 y 14 del informe no deben ser obstáculo a la aplicación de la resolución 41/206 C de la Asamblea General. Los nacionales de países en desarrollo deberían ocupar un mayor número de puestos directivos y de categoría superior en la Secretaría.

55. La prolongada congelación de las contrataciones ha tenido repercusiones negativas para el equilibrio geográfico en la Secretaría. Esta congelación, que es en lo esencial una medida de emergencia, no se debe utilizar como instrumento de política. En realidad la congelación ha dado por resultado una distribución desigual y distorsionada de los puestos vacantes. Levantar la congelación inyectaría nueva sangre en la Secretaría y mejoraría el equilibrio geográfico y por sexo. Bangladesh está a favor también de que continúen las contrataciones mediante concurso.

56. El aumento del número de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica y la designación de 14 mujeres a pesar de la congelación de las contrataciones son signos alentadores. El orador confía en que continúe esta tendencia positiva y se nombren más nacionales de los países en desarrollo.

57. La Sra. ARCHINI de GIOVANNI (Italia) manifiesta que la delegación de Italia comparte plenamente las opiniones expresadas por el representante de Dinamarca que habló sobre cuestiones de personal en nombre de los 12 Estados miembros pertenecientes a la Comunidad Europea. Italia continúa estando insuficientemente representada en la Secretaría a pesar del aumento constante de sus contribuciones ordinarias y voluntarias a la Organización. El Parlamento italiano ha sido sumamente crítico del escaso número de italianos en los puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica. Como resultado de ello, el Gobierno tal vez tendría dificultades para justificar su política de constante apoyo a las Naciones Unidas. Italia es consciente de que la crisis financiera no ha dejado otra opción

(Sra. Archini de Giovanni, Italia)

al Secretario General en determinados asuntos. Sin embargo, para que la reforma logre que la Secretaría sea más eficiente y dinámica, se debe garantizar la contratación de personal calificado y una distribución geográfica equitativa. Esto es especialmente válido en el caso de los países no representados o insuficientemente representados. A ese fin, en 1988 se debería celebrar un concurso nacional para contratar jóvenes candidatos italianos para puestos de las categorías P-1 a P-3. Italia, que celebró un concurso nacional de las Naciones Unidas en 1984, está dispuesta a ayudar a la Secretaría a organizar otro.

58. El Sr. Amneus (Suecia) ocupa la Presidencia.

59. El Sr. PASCAL (Francia) expresa que la delegación de Francia está plenamente de acuerdo con la declaración formulada por el representante de Dinamarca en nombre de los Estados miembros de la Comunidad Europea. Desde que comenzaron los grandes cambios y la reestructuración, las cuestiones de personal se han vuelto más decisivas que nunca. Si bien la reforma es necesaria para lograr una mayor eficiencia administrativa, la congelación de sueldos, que ha estado en vigor durante casi tres años, ha tenido ciertamente efectos graves. Los funcionarios de todos los departamentos en todos los niveles están lógicamente preocupados por la crisis financiera. La delegación de Francia confía en que el proceso de reforma traiga consigo una solución rápida de esa crisis.

60. En su declaración, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se refirió a problemas humanos creados por la reforma y planteó cuestiones fundamentales acerca del papel de la Organización y la ética de la política de personal. Es de esperar que las delegaciones respondan a estas cuestiones en las próximas semanas y años.

61. No se puede mantener una sólida política de personal sin nuevas contrataciones. Al respecto, los concursos son el método más apropiado para seleccionar candidatos sobre la base de la competencia, que debe ser el criterio más importante para la contratación.

62. La capacitación permanente es indispensable para las perspectivas de carrera, especialmente en el caso de las calificaciones técnicas que permitan a las Naciones Unidas mantenerse a la par de los cambios. Los ascensos internos deben reflejar un equilibrio lingüístico que, a su vez, supongan una distribución geográfica equitativa. Cada dependencia de la Secretaría debe esforzarse por respetar los principios de equilibrio lingüístico y geográfico.

63. La Sra. FRANGIPANI CAMPINO (Presidenta del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) señala que las opiniones del personal sobre la condición de la mujer, la seguridad y la independencia de los funcionarios, las condiciones de servicio en las oficinas exteriores y la situación del personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales se incluyen en el informe anual que recoge las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (documento A/C.5/42/37). El informe centra su atención especialmente en la administración de justicia y, en ese contexto, el Sindicato del Personal saluda la

(Sra. Frangipani Campino)

decisión de la administración de aceptar las recomendaciones unánimes de la Junta Mixta de Apelación. Esa decisión constituye un importante progreso hacia el mejoramiento del sistema de justicia y asegura el respeto de las garantías legales en la Secretaría.

64. En 1986, el Sindicato del Personal hizo suyas las perspectivas de reforma que debían asegurar la integridad, el prestigio y la capacidad de ejecución de la Organización. Ahora bien, no basta la adhesión del personal. Para que la reforma tenga éxito, la Organización debe contar con los recursos financieros que necesita a fin de hacer viable el proceso de reforma mientras se lleve a cabo. Ningún sacrificio por parte del personal será suficiente si los gobiernos no están dispuestos igualmente a examinar su posición.

65. Los funcionarios han respondido a la crisis absorbiendo voluntariamente trabajo suplementario, pero la moral es baja. Esto no se debe a su aversión al cambio, sino más bien a que han sido objeto de crueles alusiones y críticas infundadas que han culminado en el aplazamiento de los ascensos y la suspensión de los aumentos.

66. Las restricciones financieras impuestas por el impago de las cuotas obligan a enfocar la reforma con rigidez. Un ejemplo excelente de esa rigidez es la búsqueda infatigable de una reducción del 15% del personal. Este porcentaje se determinó no sobre la base de metodología alguna sino mediante negociaciones políticas. Se ha adoptado sin someter a análisis sistemático alguno las prioridades o necesidades de los programas.

67. Un sindicato tradicional habría insistido en retener todos los puestos. Sin embargo, el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas no ha adoptado esa posición ni ha puesto objeciones de principio a las reducciones de personal. Con todo se hace cada vez más evidente que sería sumamente inapropiado suprimir exactamente 1.178 puestos del presupuesto ordinario. En realidad, una reducción lineal de esa magnitud repercutiría en los programas. Incluso se han proyectado reducciones en departamentos de la Secretaría que ya se habían reestructurado antes del proceso de reforma. Ese método inflexible y burocrático es consecuencia directa de las presiones financieras que ejercen ciertos Estados Miembros que no cumplen las obligaciones que han contraído en virtud de la Carta.

68. En las comisiones regionales, las reducciones del 15% en dependencias especializadas de por sí pequeñas podrían dar por resultado la pérdida de un 50% de la productividad o la eliminación de programas básicos. En ningún otro departamento se ha ajustado tanto la plantilla a las necesidades de los programas como en el Departamento de Servicios de Conferencias (DSC). Pese a que cuantifica su trabajo, cuida de no tener personal en exceso y ha abolido puestos como resultado de la introducción de nuevas tecnologías, el DSC ni siquiera está próximo a lograr el objetivo del 15%. Las nuevas reducciones repercutirían inevitablemente en el número de reuniones a las que podría prestar servicios y en el número de documentos que podría producir por año.

(Sra. Frangipani Campino)

69. De manera análoga, el Departamento de Información Pública (DIP) no se debe modernizar a costa del personal. Se debe mantener el respeto a los principios que ha desarrollado infatigablemente el DIP durante años. Entre esos principios figura su conocimiento de la combinación de perspectivas culturales a partir de la cual ha evolucionado una singular "conciencia de las Naciones Unidas". El Sindicato del Personal teme que el equilibrio internacional entre el personal y la programación quede comprometido por cuestiones de conveniencia. Otro de los hechos que preocupan es el escepticismo manifestado con relación a la concesión de contratos permanentes.

70. La creciente utilización de consultores y contratistas externos por algunos departamentos tal vez sea conveniente, pero se debe sopesar respecto de otras consideraciones a más largo plazo como son la calidad y la coherencia de la ejecución, así como la lealtad de los funcionarios. El aumento del uso de contratistas, casi siempre procedentes de la zona inmediata, significaría también una pérdida en la diversidad cultural de la Organización. Por otra parte, el uso de contratistas externos no da por resultado necesariamente una reducción de costos. A menudo la Organización ha pagado centenares de miles de dólares a personas ajenas que tenían poco conocimiento de las Naciones Unidas y no sentían lealtad alguna hacia un trabajo que pudo haber realizado el personal de la Secretaría.

71. También se deben evaluar los cambios en relación con las consecuencias a largo plazo. Por ejemplo, las reducciones de personal en las categorías superiores tal vez sean atractivas instintivamente, pero también limitan las oportunidades para promover las perspectivas de carrera. Como por término medio la carrera en la administración civil abarca más de 20 años y no siempre sigue una progresión lineal, se debe prever también la capacitación. Una capacitación específica de dos o tres meses en un momento decisivo de la carrera sería mucho menos costosa que perder productividad haciendo que los funcionarios se formaran empíricamente en el empleo o dando por terminado el contrato de un funcionario para contratar a otro. La capacitación es un requisito previo para una redistribución acertada del personal hacia aspectos de los programas donde más se requiere. Los programas de capacitación alientan la iniciativa que necesita la Organización si quiere seguir siendo importante y eficaz en un mundo en constante cambio.

72. Los Estados Miembros no deben convertir al personal en víctimas propiciatorias de los complejos problemas políticos, financieros y de organización que afrontan las Naciones Unidas, sino que deben considerarlos como aliados en la búsqueda de soluciones a estos problemas. Los Estados Miembros tienen la responsabilidad de formular la política, pero deben dar al personal libertad para estudiar nuevos métodos y adaptarse a las nuevas necesidades.

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.