

UN LIBRARY

OCT 0 1980



NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA

GENERAL



Distr.
GENERAL

A/C.5/35/17
30 septiembre 1980
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Trigésimo quinto período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 98 b) del programa

OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Opiniones de los representantes del personal de la
Secretaría de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General transmite adjunto, para que sea examinado por la Quinta Comisión, un documento titulado "Informe de los sindicatos y asociaciones del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre cuestiones relativas al personal". Este documento se presenta de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 de la resolución 34/220 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1979, en la que la Asamblea General expresó que estaba dispuesta "a recibir y considerar plenamente las opiniones del personal según las formule un único representante reconocido del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en un documento que se ha de presentar por conducto del Secretario General y publicar en relación con el tema titulado "Cuestiones relativas al personal"

INFORME DE LOS SINDICATOS Y ASOCIACIONES DEL PERSONAL
DE LA SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS

SOBRE

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

INDICE

	<u>Página</u>
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES	5
I. INTRODUCCION	11
II. SEGURIDAD E INDEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL	11
A. Presiones indebidas de los gobiernos y erosión de la independencia de la administración pública internacional	11
B. Pagos suplementarios a funcionarios de las Naciones Unidas	13
C. Seguridad física y protección de los funcionarios públicos internacionales	14
III. RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACION	16
IV. CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL	18
A. Concursos	18
B. Empleo de mujeres	22
C. Educación y cuidado de los niños	27
1) Guarderías	27
2) Educación	27
D. Grupo de Investigación de denuncias de trato discriminatorio	31
E. Prórrogas después de la edad de jubilación	32
F. Procedimientos de apelación y reclamación	33
V. CONCLUSION	36

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

II. SEGURIDAD E INDEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

A. Presiones indebidas de los gobiernos y erosión de la independencia de la administración pública internacional

1) El principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse a nivel de toda la Secretaría, y no en cada dependencia, grande o pequeña.

2) No debe excluirse, por motivos de nacionalidad, la posibilidad de considerar el traslado, la asignación o el ascenso de cualquier funcionario a cualquier puesto de la Secretaría.

3) Debe haber intercambio y rotación de funcionarios de nacionalidades diferentes en los puestos, cuando ello contribuya al desarrollo de la carrera de los funcionarios que ya estén al servicio de la Organización y les ofrezca oportunidades.

4) Con objeto de mejorar la distribución geográfica de la Secretaría y de evitar que se limiten las perspectivas de carrera de funcionarios de mérito, todas las propuestas de concesión de prórrogas después de la edad de jubilación que formulen los departamentos deben someterse a la aprobación de los órganos de nombramientos y ascensos antes de su examen por el Secretario General.

5) Todos los nombramientos y ascensos a la categoría D-2 deben ser examinados por los órganos de nombramientos y ascensos.

B. Pagos suplementarios a funcionarios de las Naciones Unidas

1) Todos los Estados Miembros que pagan suplementos del sueldo a funcionarios de las Naciones Unidas deben abstenerse de tal práctica.

2) Si un pago suplementario es necesario para contratar a personas que de otra manera no sería posible atraer, concretamente debido a motivos financieros, para que prestasen servicios en las Naciones Unidas, la solución equitativa es ajustar todos los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas al principio Noblemaire, - que establece que el personal debe recibir una remuneración basada en la de la administración pública nacional mejor remunerada.

C. Seguridad física y protección de los funcionarios públicos internacionales

1) Se encarece a los Estados Miembros de las Naciones Unidas que cumplan las obligaciones jurídicas fundamentales que asumieron cuando firmaron la Convención sobre prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y garanticen las medidas mínimas necesarias para que las Naciones Unidas salvaguarden y mantengan sus intereses y sus derechos jurídicos.

2) Se apoya enérgicamente la declaración aprobada por el Comité Administrativo de Coordinación y se insta a que la Asamblea General haga suya esa declaración.

3) Se indica que la prueba del compromiso de las Naciones Unidas con los derechos humanos y la medida de su autoridad moral en esta esfera reside en la forma en que respondan a las violaciones de los derechos humanos de sus funcionarios.

4) Con respecto a los lugares de destino "difíciles" y las misiones de mantenimiento de la paz, se recomiendan las siguientes medidas concretas para aliviar y compensar las dificultades de que se trata:

- Una definición clara de quién es "funcionario";
- Una lista de funcionarios que se distribuiría a los países huéspedes;
- Seguros que protegieran plenamente a los funcionarios con contratos de plazo fijo o a corto plazo en casos de fallecimiento o de accidente mientras estuvieran prestando servicios en una misión o en una zona "difícil";
- Plenos derechos a las prestaciones del régimen de pensiones para los funcionarios con contratos de plazo fijo o a corto plazo en casos de fallecimiento o de accidente mientras estuvieran prestando servicios en una misión o en una zona "difícil";
- Suministro de equipo de comunicaciones para las zonas designadas como "difíciles" o peligrosas;
- Sistemas de seguridad residencial cuando corresponda;
- Un subsidio por lugar de destino "difícil" o peligroso;
- Transporte organizado para funcionarios y familiares a cargo en los casos en que sea peligroso o imposible utilizar transportes públicos;
- Garantías de que se disponga de instalaciones médicas y de que éstas tengan un nivel suficiente.

III. RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACION

1) La participación eficaz del personal en el proceso de adopción de decisiones relativas a las modalidades y condiciones de servicio sólo se podrá lograr si se establece un sistema de negociación y se ajusta la práctica de las Naciones Unidas a la de la administración pública de muchos países del mundo, así como a las normas internacionales en materia de administración pública aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo.

2) El acceso a la Quinta Comisión mediante la formulación de declaraciones orales o la presentación de exposiciones escritas, cuando se trate de cuestiones que afecten a las modalidades y condiciones de servicio, es indispensable y se ajusta a los precedentes establecidos en otros organismos internacionales.

IV. CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL

A. Concursos

1) El personal y la Administración deben realizar conjuntamente un examen completo de la experiencia adquirida con el concurso de 1979 a fin de evaluar los resultados, determinar si se debe continuar realizando concursos y, en caso afirmativo, elaborar métodos mejores de preparación y realización de los concursos.

2) No debe transcurrir ningún año sin que haya ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, sea mediante concursos, sea mediante otros métodos.

3) Todos los puestos de las categorías P-1/P-2, y no sólo los reservados para el cuadro de servicios generales, deben llenarse mediante métodos de selección por concurso.

4) Se debe aumentar la cuota de ascensos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos al cuadro orgánico, puesto que el nivel actual de la cuota es perjudicial para las perspectivas de carrera, la moral y la motivación del personal del cuadro de servicios generales y de otros funcionarios.

5) Habida cuenta de las ventajas de que disfruta el personal de la Sede debido a su ubicación se deben organizar mejores cursos de orientación y capacitación para los funcionarios contratados en el plano local que prestan servicios en otros lugares de destino, a fin de que puedan competir en pie de igualdad con sus colegas de la Sede.

B. Empleo de mujeres

1) Debe exigirse a los departamentos que documenten las actividades que realizan para asignar mujeres a puestos de mayor responsabilidad y presenten anualmente informes al respecto.

2) Los ascensos deben estar fundados en los méritos y no en la disponibilidad de determinados puestos.

3) Cuando el número de los puestos disponibles para ascensos sea limitado, debe darse la preferencia a las mujeres. A este respecto, se debe señalar a la atención de los órganos de nombramientos y ascensos la situación reinante en cada departamento.

4) Las mujeres deben estar debidamente representadas en todos los órganos de nombramientos y ascensos; la labor de buscar candidatas que reúnan los requisitos no debe quedar a cargo sólo del personal.

5) Cuando corresponda, las mujeres deben recibir ascensos acelerados; las estadísticas de ascensos acelerados y de ascensos especiales, en las que se distinga entre hombres y mujeres, deben publicarse en la misma forma que el registro de candidatos a ascenso.

6) Entre las funciones de los órganos de nombramientos y ascensos debe figurar la formulación de recomendaciones relativas a la promoción de las perspectivas de carrera y la colocación de las funcionarias con capacidad para hacer carrera cuyo actual cargo no ofrezca oportunidades de movimiento ascendente.

7) Por lo menos dos de cada cinco candidatos para puestos deben ser mujeres y los departamentos u oficinas que rechacen a una candidata propuesta por la Oficina de Servicios de Personal deben proporcionar una justificación por escrito de tal medida.

8) La contratación de personas procedentes de países excesivamente representados, de seguir llevándose a cabo, debe limitarse a la contratación de mujeres, únicamente (así lo recomendó la Dependencia Común de Inspección); no obstante, debe prestarse especial atención a la contratación y al ascenso de mujeres procedentes de países en desarrollo y de países insuficientemente representados, y deben realizarse esfuerzos particulares en ese sentido.

9) Evidentemente, no basta con depender de que los gobiernos recomienden candidatos. Se debe establecer contacto con organizaciones profesionales femeninas, universidades, etc., y hay que tratar de obtener su cooperación para dar publicidad a los puestos vacantes en las Naciones Unidas.

10) Se deben aplicar las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección para mejorar el uso del registro de candidatos.

11) Deben organizarse exámenes para todos los puestos del cuadro orgánico correspondientes a categorías de ingreso sin limitarlos exclusivamente a los funcionarios del cuadro de servicios generales y de cuadros conexos.

12) Debe darse difusión no sólo a la información estadística, sino también a la información sobre los motivos de los cambios, los esfuerzos realizados y los planes relativos al nombramiento y ascenso de mujeres mediante una circular informativa dirigida a todo el personal y un informe a la Quinta Comisión.

C. Educación y cuidado de los hijos

1) Se recomienda firmemente la creación de guarderías en Nueva York y en Viena.

2) Se debe nombrar un representante del personal en la Junta Directiva de la Escuela Internacional de las Naciones Unidas en Nueva York.

3) Los nuevos derechos de matrícula de la Escuela son demasiado elevados; por lo tanto, se debe aumentar considerablemente el monto de las becas para los funcionarios que no perciben un subsidio de educación.

4) Se debe nombrar un oficial de recaudación de fondos en la Escuela para que se encargue de las actividades de la recaudación de fondos.

5) Con respecto a la Escuela Internacional de Viena, las Naciones Unidas deben proporcionarle apoyo financiero a fin de que pueda ofrecer becas a los funcionarios de las Naciones Unidas que no pueden costear los derechos de matrícula al nivel actual.

6) Debido a los graves problemas en materia de educación que se registran en Addis Abeba, se recomienda la creación de una escuela internacional de las Naciones Unidas en dicho lugar de destino.

D. Grupo de Investigación de denuncias de trato discriminatorio

1) Se debe aprobar un presupuesto de viajes para el Grupo a fin de que sus miembros estén en mejores condiciones de investigar los problemas y las quejas que se planteen en los lugares de destino sobre el terreno donde no se haya constituido ningún grupo local.

2) Los miembros del Grupo deben disponer de tiempo suficiente, en sus horas normales de trabajo, para llevar a cabo sus investigaciones, y deben contar asimismo con suficiente apoyo de la Administración. Además, el Grupo tiene que tener más atribuciones que las que tiene en la actualidad para asegurar que se apliquen efectivamente las medidas que recomiende.

E. Prórrogas después de la edad de jubilación

1) Se deben aplicar estrictamente a todos los funcionarios, sin excepción las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General relativas a las prórrogas después de la edad de jubilación.

2) Todos los pedidos de prórroga deben estar sujetos al examen previo y la aprobación de un órgano mixto constituido por representantes del personal y de la Administración, como la Junta de Nombramientos y Ascensos.

3) Los funcionarios jubilados o los ex funcionarios no deben ser contratados como consultores para que desempeñen exactamente las mismas funciones que estaban llevando a cabo antes de separarse del servicio.

4) Como cuestión de política general, la Quinta Comisión tal vez desee considerar la posibilidad de establecer una edad más avanzada de jubilación. El personal no se opondría a una edad más avanzada de jubilación, a condición de que tal edad se aplicase uniformemente a todos los funcionarios. Se deben evitar las excepciones basadas en el cuadro al que pertenezca el funcionario, el favoritismo o los vínculos políticos.

5) Por otra parte, se deben proporcionar incentivos financieros más atractivos a los funcionarios que deseen jubilarse anticipadamente, por ejemplo, después de 25 años de servicio. El personal del servicio exterior de la administración pública utilizada en la comparación tiene esta opción.

F. Procedimientos de apelación y reclamación

1) A pesar de la práctica de los Tribunales y de la Junta Mixta de Apelación, estos órganos se establecieron para que se ocuparan de las reclamaciones del personal, y para ello es menester una justicia expedita, sencilla y eficaz. Las reclamaciones de los funcionarios se deben resolver en no más de dos meses mediante procedimientos muy sencillos.

2) El Secretario General debe estar obligado a cumplir las decisiones del Comité Mixto de Disciplina, la Junta Mixta de Apelación y los Tribunales. Si no está de acuerdo con una decisión de la Junta Mixta de Apelación o del Comité Mixto de Disciplina, debe poder apelar tal decisión al Tribunal, al igual que el personal, pero no debe tener la opción de rechazarla.

3) Por la misma razón, los Tribunales deben estar facultados para imponer el cumplimiento específico de una obligación, lo cual es particularmente importante en los casos en que se rescinde injustamente el nombramiento de un funcionario. El pago de una indemnización en efectivo no puede compensar la pérdida del empleo ni la humillación sufrida cuando las razones de la rescisión son infundadas.

4) Se deben formular y distribuir entre todo el personal normas y procedimientos más sistemáticos que rijan el funcionamiento del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta Mixta de Apelación, así como aumentar los recursos de personal de estos órganos para asegurar que el período de espera que requieren los casos se reduzca al mínimo posible.

5) No se debe permitir la destitución sumaria hasta que el Comité Mixto de Disciplina haya entendido el caso y dictado un fallo. Las razones de la destitución sumaria, concretamente, una "falta grave de conducta", se deben definir claramente para que no se apliquen dos normas de justicia.

6) Los Tribunales no son adecuados para ocuparse de casos colectivos que se refieran a las relaciones entre la Administración y el personal, y se debe establecer un grupo de arbitraje que entienda en los casos de esa índole que se planteen en todo el sistema; el grupo, que se compondría de árbitros experimentados, entendería y arbitraría en las controversias laborales en que estuviese involucrado un gran número de funcionarios. Los Tribunales podrían ocuparse entonces de los casos individuales.

INFORME DE LOS SINDICATOS Y ASOCIACIONES DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA
DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

I. INTRODUCCION

1. Los sindicatos o asociaciones del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas*, presentan a la Quinta Comisión este informe sobre cuestiones relativas al personal que, tomado conjuntamente con el informe del Secretario General, proporciona un cuadro mucho más completo de los problemas relativos al personal. Por supuesto, creemos que el presente informe no es suficiente para aclarar plenamente el punto de vista del personal, sino que debe complementarse con una presentación oral y con la oportunidad de responder a cualesquiera preguntas que puedan plantearse.

II. SEGURIDAD E INDEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

A. Presiones indebidas de los gobiernos y erosión de la independencia de la administración pública internacional

2. En contravención de la Carta, la injerencia y la presión política de los Estados Miembros se producen en todas las etapas del proceso de nombramiento y ascenso en la Secretaría de las Naciones Unidas. Mientras que en el pasado se había juzgado "aceptable" que se ejerciera presión política únicamente en las categorías superiores de la Organización - en las que el nombramiento y el ascenso de los funcionarios se efectúan a discreción del Secretario General - en la actualidad la intervención de los gobiernos en el nombramiento y el ascenso de sus nacionales en todas las categorías de la Organización ha adquirido un carácter rutinario.

3. La "politización" de las Naciones Unidas es un motivo de frustración y de desilusión generalizadas entre los funcionarios, muchos de los cuales han llegado a la lamentable conclusión de que tienen pocas perspectivas de ascenso en la Organización si carecen de influencia política. En otras palabras, han llegado al convencimiento de que el éxito de una carrera en las Naciones Unidas depende principalmente de los "contactos", de "conocer a alguien" y de conseguir que los miembros de la Misión de su país ante las Naciones Unidas ejerzan presión en su favor.

* El presente informe ha sido preparado y aprobado por los sindicatos y asociaciones del personal de las organizaciones y los lugares de destino siguientes: Naciones Unidas (Nueva York), Naciones Unidas (Ginebra), ONUDI (Viena), PNUMA (Nairobi), CEPA (Addis Abeba), CEPAL (Santiago), CESPAP (Bangkok), CEPALO (Beirut) y las misiones de mantenimiento de la paz. También contribuyeron a la preparación del informe representantes del personal de Hábitat (Nairobi) y de las Naciones Unidas (Viena).

4. Es precisamente ese criterio extendido lo que ha motivado que los funcionarios acudan directamente a sus gobiernos para obtener ascensos o incluso para poner remedio a un agravio y aparentemente, en la mayoría de los casos, los gobiernos se han mostrado no sólo dispuestos a interceder en favor de los nacionales de su país sino incluso deseosos de hacerlo.

5. La percepción de que la carrera de un funcionario en las Naciones Unidas depende no de sus méritos y sus esfuerzos sino de la política de patrocinio y favoritismo erosionan cotidianamente el concepto y la realidad de una administración pública internacional independiente. El principio establecido en la Carta de que la "consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones de servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad ...", se tiene cada vez en menor consideración.

6. En su memoria anual sobre la labor de la Organización correspondiente al pasado año, el Secretario General formuló observaciones sobre las graves consecuencias que las presiones políticas tienen para el futuro de la Organización. Dijo que, a su juicio, la administración pública internacional estaba pasando "por un momento crítico", en el sentido de que "un número creciente de Estados Miembros parecen estar menos dispuestos a observar en la práctica las obligaciones que asumieron en virtud de la Carta con respecto al carácter independiente de la Secretaría. Esta tendencia se refuerza a sí misma, ya que si un Estado o un grupo de Estados no hace honor a esas obligaciones, otros tienden a no hacerlo tampoco por miedo a que se vea afectada su representación en la Secretaría". A nuestro juicio, si los Estados Miembros llegan al convencimiento de que la Secretaría de las Naciones Unidas demuestra una inclinación a favor de un grupo de Estados o de un grupo ideológico, la credibilidad y la confianza de la Organización en su conjunto sufrirán las consecuencias en perjuicio de todos. El efecto acumulativo de las prácticas actuales - en las que aparentemente participan en mayor o menor medida la mayoría de los Estados Miembros - es precisamente la erosión de la independencia y la imparcialidad de la Organización.

7. Si bien acogemos con agrado la resolución 33/143 de la Asamblea General, en la que se reafirma que "ningún puesto se considerará del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados", la práctica a este respecto todavía no se ha adaptado a la norma, y recomendamos que el Secretario General haga pública una declaración de política en la que se establezca claramente lo siguiente:

1) El principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse a nivel de toda la Secretaría, y no en cada dependencia, grande o pequeña;

2) No debe excluirse, por motivos de nacionalidad, la posibilidad de considerar el traslado, la asignación o el ascenso de cualquier funcionario a cualquier puesto de la Secretaría;

3) Debe haber intercambio y rotación de funcionarios de nacionalidades diferentes en los puestos, cuando ello contribuya al desarrollo de la carrera de los funcionarios que ya estén al servicio de la Organización y les ofrezca oportunidades;

4) Con objeto de mejorar la distribución geográfica de la Secretaría y de evitar que se limiten las perspectivas de carrera de funcionarios de mérito, todas las propuestas de concesión de prórrogas después de la edad de jubilación que formulen los departamentos deben someterse a la aprobación de los órganos de nombramientos y ascensos antes de su examen por el Secretario General;

5) Todos los nombramientos y ascensos a la categoría D-2 deben ser examinados por los órganos de nombramientos y ascensos.

B. Pagos suplementarios a funcionarios de las Naciones Unidas

8. El personal de la Secretaría también está preocupado por el hecho de que, en contravención de la Carta, algunos Gobiernos pagan regularmente suplementos, en distintas formas, a nacionales de sus países que trabajan en las Naciones Unidas. El personal acoge con agrado el informe del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) sobre la cuestión de los suplementos nacionales, que figura en el documento ACC/1980/19/Rev.1. En el informe se destacan tres sistemas de pagos suplementarios sancionados a nivel legislativo, y se señala que estos pagos no sólo "plantean dudas con respecto a la suficiencia de las condiciones del servicio, determinadas mediante la aplicación del principio Noblemaire en general y mediante la utilización de la administración pública federal de los Estados Unidos de América como base de comparación en particular ...", sino que también plantean "graves problemas de derecho y de justicia".

9. Concretamente, esos pagos (que varios otros gobiernos efectúan de forma menos manifiesta) violan el Artículo 100 (párr. 2) de la Carta, donde se establece que "Cada uno de los Miembros de las Naciones Unidas se compromete a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y del personal de la Secretaría, y a no tratar de influir sobre ellos en el desempeño de sus funciones". También violan la cláusula 1.6 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, en la que se establece que "ningún miembro de la Secretaría podrá aceptar ... remuneraciones de ninguna fuente ajena a la Organización, sin obtener previamente la aprobación del Secretario General". Tal como se indica en el informe, "incluso si un Gobierno no aspira de ninguna otra forma a influir sobre los funcionarios en el desempeño de sus funciones mediante pagos o mediante un sistema de pagos, el hecho mismo de que se efectuara ese ofrecimiento, cuya aceptación es contraria a una cláusula del Estatuto del Personal, podría inducir a los funcionarios a violar el juramento de su cargo".

10. El personal contempla con alarma esa práctica. Independientemente de los motivos para el pago de esos suplementos, consideramos que tal práctica constituye un nuevo paso hacia la erosión de la independencia de la administración pública internacional y la creación de diferentes "clases" de funcionarios de las Naciones Unidas. Por consiguiente, insta a todos los Estados Miembros que pagan suplementos nacionales a que se abstengan de tal práctica. Si es cierto, como han alegado algunos gobiernos, que un pago suplementario es necesario para contratar a personas que de otra manera no sería posible atraer, concretamente debido a motivos financieros, a la administración pública internacional, la solución obvia y equitativa

es ajustar todos los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas de manera que el principio Noblemaire -- que establece que el personal debe recibir una remuneración basada en la de la administración pública nacional mejor remunerada -- pueda aplicarse en la práctica en la Organización.

C. Seguridad física y protección de los funcionarios públicos internacionales

1) Detención y prisión arbitrarias

11. El personal de la Secretaría está profundamente trastornado por el número de casos recientes en que funcionarios de las Naciones Unidas han sido sometidos a detención o prisión arbitrarias sin el debido proceso, en violación de sus derechos humanos y jurídicos fundamentales, por las autoridades de Estados Miembros de las Naciones Unidas, la mayoría de los cuales son signatarios de la Convención sobre prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas.

12. Desearíamos destacar a este respecto que los Estados Miembros de las Naciones Unidas asumen libremente ciertas obligaciones cuando firman la Carta de las Naciones Unidas, la Convención sobre prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas y otros varios convenios relativos a derechos humanos, políticos y civiles. Por consiguiente, al exhortar a los Estados Miembros a que respeten esos instrumentos jurídicos, no estamos en modo alguno injiriéndonos en su soberanía nacional, sino que simplemente los estamos instando a que respeten sus propias obligaciones libremente contraídas.

13. Por ejemplo, todos los funcionarios y expertos que formen parte de misiones de las Naciones Unidas están inmunes contra todo proceso judicial respecto a palabras habladas o escritas y a todos los actos ejecutados en su carácter oficial.

14. Sin embargo, en todos los casos recientes, se hizo caso omiso de la inmunidad de los funcionarios de que se trataba, y todos ellos fueron sometidos a detención y prisión arbitrarias y no se les concedió un juicio justo. Además, en ninguno de estos casos fue posible que un funcionario de las Naciones Unidas: a) visitara al funcionario de que se tratase y conversara con él, y consiguiera que un oficial médico estuviese presente; b) fuera informado de los motivos de la detención o prisión, incluso los hechos principales y la acusación oficial; c) prestara asistencia al funcionario para que éste obtuviera asesoramiento jurídico para su defensa; y d) estuviera presente en los procedimientos judiciales para defender cualquier interés de las Naciones Unidas que estuviera afectado por la detención o la prisión.

15. Con arreglo a la posición oficial de la Secretaría de las Naciones Unidas, las medidas mencionadas constituyen "los pasos iniciales mínimos necesarios para que las Naciones Unidas salvaguarden y mantengan sus intereses y sus derechos jurídicos".

16. Además, en todos estos casos, se negó a los funcionarios de que se trataba los derechos siguientes, a los que tenían derecho de conformidad con el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

- El derecho a no ser sometidos a detención o prisión arbitrarias;
- El derecho a ser informados de las razones de la detención y notificados de la acusación concreta formulada contra ellos;
- El derecho a ser juzgados sin demora;
- El derecho a recurrir ante un tribunal a fin de que éste decidiera sobre la legalidad de su prisión;
- El derecho a ser asistidos por un defensor de su elección.

17. Por consiguiente, el hecho de que los Estados Miembros de que se trata no respeten sus obligaciones con respecto a esos funcionarios que se encuentran en prisión supone un grave desprecio de la propia institución de las Naciones Unidas, así como de su Carta y de los diversos instrumentos jurídicos en que se basan. Por ello, apoyamos enérgicamente la declaración aprobada por el CAC en el sentido de que "cualquier violación de la seguridad e independencia de los funcionarios de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por parte de un Estado Miembro constituye una grave amenaza a la cooperación internacional". Esperamos que la declaración del CAC se presente a la Asamblea General para su aprobación y complementación. Si el Secretario General y los jefes de los organismos son incapaces de proteger y garantizar unos niveles mínimos de justicia, así como un proceso justo, a los funcionarios que se hallan bajo su autoridad exclusiva, ello significa que no puede darse a los funcionarios públicos internacionales ninguna garantía de que se protegerán sus derechos jurídicos y de otro tipo - además de la inmunidad que les corresponde en virtud de las funciones que desempeñan - cuando prestan servicios en la Organización.

18. Por último, desearíamos indicar que la prueba del compromiso de las Naciones Unidas con los derechos humanos y la medida de su autoridad moral en esta esfera reside en la forma en que responden a las violaciones de los derechos humanos de sus funcionarios. Aparte de la resolución sobre esta cuestión que aprobó la Comisión de Derechos Humanos en su 36º período de sesiones, hasta la fecha los Estados Miembros han respondido con el silencio. No obstante, los funcionarios tenemos la obligación de preguntar si las Naciones Unidas pueden tener alguna autoridad moral en la promoción de los derechos humanos en todo el mundo si demuestran ser incapaces de proteger y salvaguardar los derechos de sus propios funcionarios.

2) Lugares de destino "difíciles" y misiones de mantenimiento de la paz

19. Una situación especial existe en las misiones políticas y de mantenimiento de la paz en que los funcionarios se encuentran regularmente en situaciones de guerra limitada, de hostilidades abiertas entre fuerzas nacionales y fuerzas

de facto, y de contienda civil. En algunos lugares de destino, debido al ambiente político, social o económico, los funcionarios y sus familiares a cargo se enfrentan a un alto grado de peligro físico. Normalmente, esos peligros para la seguridad física de los funcionarios proceden de personas "al margen de la ley". En algunos casos, el bandidaje, el robo y la agresión física pueden ser tan graves que los funcionarios temen viajar a determinadas horas y se ven obligados a efectuar desembolsos considerables para proteger su seguridad personal. Las embajadas y las empresas internacionales suelen proporcionar a sus empleados transporte, conexiones por radio con dependencias centrales de seguridad, planes de protección residencial y seguros contra robo.

20. Las medidas siguientes aliviarían y compensarían, en los casos apropiados, las dificultades mencionadas:

- a) Una definición clara de quién es "funcionario";
- b) Una lista de funcionarios que se distribuiría a los países huéspedes;
- c) Seguros que protegieran plenamente a los funcionarios con contratos de plazo fijo o a corto plazo, así como sus propiedades;
- d) Plenos derechos a las prestaciones del régimen de pensiones para los funcionarios con contratos de plazo fijo o a corto plazo en casos de fallecimiento o de accidente mientras estuvieran prestando servicios en una misión o en una zona "difícil";
- e) Suministro de equipo de comunicaciones para las zonas designadas como "difíciles" (teniendo presente que no es posible que un programa de evacuación funcione con eficacia si no existe un sistema de comunicaciones);
- f) Sistemas de seguridad residencial, que se concreten en dispositivos de seguridad, en servicios de alarma y en la ubicación de los locales de oficinas para los residentes en zonas relativamente seguras;
- g) Un subsidio por lugar de destino "difícil" o peligroso;
- h) Transporte organizado para funcionarios y familiares a cargo en los casos en que sea peligroso o imposible utilizar transportes públicos;
- i) Garantías de que se disponga de instalaciones médicas y de que éstas tengan un nivel suficiente.

III. RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACION

1. Existe en la Secretaría la convicción extendida de que el actual sistema de consultas no garantiza al personal una voz eficaz en el proceso de adopción de decisiones mediante el que se determinan las modalidades y condiciones de servicio. La preocupación principal del personal es que las decisiones se adoptan sin su plena participación y acuerdo. Si bien se han establecido en la Secretaría varios

órganos para permitir las consultas con el personal, a menudo se toman decisiones fuera de esos órganos o sin la participación del personal. Si quiere asegurarse una participación efectiva, habrá que elaborar medios para establecer un sistema de negociación.

2. Además, es anómalo que mientras que nuestros colegas de otras organizaciones del régimen común tienen derecho a un aspecto fundamental de las relaciones entre el personal y la administración, a saber, el acceso a todos los órganos encargados de la adopción de decisiones, este acceso se niegue al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Instamos a la Quinta Comisión a que corrija esta situación permitiendo que el personal tenga acceso a ella, bien mediante la formulación de declaraciones orales, bien por conducto de exposiciones escritas, cuando se traten cuestiones que afecten a las modalidades y condiciones de nuestro servicio.

3. Por consiguiente, abogamos por una reconsideración fundamental de las relaciones entre el personal y la Administración a fin de que la práctica de las Naciones Unidas se ajuste a la práctica de la administración pública de muchos países del mundo, así como a las normas internacionales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

IV. CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL

A. Concursos

21. En su trigésimo tercer período de sesiones la Asamblea General decidió, en la resolución 33/143, limitar el pasaje de personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico al 30% del total de los puestos disponibles para nombramientos en las categorías P-1/P-2 y exigir que tal pasaje se llevara a cabo exclusivamente mediante métodos de selección por concurso. Dicha decisión, que resultó controversial entonces, ha seguido siendo fuente de descontento y agitación entre el personal de servicios generales, que respresenta más del 60% del número total de funcionarios de la Secretaría.

22. Desde el principio el personal adoptó la posición de que los concursos, si acaso convenían realizarlos, tenían que ser aplicados de manera uniforme a todo el personal de servicios generales con derecho a participar en ellos, sin excepciones, y, además, que debían incluir asimismo a todo el personal que se contratase para las categorías P-1/P-2 desde fuera de la Organización. En otras palabras, estimamos que no se debe exigir a una parte del personal que rinda un examen, mientras se exime a otra parte de tal requisito.

23. En general, las negociaciones iniciales con la Administración respecto de la modalidad que se adoptaría para el examen tuvieron éxito, y fue posible atender a muchas de las preocupaciones expresadas por el personal y tomar medidas de transición entre el antiguo sistema de ascensos y el nuevo sistema de concursos. Se prestó una atención especial a la situación de los funcionarios que habían estado desempeñando funciones en puestos del cuadro orgánico durante un período de por lo menos un año en el momento en que se había adoptado la decisión de cambiar de un sistema a otro. En el caso de estos funcionarios, se convino en eliminar el requisito según el cual debían haber cursado estudios postsecundarios y en concederles un puntaje adicional del 10% en la parte escrita del examen, en reconocimiento de los servicios que habían prestado en el cargo.

24. Las circulares de anuncio del procedimiento de concursos fueron objeto de amplias e intensas conversaciones en el Comité Consultivo Mixto de la Sede (CCM) y de prolongados debates, especialmente en el Consejo del Personal de la Sede y en una reunión general del Sindicato del Personal de la Sede. No se consultó a las asociaciones y a los sindicatos del personal de otros lugares de destino en la misma medida en que se consultó al Sindicato de la Sede, y hubo considerable insatisfacción por el hecho de las modalidades del concurso que se habían fijado sin tomar plenamente en consideración las opiniones del personal que prestaba servicios fuera de la Sede. Más aún, desde el principio el personal de algunos lugares de destino situados fuera de la Sede desconfió del plan de concursos. De hecho, el Sindicato del Personal de la ONUDI pidió en repetidas ocasiones, por conducto de su Comité Consultivo Mixto, que se le excluyera del concurso de 1979, que consideraba una medida de carácter experimental. Se estimó que la organización del plan de concursos sobre una base mundial constituía una labor de proporciones gigantescas y que no se debía perjudicar al personal mientras se resolvían las dificultades relacionadas con la realización de los concursos. La Sede rechazó dichos pedidos. Oportunamente se demostró que los temores manifestados habían estado plenamente justificados.

25. A pesar de esta reserva, en la Sede se consideró que en general los arreglos eran aceptables. Sin embargo, debido al apremio por concluir todos los arreglos antes de la fecha del examen, programado para noviembre, ni siquiera el personal de la Sede pudo examinar en suficiente detalle las dos circulares sobre el tema, es decir, las circulares en que se enumeraban los puestos que se llenarían sobre la base de los resultados del examen y se indicaban los grupos ocupacionales correspondientes. Aunque inicialmente se informó al personal de que el examen variaría según el grupo ocupacional de que se tratara, posteriormente no se definieron con suficiente exactitud los grupos ocupacionales, como se había esperado. Ello causó mucha inquietud entre los ocupantes de los puestos, quienes si bien no tenían inconveniente en participar en un concurso para puestos concretos, manifestaron preocupación ante la perspectiva de tener que competir en una esfera ocupacional más amplia. También se expresó la preocupación natural de que el funcionario que estuviese desempeñando las funciones propias del cargo pudiese ser eliminado por otro competidor debido a la manera en que se habían definido las ocupaciones. Dichos temores llevaron a una protesta bastante generalizada entre el personal de la Sede y a la organización de varias reuniones generales, así como a la reconsideración de todo el procedimiento de examen en el Consejo del Personal de la Sede. En consecuencia, el Consejo del Personal de la Sede aprobó una resolución, el 30 de octubre de 1979, en que se instaba al Secretario General a que:

- "a) Aplase los concursos para volver a evaluar y examinar las modalidades y las condiciones actuales de dicho concurso a la luz de su complejidad;
- b) Establezca procedimientos de transición justos y adecuados con respecto al ascenso de los ocupantes de puestos del cuadro orgánico;
- c) Publique una lista actualizada de puestos nuevos y de puestos vacantes; y
- d) Garantice que toda medida relativa a cuestiones de personal se adopte sin violar los derechos adquiridos del personal."

26. En respuesta a esta resolución y a la "preocupación manifestada por varias delegaciones en la Quinta Comisión", la Administración presentó un documento en el Comité Consultivo Mixto de la Sede que contenía la propuesta de que se llevara a cabo una evaluación especial de los ocupantes de puestos. Además, "como se tendrían que utilizar los puestos ocupados por estos funcionarios para hacer efectivo su ascenso, habría que reservar un número semejante de puestos adicionales en el grupo ocupacional pertinente ... para los participantes en el concurso que resultaran aprobados y tuviesen que ser ascendidos".

27. Dicha evaluación especial sería realizada por la Junta Central de Exámenes, en la que participarían además dos miembros del Comité de Nombramientos y Ascenso, y se basaría en los criterios formulados por el Comité Consultivo Mixto y la propia Junta. La Administración convino en que los puestos que se eliminaran de la lista debido al ascenso de sus ocupantes mediante el procedimiento mencionado serían sustituidos por puestos comparables en el mismo grupo ocupacional y en el mismo lugar de destino, de forma tal que el número de puestos disponibles para los funcionarios que aprobaran el concurso, a saber, 51 puestos, siguiera siendo el mismo.

28. Se convino en una fecha límite, el 20 de diciembre de 1978, lo que significaba que 27 puestos serían objeto de una evaluación especial y que si todos sus ocupantes resultaban aprobados se tendrían que encontrar 27 nuevos puestos. Incluso en esta etapa los representantes del personal se mostraron escépticos acerca de la capacidad de la Administración para obtener 27 nuevos puestos que sustituyeran a los ya ocupados, y estipularon que tales puestos no debían afectar en forma alguna el concurso de 1980. "Se planteó la cuestión del número de puestos de que realmente se dispondría en 1979 y, en consecuencia, en 1980. Se pidió una declaración por escrito de la División de Presupuesto en la que constara que, en caso de que se aceptara el procedimiento revisado propuesto, se dispondría en efecto de los puestos adicionales prometidos". Los representantes del Secretario General indicaron que "ya había quedado en claro que si bien la Asamblea General había fijado un límite del 30% al número de puestos disponibles para el ascenso por concurso, se adoptaría un criterio flexible (sin subrayar en el original) durante el primer año y el Secretario General se encargaría de informar al respecto a la Quinta Comisión". En respuesta al pedido del personal de que se dieran seguridades de que habría nuevos puestos, los representantes del Secretario General dijeron que "era evidente que si el Secretario General aceptaba una recomendación del Comité Consultivo Mixto en tal sentido, lo haría totalmente consciente de las consecuencias. No había necesidad de que se obtuvieran seguridades por escrito de ninguna otra fuente".

29. En las deliberaciones que se celebraron en el Comité Consultivo Mixto resultó evidente que el procedimiento revisado se aplicaría al "ascenso de funcionarios al cuadro orgánico en 1979". El Comité Consultivo Mixto hizo suya la posición en el sentido de que "se obtendrán nuevos puestos entre los puestos disponibles para el período comprendido entre el 1.º de abril de 1979 y el 31 de marzo de 1980", y de que "es importante que el suministro de nuevos puestos como medida de transición para el concurso de 1979 no afecte la totalidad ni el porcentaje de puestos de las categorías P-1/P-2 con que normalmente correspondería contar para el próximo concurso". También era evidente que los nuevos puestos no se obtendrían entre los puestos reservados para el concurso de 1980, sino que "el aumento neto de puestos al que se había comprometido el Secretario General Adjunto de Administración, Finanzas y Gestión estaba constituido por puestos que normalmente hubiesen sido llenados mediante la contratación de candidatos externos".

30. Como resultado del pedido del personal de que se aplazara el concurso, se llegó a una solución de transacción, en virtud de la cual el examen básico se realizó en noviembre de 1979 y todo el personal interesado, incluidos los ocupantes de puestos del cuadro orgánico, tuvo que rendir dicha parte del examen, en la inteligencia de que los ocupantes de los puestos serían exonerados de las partes restantes del examen si resultaban aprobados por vía de la evaluación especial. En consecuencia, la parte del examen correspondiente a las secciones especializadas fue aplazada hasta febrero de 1980.

31. La evaluación especial fue realizada por la Junta Central de Exámenes antes del concurso. Como resultado de ella 35 funcionarios que ocupaban puestos del cuadro orgánico fueron aprobados e informados de que no tendrían que presentarse a la parte especializada del examen. El personal se sorprendió en cierta medida de que la Junta Central de Exámenes recomendara que se exonerara del examen

a 35 funcionarios dado que, según la fecha límite convenida con la Administración en el Comité Consultivo Mixto, un máximo de sólo 27 funcionarios había quedado incluido en el período abarcado por la evaluación. El Comité del Personal del Consejo del Personal de la Sede tuvo pues sumo interés en recibir el informe de la Junta Central de Exámenes, a fin de considerar los criterios utilizados por la Junta para incluir a 35 funcionarios en su decisión. Cuando después de numerosos pedidos se recibió finalmente el informe, en agosto de 1980, no había en él mención alguna de los criterios utilizados por la Junta para decidir la exoneración de 35 funcionarios.

32. Sin embargo, un problema aún más crítico ha sido el de los puestos de que se dispondría para sustituir a los 35 puestos que se excluyeron del concurso debido a la evaluación especial. El personal había convenido en la evaluación especial con la condición de que habría nuevos puestos, de forma que los funcionarios que se presentaran al concurso no vieran reducidas sus posibilidades como resultado de la evaluación especial. En el Comité Consultivo Mixto se había convenido en que apenas se terminara la evaluación especial se presentaría al personal la lista de puestos nuevos, antes de que se llevaran a cabo el examen especializado y la entrevista. Se había prometido a los funcionarios que se habían presentado al concurso que tendrían la oportunidad de llenar nuevas solicitudes respecto de tales puestos, ya que sus solicitudes originales para participar en el concurso se habían basado en la primera lista publicada de puestos. A pesar de las promesas reiteradas que hizo la Administración en relación con la lista de puestos nuevos, y de los plazos que se fijaron para su publicación, la lista se concluyó sólo a fines de julio y sin consultar al personal. Muchos de los funcionarios que se presentaron al concurso se sintieron definitivamente defraudados debido a la incertidumbre sobre la disponibilidad de nuevos puestos y, en caso de que estuvieran disponibles, sobre su naturaleza, es decir, si serían semejantes a los puestos originales y estarían ubicados en los mismos lugares de destino.

33. En abril y mayo se registró una nueva controversia entre el personal y la Administración, primero cuando los representantes de la Administración indicaron que no se llamaría a concurso en 1980, y luego cuando la Administración publicó una circular sobre las modalidades de la entrevista, sin que concluyera el proceso de celebración de consultas con los representantes del personal. El personal se sorprendió ante todo el enterarse de que era probable que en 1980 no hubiera un concurso ni tampoco un estudio de los candidatos a ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, dado que se había excedido el número de puestos disponibles de la cuota para 1979. Ello a pesar del hecho de que cuando convinimos en la evaluación especial, se dieron todas las seguridades de que el suministro de puestos nuevos no afectaría en forma alguna el número de puestos disponibles para 1980.

34. En la actualidad el destino que tendrá el concurso es incierto. No cabe duda de que no se pueden llevar a cabo concursos en el ambiente de desconfianza y mala fe que ha caracterizado algunos de los acontecimientos durante la última etapa del concurso realizado. En cuanto al futuro, recomendamos lo siguiente:

- 1) El personal y la Administración deben realizar conjuntamente un examen completo de la experiencia adquirida con el concurso de 1979 a fin de evaluar los resultados, determinar si se debe continuar realizando concursos y, en caso afirmativo, elaborar métodos mejores de preparación y realización de los concursos;
- 2) Todos los puestos de las categorías P-1/P-2, y no sólo los reservados para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, deben llenarse mediante métodos de selección por concurso;
- 3) No debe transcurrir ningún año sin que haya ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, sea mediante concursos sea mediante otros métodos;
- 4) Independientemente del sistema de ascensos que se decida finalmente, se debe aumentar la cuota de ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, puesto que el nivel actual de la cuota es perjudicial para las perspectivas de carrera, la moral y la motivación del personal del cuadro de servicios generales y constituye un trato discriminatorio respecto de otros funcionarios;
- 5) Habida cuenta de las ventajas de que disfruta el personal de la Sede debido a su ubicación, se deben organizar mejores cursos de orientación y capacitación para los funcionarios que prestan servicios en otros lugares de destino, a fin de que puedan competir en pie de igualdad con sus colegas de la Sede.

B. Empleo de mujeres

35. Si bien reconocemos que el Secretario General ha adoptado medidas para mejorar el estado de ánimo y las condiciones de trabajo de la mujer, de los últimos registros de candidatos a ascenso y del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría se desprende que ha habido muy pocos cambios positivos en la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, pese a que durante años se han celebrado deliberaciones y preparado estudios e informes.

1) Ascensos

36. Debido a la urgente necesidad de que haya mujeres en cargos de alto nivel, nos preocupa de manera especial el hecho de que en la actualidad sólo el 5% del personal de la categoría D-1 y de categorías superiores está constituido por mujeres. Es asimismo alarmante que en 1979 solamente se nombrara a dos mujeres para la categoría D-1 y categorías superiores (en comparación con 28 hombres) y que sólo una mujer figurara en el registro de candidatos a ascenso a la categoría D-1 (en comparación con 32 hombres). En 1980, cuatro mujeres (y 40 hombres) ascendieron a la categoría D-1.

37. Observamos que el 22 de octubre de 1979, en su exposición ante la Quinta Comisión, el Subsecretario General de Servicios de Personal admitió que "las medidas adoptadas para asegurar una proporción equitativa de hombres y mujeres en puestos de categoría D-1 y categorías superiores", no habían producido resultados y estamos totalmente de acuerdo con él en que "los esfuerzos desplegados ... no fueron suficientes". En 1980, la situación sigue siendo la misma.

38. El número total (y la proporción) de mujeres que ascendieron en 1979 fue mucho menor incluso que el número (y la proporción) sumamente insuficiente de mujeres que ascendieron en 1978, como se desprende del análisis de los registros de candidatos a ascenso para 1978 y 1979 que se hace en el cuadro que figura a continuación. Los resultados obtenidos en 1980 son variados. La proporción de mujeres que ascendieron a la categoría D-1, si bien es más elevada en 1980 que en 1979, todavía es inferior a la de 1978. La proporción de mujeres que ascendieron a la categoría P-5 ha disminuido cada año desde 1978. Incluso en la categoría P-4, las cifras correspondientes a 1980 son inferiores a las de 1978. Únicamente en el caso de los ascensos a la categoría P-3 la proporción de mujeres que ascendieron en 1980 es mayor que en 1978.

CUADRO 1

PORCENTAJE DE MUJERES ASCENDIDAS A DISTINTAS CATEGORIAS, POR AÑO

<u>Categoría</u>	<u>1978</u>			<u>Categoría</u>	<u>1979</u>		
	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	Porcentaje de mujeres en el número total de ascensos, por categoría		<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	Porcentaje de mujeres en el número total de ascensos, por categoría
D-1	3	19	14 %	D-1	1	32	3 %
P-5	10	68	14 %	P-5	7	56	11 %
P-4	39	112	26 %	P-4	19	73	21 %
P-3	40	68	37 %	P-3	21	40	34 %

1980

<u>Categoría</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	<u>Porcentaje de mujeres</u>
D-1	4	40	9%
P-5	5	59	8%
P-4	34	105	24%
P-3	45	62	42%

39. Es obvio que no se tiene en cuenta a las mujeres al formular las recomendaciones de ascenso o que los departamentos no colocan a las mujeres en puestos de mayor responsabilidad que les permitan demostrar su capacidad. El Grupo de Investigación de denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas señala en su informe dos factores que merecen atención. Uno es la resistencia de los departamentos sustantivos a recurrir a funcionarios calificados cuando hay vacantes apropiadas. Esta resistencia se opone con excesiva frecuencia a las mujeres. En el informe también se señala que en muchos casos los ascensos parecen depender no sólo de la idoneidad y capacidad de los funcionarios para asumir funciones de mayor responsabilidad sino también de la disponibilidad de puestos. (párr. 15 B iii). En consecuencia, las mujeres, incluso cuando ocupan un cargo adecuado y muestran condiciones para el ascenso, pueden perder la oportunidad de un ascenso debido a que el puesto de categoría superior necesario no está previsto en el presupuesto.

2) Contratación

40. De los 303 nombramientos a puestos sujetos a distribución geográfica efectuados durante el año que terminó el 30 de junio de 1979, sólo 47 (15,5%) correspondieron a mujeres*. Esto representa un porcentaje inferior al de las mujeres que ya ocupan tales puestos (17,8% al 30 de junio de 1978) y un aumento de sólo 9 nombramientos respecto de los 38 nombramientos efectuados el año anterior.

* Al preparar el presente informe no se dispuso de las cifras correspondientes a 1980.

41. Aun más decepcionante es el hecho de que, a pesar de haberse concentrado la atención en la búsqueda de candidatas para puestos de gran responsabilidad, sólo 9 de los 138 nombramientos efectuados en la categoría P-4 y categorías superiores (es decir, un 6,5%) correspondieron a mujeres. Esta cifra incluso es inferior a la de 11 nombramientos, de un total de 117 (o sea, 9,4%), efectuados el año anterior. Aunque vimos con satisfacción el nombramiento de dos mujeres para puestos de la categoría de subsecretario general, una de ellas fue nombrada sólo para un período breve y la otra procede del PNUD. La satisfacción es también algo menor debido a que en 1979 no se hizo efectivo ningún nombramiento para puestos de las categorías de secretario general adjunto, D-2 y D-1. Forzoso es dudar por lo tanto, de la sinceridad de las seguridades dadas en el sentido de que la Organización está tratando de hacer algo acerca de este problema.

42. En 1978 se informó de que en el registro de candidatos a ascensos había 758 mujeres que representaban a 96 nacionalidades. En 1979 se nos dijo que ese número había aumentado en más de un 20%. Cabe suponer que algunas de esas mujeres deben sin duda pertenecer a los grupos profesionales cuyos servicios son necesarios y proceder de países que no están excesivamente representados.

43. Con respecto a la contratación de personas procedentes de países excesivamente representados, en 1979 se contrató, según nuestros cálculos, a 90 hombres y a sólo 13 mujeres (12,6%) pertenecientes a esa categoría de países*. Aparentemente, la política relativa a los países excesivamente representados no se aplica en el caso de los hombres y se usa como pretexto para no contratar a mujeres. En el cuadro que figura a continuación se desglosan, por regiones, los nombramientos.

Nombramientos a puestos sujetos a
 distribución geográfica

	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Total</u>
Africa.	21	-	21
Asia y el Pacífico.	23	2	25
Europa oriental	1	-	1
Europa occidental	24	6	30
América Latina.	12	2	14
Oriente Medio	7	2	9
América del Norte y el Caribe . .	2	1	3
	<u>90</u>	<u>13</u>	<u>103</u>

3) Medidas que se recomiendan

a) Debe exigirse a los departamentos que documenten las actividades que realizan para asignar mujeres a puestos de mayor responsabilidad y presenten anualmente informes sobre los resultados obtenidos.

b) Los ascensos deben estar fundados en los méritos y no en la disponibilidad de determinados puestos.

* Al preparar el presente informe no se dispuso de las cifras correspondientes a 1980.

c) Cuando el número de los puestos disponibles para ascensos sea limitado, debe darse la preferencia a las mujeres. A este respecto, se debe señalar a la atención de los órganos de nombramientos y ascensos la situación reinante en cada departamento.

d) Las mujeres deben estar debidamente representadas en todos los órganos de nombramientos y ascensos; la labor de buscar candidatas que reúnan los requisitos no debe quedar a cargo sólo del personal.

e) Cuando corresponda, las mujeres deben recibir ascensos acelerados; las estadísticas de ascensos acelerados y de ascensos especiales, en las que se distinga entre hombres y mujeres, deben publicarse en la misma forma que el registro de candidatos a ascenso.

f) Entre las funciones de los órganos de nombramientos y ascensos debe figurar la formulación de recomendaciones relativas a la promoción de las perspectivas de carrera y la colocación de las funcionarias con capacidad para hacer carrera cuyo actual cargo no ofrezca oportunidades de movimiento ascendente.

g) Por lo menos dos de cada cinco candidatos para puestos deben ser mujeres y los departamentos u oficinas que rechacen a una candidata propuesta por la Oficina de Servicios de Personal deben proporcionar una justificación por escrito de tal medida.

h) La contratación de personas procedentes de países excesivamente representados, de seguir llevándose a cabo, debe limitarse a la contratación de mujeres, únicamente (así lo recomendó la Dependencia Común de Inspección); no obstante debe prestarse especial atención a la contratación y el ascenso de mujeres procedentes de países en desarrollo y de países insuficientemente representados, y deben realizarse esfuerzos particulares en ese sentido.

i) Evidentemente, no basta con depender de que los gobiernos recomienden candidatos. Se debe establecer contacto con organizaciones profesionales femeninas, universidades, etc., y hay que tratar de obtener su cooperación para dar publicidad a los puestos vacantes en las Naciones Unidas.

j) La Dependencia Común de Inspección hizo varias recomendaciones para mejorar el uso del registro de candidatos. Algunas de esas recomendaciones se referían a la necesidad de que la utilización del registro adquiriese carácter obligatorio y de que su funcionamiento se perfeccionase a fin de obtener una lista de todos los candidatos posibles para cada puesto vacante. Deben ponerse en práctica esas recomendaciones.

k) Deben organizarse exámenes para todos los puestos del cuadro orgánico correspondientes a categorías de ingreso sin limitarlos exclusivamente a los funcionarios del cuadro de servicios generales y de cuadros conexos.

l) Debe darse difusión a los planes relativos al nombramiento y ascenso de mujeres mediante una circular informativa dirigida a todo el personal y un informe dirigido a la Quinta Comisión.

C. Educación y cuidado de los hijos

1) Guarderías

44. El personal solicita en particular que se establezcan guarderías en los lugares de destino en que ello parezca apropiado. Se han hecho solicitudes a este respecto en varios lugares de destino y, especialmente, en Nueva York y Viena.

45. La Dependencia Común de Inspección observó en marzo de 1978 que en el sistema de las Naciones Unidas se aceptaba generalmente el principio de la prestación de apoyo financiero para solicitar servicios educacionales y de otra índole a los hijos de los funcionarios, y expresó su apoyo a las recomendaciones relativas a guarderías que figuraban en el inciso e) del párrafo III e) del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/77/7 de diciembre de 1977).

46. El personal de la Sede ha venido pidiendo desde 1975 que se establezca una guardería en Nueva York; a principios de 1979, las respuestas dadas a un cuestionario distribuido a todo el personal mostraron que la necesidad de tal guardería era urgente. El Sindicato del Personal de las Naciones Unidas examinó la cuestión y presentó un bosquejo de las condiciones mínimas que debía reunir la guardería propuesta, el cual fue aprobado por el Comité Consultivo Mixto (CCM) de la Sede. Se va a presentar a la Quinta Comisión, para su aprobación, una propuesta detallada que cuenta con el apoyo del Secretario General. Se ha presentado una solicitud análoga en Viena, lugar en que la necesidad de una guardería es particularmente urgente debido a la situación de aislamiento del Centro Internacional de Viena.

47. Toda persona empleada tiene interés en servicios preescolares y extraescolares para sus hijos; puede ocurrir que no haya guarderías apropiadas cerca de su lugar de residencia o de trabajo, y que las personas dispuestas a prestar servicios de guardería no estén capacitadas y ofrezcan servicios costosos. La situación es particularmente difícil en la Secretaría de las Naciones Unidas, que cuenta con un gran número de funcionarios expatriados.

48. Instamos a que, sobre la base de la experiencia de los Estados Miembros, se creen guarderías de las Naciones Unidas en los lugares donde se han solicitado servicios de esa índole. Desde el punto de vista de su configuración física las guarderías deben diseñarse en forma que reúnan condiciones máximas de seguridad, sanidad y comodidad - así como versatilidad - pero deben asimismo ser agradables, pues todos los niños aprenden de su medio ambiente físico.

2) Educación

a. Nueva York

49. La incertidumbre acerca de la situación financiera de la Escuela Internacional de las Naciones Unidas aumentó rápidamente durante la primavera de 1979, lo cual puso en peligro las mejoras que se habían logrado al comienzo del año escolar.

En 1979-1980, el fondo para becas quedó reducido a 185.000 dólares y se suprimió la franquicia de 400 dólares que se otorgaba automáticamente a los padres vinculados a las Naciones Unidas. En consecuencia, los funcionarios, en particular los que no percibían el subsidio de educación, experimentaron dificultades para pagar nuevos derechos de matrícula más elevados. Además, en mayo de 1979 la Junta Directiva impuso un recargo de 200 dólares por familia. Dado el aumento de los derechos de matrícula correspondientes al año 1979-1980, surgió la necesidad de aumentar las becas y otras formas de asistencia al personal de las Naciones Unidas. La Junta Directiva informó al Secretario General de la necesidad de pedir asistencia a la Asamblea General para rescatar a la Escuela de su situación deficitaria.

50. El año escolar 1978-1979 terminó en la Escuela de una manera inquietante. El déficit acumulado ascendía a 3,5 millones de dólares, y había un ambiente de inquietud e incertidumbre. En consecuencia, la Junta Directiva pidió al Secretario General que tratase de obtener de la Asamblea General una ayuda financiera considerable para la Escuela, dado que la Organización ha reconocido que la Escuela presta un servicio especial a la comunidad de las Naciones Unidas y, por lo tanto, tiene derecho a cierta ayuda, a pesar de su obligación básica de financiar su funcionamiento por cuenta propia.

51. El personal estima conveniente que el Secretario General nombre, entre los miembros de la Junta Directiva que le corresponde designar, a un representante del personal, para que los padres que son funcionarios de las Naciones Unidas participen con más eficacia en la formulación de las políticas aplicables a la Escuela y para que ésta siga siendo accesible a los hijos de todos los funcionarios de las Naciones Unidas, cualquiera que sea su cuadro, categoría o nacionalidad.

52. En un intento por fortalecer la base financiera y administrativa de la Escuela, la Junta Directiva pidió al Servicio de Gestión Administrativa de las Naciones Unidas que realizase un estudio de la estructura de la Escuela y formulase recomendaciones para su mejora. El grupo de expertos del Servicio de Gestión Administrativa recabó la opinión de los padres y puso a disposición del personal ejemplares de su informe final.

53. La cuestión del aumento de fondos para becas y de algún tipo de asistencia educacional para todos los miembros del personal es sumamente importante. El personal instó a que se aumentase la cuantía total de los fondos para becas correspondientes a 1980-1981 hasta alcanzar la suma de 325.000 dólares, es decir 185.000 dólares más 150.000 dólares, que equivalen al 10% de los fondos por valor de 1,5 millones de dólares asignados por la Asamblea General. La cuantía de las becas debe ser más elevada y un mayor número de padres que sean funcionarios de las Naciones Unidas, independientemente de la categoría que tengan, debe recibir becas, para asegurar que la Escuela cumpla el propósito para el cual fue establecida. El personal estima que los nuevos derechos de matrícula son demasiado elevados, dado el nivel de ingresos de los funcionarios de las Naciones Unidas que no perciben el subsidio de educación, y solicita que se aumenten considerablemente el monto y el alcance de las becas.

54. La Escuela, al igual que todas las demás instituciones de enseñanza privadas de Nueva York, tiene que hacer frente a un aumento creciente de los gastos de funcionamiento. Sin embargo, a diferencia de esas instituciones, la Escuela carece de un programa intensivo de recaudación de fondos, por lo cual depende del aumento de los derechos de matrícula para cubrir parcialmente su déficit. Esto ha conducido a una situación en que la Escuela carece ya prácticamente de "programas de enriquecimiento", y los presupuestos se elaboran partiendo del supuesto de que no habrá tales programas. Además, los programas existentes se están reduciendo constantemente. La Junta Directiva debe designar inmediatamente a un oficial de recaudación de fondos y desarrollo para coordinar las actividades, especialmente las de recaudación de fondos. Tal vez pueda persuadirse a los numerosos bancos y empresas multinacionales de la zona a que contribuyan generosamente a la financiación de las becas, actividades científicas y otras actividades y programas de la Escuela. Esto es sumamente importante para que la Escuela siga siendo accesible a las familias de las Naciones Unidas, pues nuevos aumentos de los derechos de matrícula serán inaceptables.

b. Viena

55. La mayoría de los padres que son funcionarios de las Naciones Unidas envían a sus hijos a la Escuela Internacional de Viena, que era anteriormente la Escuela Inglesa. Durante todo el tiempo que las Naciones Unidas han tenido oficinas en Viena, la Escuela ha estado alojada en locales temporales e insuficientes. Con las instalaciones de que actualmente dispone la Escuela sería difícil disponer que su plan de estudios incorporara el bachillerato internacional. Con la colaboración de las autoridades de Austria, se están haciendo esfuerzos para suministrar a la Escuela un local permanente en una ubicación que sea conveniente para la mayoría de los funcionarios de las Naciones Unidas.

56. La Escuela tropieza actualmente con graves dificultades financieras. En parte ello se debe al esfuerzo hecho para mantener los derechos de matrícula a un nivel que permita que las personas de menos recursos financieros tengan acceso a la Escuela. Algunos funcionarios, tanto del cuadro orgánico como del cuadro de servicios generales, han tenido que solicitar becas para educar a sus hijos en la Escuela, aunque el actual plan de becas de la Escuela está siendo eliminado gradualmente.

57. La Escuela se fundó con el respaldo explícito del Director Ejecutivo de la ONUDI y del Secretario General del Organismo Internacional de Energía Atómica. Teniendo presente el apoyo financiero que se proporciona a la Escuela Internacional en Nueva York y el deseo de los funcionarios de tener un auténtico plan internacional de estudios, así como instalaciones escolares adecuadas, el personal estima imperativo que las Naciones Unidas proporcionen apoyo financiero a la Escuela de Viena. Ello haría posible al menos que la Escuela ofreciese becas a los funcionarios de las Naciones Unidas que no pudiesen costear los derechos de matrícula al nivel actual. Debe señalarse que aproximadamente el 50% de los alumnos de la Escuela son hijos de funcionarios de las Naciones Unidas.

58. También hay que señalar a la atención la situación existente en Viena en relación con el subsidio de educación. A diferencia de los otros dos centros principales de las Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, el idioma local en Viena no es un idioma de las Naciones Unidas. Por esta y otras razones, los funcionarios que han recurrido al sistema escolar austríaco son relativamente pocos. Esto constituye una diferencia notable con respecto a la situación existente en Nueva York y Ginebra. Los funcionarios han recurrido en gran medida a las escuelas de Viena que ofrecen enseñanza en un idioma extranjero. Sin embargo, dadas las limitaciones de algunas de estas escuelas en lo tocante al plan de estudios y los servicios que proporcionan, un gran número de funcionarios se han visto obligados a educar a sus hijos en otros países. Es evidente, por lo tanto, que el subsidio de educación es insuficiente para los funcionarios que tienen su lugar de destino en Viena.

c. Addis Abeba

59. La mayor parte de la comunidad internacional envía a sus hijos a tres escuelas, que son la Escuela de la Comunidad Internacional (que era anteriormente la Escuela de la Comunidad Norteamericana), la Sandford School (que anteriormente era la Escuela Inglesa) y el Lycee Gebremariam, que es una institución francesa. Hasta hace aproximadamente dos años, la educación no representaba un problema importante para los hijos de los funcionarios de las Naciones Unidas que prestaban servicios en Addis Abeba. Desde principios de 1979 han surgido problemas graves que requieren urgente atención. Uno de tales problemas es que esas escuelas han tenido que hacer frente a dificultades cada vez mayores para atraer a nuevos maestros y conservar a los que ya tienen debido a que las condiciones de vida en Addis Abeba se consideran "poco favorables". El uso frecuente de maestros "sustitutos", con calificaciones docentes de valor dudoso, y el rápido cambio del personal docente, que ocurrió dos veces durante el último año escolar, constituyen un problema crónico. Esta situación condujo a un descenso del nivel del rendimiento y de las calificaciones de muchos alumnos. En consecuencia, los padres se vieron obligados a enviar a sus hijos a escuelas situadas en otros países de Africa y Europa. No cabe sino destacar la inquietud que ello causó tanto a los padres como a los hijos de las familias así separadas, especialmente en los casos en que los hijos no eran todavía de edad suficiente para ir a un internado. Algunos funcionarios han solicitado su traslado por causa de este problema.

60. Reconociendo éstos y otros problemas conexos, el Secretario General designó a un experto de la UNESCO para que estudiase la situación. El experto presentó su informe a principios de 1980 y el personal está esperando todavía sus resultados.

61. En resumen, el problema es cómo facilitar los servicios de una escuela que garantice una educación ininterrumpida, a tiempo completo, para los hijos de los funcionarios de la Comisión Económica para Africa. Por lo tanto, el personal pide al Secretario General que se cree una Escuela Internacional de las Naciones Unidas en Addis Abeba que cuente con un plan de estudios suficientemente amplio para que sus graduados puedan ingresar en instituciones de enseñanza superior reconocidas y acreditadas. El personal estima que la Escuela de la Comunidad Internacional de Addis Abeba parece disponer de instalaciones y servicios adecuados para alojar a la escuela propuesta.

D. Grupo de Investigación de denuncias de trato discriminatorio

62. El Grupo de Investigación de denuncias de trato discriminatorio puede ser un órgano de considerable importancia para proteger los derechos y la situación administrativa de todos los funcionarios. Se han establecido grupos de esta índole en Nueva York y Viena. El Grupo de la ONUDI se estableció en junio de 1978 y hasta ahora sólo se ha ocupado de unos pocos casos de presunta discriminación. No es fácil determinar si el hecho de que se hayan presentado pocos casos se debe a la falta de confianza del personal en la eficacia del Grupo, al temor a represalias o a la administración justa e imparcial de la ONUDI.

63. A diferencia de otros conductos de reclamación, tales como la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo, se prevé que el Grupo de Investigación desempeñe sus funciones rápida y oficiosamente. El plazo para completar una investigación y resolver el caso de que se trate es de un mes; sin embargo, este plazo a menudo no se ha cumplido, especialmente en relación con casos planteados desde el terreno.

64. Los funcionarios que prestan servicios sobre el terreno tienen la opción de recurrir a su propio grupo local, si es que lo hay, o de plantear sus casos directamente a la Sede, pero no pueden utilizar ambos procedimientos. Los casos que se plantean fuera de la Sede son sumamente difíciles de investigar e incluso más difíciles de resolver. El número de quejas procedentes de determinados lugares de destino lleva a suponer que existen varias situaciones insatisfactorias de carácter endémico; los grupos futuros deberían tener facultades para realizar investigaciones sobre el terreno en tales casos. A este respecto, se debería aprobar un presupuesto de viajes para el Grupo a fin de que sus miembros estuvieran en mejores condiciones de investigar los problemas que surgieran en el terreno.

65. Todas las denuncias de trato discriminatorio son consideradas seriamente por el Grupo, que las investiga incluso si, a prima facie, carecen de validez. No todos los casos resultan ser situaciones de discriminación propiamente dicha; a veces son planteados por personas que se encuentran en un frustrante callejón sin salida desde el punto de vista burocrático, las cuales consideran que no tienen ningún otro medio al que recurrir*.

66. Algunos funcionarios con casos legítimos de discriminación no se atreven a formular una queja por temor a represalias. Tanto los miembros del Grupo como los funcionarios reclamantes reciben garantías de que se les protegerá contra represalias, aunque la forma que éstas pueden adoptar puede ser muy sutil y difícil de probar, sobre todo teniendo en cuenta que es probable que transcurra un tiempo entre la investigación y cualquier medida de represalia.

* Es menester que el Grupo mantenga estadísticas más amplias y las distribuya a todos los interesados; tales estadísticas deben indicar el número y la naturaleza de los casos examinados y la manera en que fueron resueltos.

67. El Grupo puede constituir un importante medio de protección para los funcionarios, aunque hasta el presente no ha estado a la altura de lo previsto. Para ser eficaz, debe estar en condiciones de investigar todos los casos rápidamente y asegurar que sus recomendaciones sean aplicadas por los funcionarios pertinentes. Es particularmente importante que los miembros del Grupo puedan dedicar el tiempo necesario a las investigaciones, dispongan de recursos para considerar los casos, incluidos los planteados en el terreno, y obtengan apoyo adecuado de la Administración. El Grupo también tienen que tener más capacidad que la que tiene en la actualidad para asegurar que se apliquen efectivamente las medidas correctivas que recomiende.

E. Prórrogas después de la edad de jubilación

68. Como cuestión de principio, el personal es partidario de que se apliquen estrictamente a todos los funcionarios, sin excepción, las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General. Según dicha resolución, no se concederán prórrogas, salvo por el tiempo mínimo necesario para encontrar un sustituto adecuado; dicho tiempo, como norma, no se extenderá más de seis meses después de la edad estatutaria de jubilación.

69. A nuestro juicio, la concesión de tales prórrogas debe estar sujeta al examen previo por un órgano mixto constituido por representantes del personal y de la Administración, como la Junta de Nombramientos y Ascensos, y no debe quedar librada a la discreción de la Oficina de Servicios de Personal. En general, debería haber poca necesidad, en caso de que la hubiera, de conceder prórrogas, dado que se conoce de antemano la fecha en que el funcionario alcanzará su edad de jubilación, con lo que una planificación previsora para contratar o capacitar a un sustituto no debería plantear problemas.

70. En la sección G (párrs. 24 a 28) de su informe (A/34/408) a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, el Secretario General solicitó autorización para hacer excepciones respecto del personal en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales y de ciertos funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Sin embargo, la Asamblea no tomó ninguna decisión concreta sobre dicha solicitud.

71. Por nuestra parte, objetamos cualesquiera medida encaminada a tratar a un grupo del personal de una manera que resulte discriminatoria para los demás grupos. Las razones que se aducen en el párrafo 26 y 27 del informe no nos convencen de la necesidad de hacer excepciones respecto de los grupos de funcionarios involucrados, y nos llena de preocupación por el hecho de que la falta de definición de los requisitos en materia de conocimientos lingüísticos o las funciones de carácter técnico podría conducir a un abuso generalizado.

72. Muchos funcionarios del cuadro de servicios generales estimaron que si la concesión de las prórrogas quedaba librada a los departamentos, los beneficiarios de las prórrogas serían invariablemente funcionarios superiores o administrativos. Esto no sólo reduciría las lastimosamente escasas oportunidades de ascenso del personal, sino que, en algunos casos, agravaría su situación al prolongar el servicio de superiores cuyas relaciones con sus subalternos hubiesen sido una fuente de dificultades hasta ese entonces.

73. En realidad, la concesión de prórrogas después de la edad de jubilación a algunos funcionarios no puede sino tener en efecto negativo sobre las perspectivas de carrera de los demás funcionarios, especialmente en los servicios de idiomas y en el cuadro de servicios generales, donde las oportunidades de hacer carrera hasta los niveles superiores son muy limitadas y las únicas perspectivas de ascenso de muchos funcionarios dependen de las jubilaciones que se produzcan en categorías más altas.

74. Otro motivo de seria preocupación es la práctica cada vez más común de contratar como "consultores" a funcionarios jubilados para que desempeñen exactamente las mismas funciones que estaban llevando a cabo anteriormente, pero percibiendo ahora una remuneración mucho mayor. Es menester poner término a esta práctica, que está dañando seriamente la moral del personal.

75. Ello no obstante, cabe señalar, como cuestión de política general, que la Quinta Comisión debe tener presente que hay muchos lugares en que hay oficinas de las Naciones Unidas y las condiciones reinantes en la localidad permiten una edad de jubilación mucho mayor que la de 60 años o no estipulan ninguna edad de jubilación. Del mismo modo, la administración pública nacional utilizada como punto de comparación en la actualidad respecto del cuadro orgánico reconoce una edad de jubilación más elevada. Por lo tanto, la Quinta Comisión y la Asamblea General tal vez deseen tener presente la próxima Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre las Personas de Edad, que seguramente considerará el serio problema de las dificultades financieras y psicológicas a que por lo general tienen que hacer frente las personas que deben jubilarse cuando todavía están en perfectas condiciones de desempeñar sus funciones, y decidir asimismo si la actual edad de jubilación se basa en consideraciones válidas.

76. El personal no se opondría a una edad más avanzada de jubilación, a condición de que la nueva edad de jubilación se aplicase uniformemente a todos los funcionarios. Se deberían evitar por todos los medios posibles las excepciones basadas en el favoritismo para con ciertos grupos o en los vínculos políticos.

77. También se debe considerar la posibilidad de proporcionar incentivos financieros más atractivos a los funcionarios que deseen jubilarse anticipadamente, por ejemplo, después de 25 años de servicio. El personal del servicio exterior de la administración pública utilizada en la comparación tiene esta opción.

F. Procedimientos de apelación y reclamación

78. En las Naciones Unidas hay tres órganos casi judiciales que se supone que aseguren que los funcionarios son tratados con consideración y justicia. Estos órganos son el Comité Mixto de Disciplina, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo. El Comité Mixto de Disciplina se estableció para asesorar al Secretario General respecto de las medidas disciplinarias que correspondería adoptar en los casos que se le remiten. El Comité como norma sólo entiende en los casos planteados contra funcionarios por la Administración. El cometido de la Junta Mixta de Apelación es asesorar al Secretario General en los casos en que los funcionarios interponen recursos contra decisiones administrativas, incluso las derivadas

de recomendaciones del Comité Mixto de Disciplina. La aceptación o el rechazo por el Secretario General de las recomendaciones de la Junta puede ser objeto de un nuevo recurso ante el Tribunal Administrativo, que es el tribunal de última instancia para los funcionarios. La consideración y solución de los casos disciplinarios puede demorar hasta un año o más, mientras que las apelaciones pueden durar desde tres a cinco años, si es necesario recurrir al Tribunal. En la actualidad, la Junta Mixta de Apelación tiene unos 82 casos pendientes. El período de espera hasta que la Junta entiende un caso es de dos a tres años.

79. El Comité Mixto de Disciplina y la Junta Mixta de Apelación son órganos asesores del Secretario General, entendiéndose en este caso, por "Secretario General", la Administración y, concretamente, la Oficina de Servicios de Personal. Esto significa que el Secretario General, si bien puede aceptar la opinión de estos dos órganos, no está obligado a hacer tal cosa y, en última instancia, puede decidir según lo considere conveniente. En otras palabras, en una apelación contra una decisión de la Administración, es la misma Administración la que decide oportunamente si la apelación es válida. La Administración es el único juez de sus propios actos.

80. A pesar del hecho de que la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina tienen miembros elegidos por el personal, sus decisiones no son obligatorias para el Secretario General. Ni siquiera el Tribunal Administrativo puede obligar al Secretario General a cumplir sus decisiones, aunque en la mayoría de los casos el Secretario General las pone en efecto, con una excepción importante. El Tribunal no puede exigir el cumplimiento específico de una obligación: es decir, si se destituye a un funcionario o se rescinde su nombramiento y dicha destitución es considerada injustificada, el Tribunal no puede ordenar que el funcionario sea repuesto en el cargo sino que sus atribuciones están limitada a dictar un fallo que disponga la concesión de una indemnización por daños y perjuicios o el pago del sueldo retenido.

81. Si la protección del individuo es ya de por sí limitada, los resultados de nuestro "sistema judicial" en casos cuyos fallos son aplicables a todo un grupo de funcionarios o en casos de demandas colectivas son incluso más dudosos. No hay ninguna disposición concreta en el Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas ni en el de la OIT por la cual un grupo de funcionarios o un sindicato o asociación de personal puede interponer un recurso general en nombre de un grupo de funcionarios. Todos estos casos deben ser tratados individualmente. Del mismo modo, no hay ninguna disposición por la cual un funcionario o un grupo de funcionarios pueda entablar una demanda en los casos de abuso de poder o de funcionarios que no son tratados conforme a las normas aceptadas.

82. En los casos relacionados con el derecho del personal a organizarse y a negociar con la Administración, ambos Tribunales han mostrado ser sumamente susceptibles a presiones políticas externas y poco dispuestos a aplicar los convenios de la OIT sobre las relaciones laborales en el sistema de las Naciones Unidas. Para dar un ejemplo de este tipo de sumisión a presiones, basta con señalar la actuación del Tribunal Administrativo de la OIT en el caso Benard and Coffino, Fallo No. 380, que tuvo su equivalente en la actuación del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas en el caso Bellchamber.

83. Hay una verdadera necesidad de contar con un nuevo sistema para ocuparse de las reclamaciones del personal y asegurar que se haga justicia. Ninguna de las propuestas formuladas, por ejemplo, por consolidar los dos tribunales administrativos, tiene en cuenta siquiera este problema. Al consolidar la reforma del mecanismo de solución de reclamaciones se deben tener presente ciertos principios:

1) A pesar de la práctica de los Tribunales y la Junta Mixta de Apelación, estos órganos se establecieron para que se ocuparan de las reclamaciones del personal, y para ello es menester una justicia expedita, sencilla y eficaz. Las reclamaciones de los funcionarios se deben resolver en no más de dos meses mediante procedimientos muy sencillos.

2) El Secretario General debe estar obligado a cumplir las decisiones del Comité Mixto de Disciplina, la Junta Mixta de Apelación y los Tribunales. Si no está de acuerdo con una decisión de la Junta Mixta de Apelación o del Comité Mixto de Disciplina, debe poder apelar tal decisión al Tribunal, al igual que el personal, pero no debe tener la opción de rechazarla.

3) Por la misma razón, los tribunales deben estar facultados para imponer el cumplimiento específico de una obligación, lo cual es particularmente importante en los casos en que se rescinde injustamente el nombramiento de un funcionario. El pago de una indemnización en efectivo no puede compensar la pérdida del empleo ni la humillación sufrida cuando las razones de la rescisión son infundadas.

4) Se deben formular y distribuir entre todo el personal normas y procedimientos más sistemáticos que rijan el funcionamiento del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta Mixta de Apelación, así como aumentar los recursos de personal de estos órganos para asegurar que el período de espera que requieren los casos se reduzca al mínimo posible.

5) No se debe permitir la destitución sumaria hasta que el Comité Mixto de Disciplina haya entendido en el caso y dictado fallo. Las razones de la destitución sumaria, concretamente, una "falta grave de conducta", se deben definir claramente para que no se apliquen dos normas de justicia.

6) Los Tribunales no son adecuados para ocuparse de casos colectivos que se refieran a las relaciones entre la Administración y el personal, y se debe establecer un grupo de arbitraje que entienda en los casos de esa índole que se planteen en todo el sistema; el grupo, que se compondría de árbitros experimentados, entendería y arbitraría en las controversias laborales en que estuviese involucrado un gran número de funcionarios. Los Tribunales podrían ocuparse entonces de los casos individuales.

V. CONCLUSION

84. El presente informe no representa, bajo ningún concepto, un examen amplio de todos los problemas y las cuestiones de personal con que se enfrenta el personal de la Secretaría. Por ejemplo, no se ha hecho referencia a cuestiones tan importantes como la clasificación de puestos y la estructura de las categorías, la promoción de las perspectivas de carrera, el sistema de nombramientos y ascensos, los traslados y las asignaciones dentro de la Secretaría, los exámenes de evaluación de la actuación profesional y la igualación del subsidio de educación, por nombrar sólo unas pocas de tales cuestiones. Además, no hemos profundizado como hubiéramos deseado acerca de cuestiones tales como las relaciones entre el personal y la Administración. Las limitaciones del tiempo y el deseo de que este primer informe sea de una longitud razonable nos han llevado a limitar el alcance y el análisis de su contenido. En lugar de ello, nos hemos concentrado en las cuestiones que parecen ser de preocupación inmediata y que probablemente sean examinadas por la Quinta Comisión este año.

85. No obstante, se desprende claramente que hay una amplia gama de cuestiones susceptibles de reforma en la esfera de las prácticas de personal de las Naciones Unidas. Muchas de esas reformas están más que atrasadas, a pesar de que en algunos casos han sido objeto de examen y de deliberaciones durante años. La reforma de las prácticas de personal de las Naciones Unidas debe recibir una atención prioritaria para que se alcancen las metas y los objetivos de las Naciones Unidas, especialmente en lo que tiene que ver con las necesidades y aspiraciones de los países en desarrollo.
