

JAN 07 1993

UNEP COLLECTION  
ACTA RESUMIDA DE LA 19a. SESION

|             |                                    |           |
|-------------|------------------------------------|-----------|
| Presidente: | Sr. DINU                           | (Rumania) |
| más tarde:  | Sra. ROTHEISER<br>(Vicepresidenta) | (Austria) |
| más tarde:  | Sr. DINU<br>(Presidente)           | (Rumania) |

## SUMARIO

TEMA 111 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 112 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

TEMA 103 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)\*

TEMA 104 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1992-1993 (continuación)\*

TEMA 105 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación)\*

\* Temas considerados conjuntamente.

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/47/SR.19  
18 de diciembre de 1992  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

TEMA 111 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/47/11)

1. El Sr. PANTIRU (República de Moldova) dice que algunos aspectos de la metodología usada para determinar la escala de cuotas preocupan seriamente a su delegación. En un momento de profundos cambios políticos, económicos y sociales en Europa y otras partes del mundo, un período estadístico de base de 10 años no puede reflejar adecuadamente súbitas modificaciones en la capacidad de pago de un país. Un período de 10 años es aún menos indicado en el caso de Estados de reciente independencia que han surgido luego de la desintegración de otros Estados. La estimación de sus ingresos nacionales mediante la simple división matemática del producto nacional bruto del Estado del que habían formado parte es también cuestionable. La delegación de Moldova acogería por lo tanto con agrado una reducción a cinco años del período estadístico de base. También se debería tratar de determinar si la actual metodología permite tener en cuenta los problemas, totalmente nuevos y sin precedentes, con que se enfrentan los Estados de reciente independencia o los Estados con economías en transición. A la delegación de Moldova le es difícil aceptar la definición tradicional del ingreso nacional como base para calcular la capacidad de pago de un país. El orador reconoce los esfuerzos de la Comisión de Cuotas por resolver el problema y comprende las dificultades metodológicas de evaluar las consecuencias económicas de acoger a olas de refugiados. Sin embargo, la capacidad de pago de un país está sin duda afectada directamente por la existencias de conflictos militares en su territorio, y cabe lamentar que no se haya encontrado aún una solución metodológica adecuada.

2. Con respecto a la cuestión de los tipos de cambio, se reconoce universalmente que el cambio de 0,70 rublos por dólar que se había usado en la antigua Unión Soviética no era realista. En la capital de Moldova el actual tipo de cambio oficial es de cerca de 400 rublos por dólar, y mal puede esperarse que Moldova pague su contribución sobre la base de un tipo de cambio irreal, cuando su capacidad real de pago es 400 veces menor. No se puede confiar en una metodología que no tome en cuenta los hechos.

3. Otras delegaciones consultadas por el orador con respecto a la tasa de prorrateo recomendada para su país (0,15%) han convenido que éste no guarda relación con la capacidad de pago de Moldova. Lo mismo cabe decir de las demás repúblicas de reciente independencia de la antigua Unión Soviética. Aunque las recomendaciones pueden ser correctas desde un punto de vista estrictamente metodológico, la misma metodología es inadecuada y discriminatoria.

4. En conclusión, el orador dice que la tasa de prorrateo recomendada para la República de Moldova es inaceptable. La actual metodología es un obstáculo al proceso de negociación y cooperación entre los Estados y debería modificarse radicalmente para que la Comisión de Cuotas en su período de sesiones de 1993 pueda recomendar tasas nuevas y equitativas para 1994. En consecuencia, la delegación de Moldova reserva su posición con respecto a una decisión de la Quinta Comisión sobre este tema. El orador es consciente

(Sr. Pantiru, República de Moldova)

de la importancia de alcanzar un consenso y su delegación demostrará la misma flexibilidad que las demás delegaciones, pero considera que las recomendaciones para muchos nuevos Estados Miembros, así como para algunos otros Estados, constituyen un obstáculo a dicho consenso.

5. El Sr. MIHAI (Rumania) dice que, aunque su delegación aprueba en general los comentarios, el análisis y las recomendaciones contenidos en el informe de la Comisión de Cuotas (A/47/11), considera que las recomendaciones sobre posibles cambios en la actual metodología, solicitadas por la Asamblea General en la resolución 46/221 B, son inadecuadas. La tarea confiada a la Comisión de Cuotas es sin duda amilanante, en vista de la situación sin precedentes en que es necesario recomendar tasas de prorrateo para Estados que han aparecido luego de la desintegración de otros Estados.

6. Los cambios que están ocurriendo en el mundo, particularmente en Europa, justifican una reducción del período estadístico de base de 10 años, y la Quinta Comisión debe considerar la posibilidad de volver a un período de cinco años. El concepto del ingreso ajustado en función de la deuda debería estudiarse en mayor detalle, ya que podría reflejar mejor la capacidad de pago de los Estados Miembros, que es el criterio fundamental para determinar la escala de cuotas. Cabe felicitar a la Comisión de Cuotas por su análisis sustantivo de la gradual eliminación del sistema de límites, y el orador subraya la flexibilidad de su delegación con respecto a cualquier enfoque sustantivo de esa cuestión.

7. Con respecto a posibles mejoras en la actual metodología de determinación de la escala de cuotas, el orador considera que debe prestarse más atención a los ajustes al ingreso nacional y per cápita y a la aplicación de tipos de cambio ajustados en función de los precios (TCAP). Cabe esperar que las medidas que está tomando actualmente la División de Estadística para mejorar su base de datos permitan proporcionar a la Comisión cifras más fidedignas.

8. Con respecto a la determinación de las cuotas de nuevos Estados Miembros, la delegación de Rumania concuerda con la opinión expresada por el Presidente de la Comisión de Cuotas de que la labor de la Comisión había estado sujeta a limitaciones que hacían inevitable que no se hubiera podido tener en cuenta adecuadamente las circunstancias actuales, pero comparte la preocupación expresada en la Quinta Comisión por varias delegaciones, incluidas algunas de Estados de reciente independencia, de que la escala de cuotas recomendada no es apropiada. El orador hace suyos los comentarios del representante de la República de Moldova con respecto a la pertinencia de los datos estadísticos para el período de base de 10 años y el tipo de cambio usado por la Comisión, y espera que la Quinta Comisión tenga en cuenta estos argumentos. Encomia la dedicación de la Comisión de Cuotas al principio de trato igual, que redundará en beneficio de todos los nuevos Estados Miembros, y espera que la Quinta Comisión se guiará por todos estos principios, así como por la regla del consenso, en sus debates y negociaciones.

/...

TEMA 112 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)  
(A/46/326 y Add.1; A/47/140 y Add.1, A/47/168 y Add.1 y A/47/416; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13 y A/C.5/46/16; A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 y A/C.5/47/20)

9. La Sra. SHEAROUSE (Estados Unidos de América) dice que su delegación apoya enérgicamente los esfuerzos del Secretario General por reestructurar la Secretaría. Para que las Naciones Unidas puedan asumir nuevas tareas es importante contar con una organización racionalizada con políticas y procedimientos de personal bien definidos. El recurso más valioso de la Organización es un personal capaz, y cabe felicitar a los funcionarios por su desempeño ante las exigencias cada vez mayores planteadas a las Naciones Unidas, pese a la incertidumbre causada por la reestructuración.

10. La delegación de los Estados Unidos está profundamente preocupada por las violaciones cada vez más frecuentes de los derechos civiles y humanos de los funcionarios, particularmente por el número de muertes violentas de que se ha informado en 1992, así como el gran número de casos de arresto, detención y secuestro que se han seguido produciendo. Todos los Estados Miembros son responsables de garantizar la seguridad y la protección del personal de las Naciones Unidas, y deben continuar apoyando los esfuerzos del Secretario General por obtener la libertad de todos los funcionarios de las Naciones Unidas desaparecidos o detenidos ilegalmente, e instando a la cooperación a tal efecto de todas las autoridades responsables.

11. La delegación de los Estados Unidos sigue preocupada por la falta de acceso inmediato a los funcionarios detenidos y de explicaciones de su arresto o detención. Apoya plenamente las propuestas de la reunión interinstitucional sobre medidas de seguridad celebrada en mayo de 1992, y ha apoyado enérgicamente las propuestas de la reunión del grupo especial interinstitucional celebrada en junio de 1991, particularmente con respecto al derecho de los funcionarios detenidos a recibir atención médica adecuada y a la necesidad de mantener un contacto jurídico con los funcionarios detenidos o arrestados mediante la renovación de sus contratos. La oradora desea saber si se han tomado medidas para poner en práctica estas propuestas y, en caso contrario, cuál ha sido el motivo para ello. Considera también que se debe prestar más atención a las familias de los funcionarios desaparecidos o detenidos, y ayudar a los funcionarios que hubieran recuperado su libertad a rehabilitarse y reintegrarse a las Naciones Unidas.

12. Con respecto a la cuestión de la promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas tales como la capacitación, la evaluación de la actuación profesional, la clasificación de puestos, la movilidad y los ascensos, la delegación de los Estados Unidos celebra los conceptos positivos expresados con respecto a muchas de estas cuestiones en el informe del Secretario General (A/C.5/47/6). Aunque la oradora comprende que lleva tiempo establecer un buen sistema de promoción de perspectivas de carrera, la intención de hacerlo se había anunciado hace 14 años. El principal medio que se utiliza actualmente para "promover" las perspectivas de carrera parece ser el abuso del sistema de clasificación de puestos.

(Sra. Shearouse, EE.UU.)

13. Con respecto a la planificación de los recursos humanos, suscita perplejidad el hecho de que la Organización no haya considerado sus necesidades en materia de recursos humanos ni la utilización óptima de dichos recursos antes de emprender la reestructuración. Es esencial disponer de un plan para predecir las necesidades de personal. En relación con la contratación, se ha mencionado la existencia de un grave problema de retención, sin proporcionar pruebas concretas al respecto. La delegación de los Estados Unidos desearía obtener información sobre la tasa de vacantes del personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales antes de que se suspendiera la contratación externa y sobre el número de funcionarios que abandonaron la Organización para pasar a ocupar puestos mejor pagados, pero comparables, en los sectores público o privado.

14. Con respecto al sistema de movilidad del personal, la delegación de los Estados Unidos comparte la opinión de que debe prestarse más atención a la institución de un sistema sistemático de rotación y movilidad en el marco del plan de promoción de las perspectivas de carrera, en vista de la creciente participación de la Secretaría en misiones de asistencia humanitaria y de mantenimiento de la paz. Sin embargo, es importante asegurarse de que los beneficios de semejante sistema justifiquen los costos. La oradora se pregunta cuáles son los beneficios previstos de instituir un sistema de movilidad para el grupo ocupacional de idiomas, y si estos beneficios serán suficientes para justificar los gastos necesarios.

15. La formación y capacitación del personal son aspectos críticos de cualquier plan de promoción de las perspectivas de carrera. Debe prestarse mayor importancia al mejoramiento de la capacidad del personal de responder a las nuevas tareas y orientaciones de la Organización. Los Estados Unidos convienen en que es esencial fortalecer el programa de capacitación para que la Organización siga siendo capaz de afrontar nuevas tareas. Además, el perfeccionamiento de la capacidad de gestión debe ser un requisito para el ascenso. La oradora se pregunta, sin embargo, si los funcionarios recientemente contratados a nivel del comienzo de la carrera requieren capacitación.

16. El sistema de clasificación de puestos, es decir la evaluación de puestos mediante la aplicación de criterios o normas uniformes, se base en el principio de remuneración por trabajo de igual dificultad y responsabilidad. La delegación de los Estados Unidos objeta a la propuesta formulada en el párrafo 36 del informe de que los puestos del cuadro orgánico de las categorías P-2 a P-4 figuren en el presupuesto como una categoría única, tal como ocurre con los puestos de las categorías G-1 a G-6. Semejante reforma llevaría a un escalamiento de categorías y comprometería la integridad del sistema de clasificación. La oradora ha leído con interés el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre las ventajas y desventajas del sistema de clasificación de puestos (A/47/168) y considera que sus recomendaciones deben examinarse cuidadosamente.

17. La delegación de los Estados Unidos conviene en que la evaluación de la actuación profesional es un importante elemento de un sistema de promoción de las perspectivas de carrera. La falta de una evaluación adecuada del desempeño profesional que indique la capacidad de los funcionarios de asumir

/...

(Sra. Shearouse, EE.UU.)

mayores responsabilidades obstaculiza la promoción de las perspectivas de carrera. El Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), en una carta abierta al Secretario General publicada recientemente en el The New York Times, exhortó a que se eliminara el "lastre" en las Naciones Unidas, posición que los Estados Unidos comparten plenamente.

18. Con respecto a los concursos, los Estados Unidos desearían proponer oficialmente que el examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico se celebrara tan sólo cada dos años y que se mantuviera una lista que podría usarse para contratar a los candidatos que hubieran aprobado el examen. Ello eliminaría la duplicación y el derroche de recursos limitados y proporcionaría una trayectoria más estable para la carrera del personal del cuadro de servicios generales. Con respecto a los concursos nacionales para puestos de la categoría P-3, los Estados Unidos, que los habían apoyado, se preguntan sobre la conveniencia de continuar celebrándolos durante la reestructuración. Cabe esperar, en primer lugar, que los exámenes no afecten adversamente a las perspectivas de los funcionarios que reúnen los requisitos para ascender de la categoría P-2 a la categoría P-3, y, en segundo lugar, que exista un número suficiente de puestos vacantes abiertos a los candidatos que pasen los exámenes para justificar el gasto de usar el proceso de concursos nacionales en la contratación para puestos de la categoría P-3. Según el informe sobre concursos para puestos de la categoría P-3 (A/C.5/47/5), de los 92 candidatos que se presentaron a los concursos en 1991, sólo cuatro recibieron ofertas de contrato. Los Estados Unidos desearían obtener información sobre la eficacia de los concursos en función de los costos. Aunque los Estados Unidos no proponen abandonar estos concursos, sino más bien limitar su número, consideran que sería menos costoso usar misiones de contratación constituidas por representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las oficinas sustantivas interesadas para encontrar a candidatos calificados.

19. Según el informe sobre la representación de la mujer en la Secretaría (A/47/508), las mujeres constituyen actualmente el 30,6% del personal en puestos sujetos a distribución geográfica. Aunque ello muestra un leve aumento general, los Estados Unidos siguen preocupados por el hecho de que los hombres continúen siendo contratados y ascendidos a una tasa superior a la de las mujeres. En las categorías superiores, las mujeres están insuficientemente representadas. Los Estados Unidos apoyan las medidas adoptadas por el Secretario General para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría e instan a los Estados Miembros a que contribuyan a estas medidas presentando a más candidatas y alentando a mujeres a postularse para puestos vacantes. Los Estados Unidos celebran las directrices y los procedimientos elaborados para hacer frente al hostigamiento sexual. Lamentan únicamente que este proceso haya demorado tanto tiempo.

20. Con respecto al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416), particularmente las diversas opciones en relación con los límites convenientes para la distribución geográfica de funcionarios del cuadro orgánico presentadas en el documento A/C.5/46/2, los Estados Unidos consideran que no deben introducirse cambios hasta que el sistema actual, que entró en vigor el 1° de enero de 1988, haya funcionado algún tiempo. En vista

(Sra. Shearouse, EE.UU.)

del considerable número de nuevos Estados Miembros y del congelamiento de la contratación externa, cuatro años no son tiempo suficiente para que el sistema haya podido surtir resultados perceptibles. Un nuevo cambio en la fórmula podría volver a introducir inestabilidad.

21. Con respecto a la declaración del Secretario General sobre restricciones de viajes oficiales y privados de funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/47/14, párr. 14 a 21), la oradora dice que las disposiciones que rigen los viajes privados de funcionarios de ciertas nacionalidades dentro de los Estados Unidos no restringen los viajes oficiales de funcionarios internacionales y no obstaculizan de ninguna manera su labor. Los Estados Unidos se comprometen a continuar observando sus obligaciones como país anfitrión y seguirán asegurando la libertad de viaje de los funcionarios en viajes oficiales. No hay contradicción alguna entre las obligaciones de los Estados Unidos como país anfitrión y su derecho immanente de tomar las medidas necesarias para preservar su seguridad nacional. Los Estados Unidos consideran que el contexto apropiado para la consideración de esta cuestión es el informe del Comité de Relaciones con el País Anfitrión y recomiendan en consecuencia que dicha cuestión se considere únicamente en relación con ese tema.

22. Los Estados Unidos no han modificado su posición con respecto a los informes sobre la administración de justicia en la Secretaría, la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción y las enmiendas al Reglamento del Personal, presentados en el anterior período de sesiones (A/C.5/46/7, A/C.5/46/9 y A/C.5/46/13).

23. El Sr. STITT (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, dice que dichos Estados consideran que es importante asegurar la existencia de una Secretaría independiente, con un personal competente. En vista de las esperanzas puestas en la Organización, es más esencial que nunca administrar los recursos humanos eficientemente.

24. Los Doce hacen suyos los comentarios del Secretario General en su memoria sobre la labor de la Organización con respecto a la dedicación y versatilidad de los funcionarios de las Naciones Unidas, que han debido hacer frente a muchas tareas nuevas, frecuentemente en situaciones difíciles y peligrosas.

25. Los Doce también apoyan la reestructuración, sin la cual sería imposible el renacimiento de la Organización. Para que los cambios de la reestructuración tengan éxito, será necesario llevar a cabo una acertada gestión de los recursos humanos y contar con el apoyo activo del personal en todos los niveles. El orador recuerda el Artículo 97 de la Carta, que dispone que el Secretario General será el más alto funcionario administrativo de la Organización, y el Artículo 101, que dispone que el personal será nombrado por el Secretario General. La Asamblea General ha reafirmado repetidas veces su apoyo a estas funciones fijadas por la Carta.

26. Los Doce celebran las seguridades dadas en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416) de que se seguirán aplicando los principios en materia de contratación y empleo de los

(Sr. Stitt, Reino Unido)

funcionarios que dimanán del Artículo 101 de la Carta, a saber, la importancia de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. La política de personal de la Organización debe regirse también por los Artículos 7 y 8, que establecen a la Secretaría como uno de los órganos principales y prescriben la igualdad de hombres y mujeres. Como lo señaló el Secretario General en el cuadragésimo sexto período de sesiones, la visión de la Carta sigue siendo tan válida como en el pasado.

27. Cabe esperar que se apliquen las normas más estrictas en materia de gestión de personal. Es esencial disponer de un proceso de contratación riguroso basado en criterios objetivos y, en relación con ello, el orador señala las ventajas del sistema de concursos. La Comunidad Europea está a favor de que los concursos sean el método normal de contratación para las categorías P-1 y P-2, y debe seguirse tratando de aplicar el sistema para la categoría P-3, a condición de que no se comprometan las perspectivas de ascenso de los funcionarios en las categorías inferiores del cuadro orgánico. También debe prestarse atención a la eficacia en función de los costos de los procedimientos de contratación, teniendo en cuenta la relación entre el número de postulantes, de candidatos que aprueben los exámenes y de puestos disponibles. La Comunidad Europea considera que todos los puestos, tanto los de plazo fijo como los permanentes, deben estar abiertos a los nacionales de todos los Estados Miembros, sin discriminación por razón de sexo.

28. El sistema de límites convenientes refleja la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. El orador no ve motivos para cambiar la actual metodología, establecida por consenso en el cuadragésimo segundo período de sesiones.

29. Los Doce celebran los progresos alcanzados en la contratación y el ascenso de mujeres, particularmente el significativo aumento en el número de mujeres en la categoría D-1. La situación de la mujer en la Secretaría debe promoverse mediante la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, teniendo debidamente presente la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Los Estados Miembros deben presentar a candidatas calificadas para los puestos vacantes y alentar a las mujeres a que se presenten a los concursos.

30. Con respecto a la ocupación de secretario/secretaria, ha habido un aumento en los puestos de categoría superior, particularmente en la categoría G-5, luego de haberse realizado un estudio de reestructuración. El orador agradecería que se le proporcionara más información sobre el estudio, junto con pormenores sobre los criterios utilizados para llenar los nuevos puestos de categoría superior y las consecuencias para los gastos de personal. Señala que el Secretario General ha emitido directrices sobre la cuestión del hostigamiento sexual.

31. Los Doce reconocen la importancia de brindar a los funcionarios la oportunidad de ampliar sus conocimientos. En otra oportunidad ya han señalado la necesidad de evaluar la utilidad de los programas de capacitación de la Organización, y es de lamentar que el informe del Secretario General sobre el programa de capacitación en la Secretaría (A/C.5/47/9) se haya pronunciado

(Sr. Stitt, Reino Unido)

negativamente sobre la posibilidad de evaluar las actividades de capacitación. Los Doce esperan que se elaboren directrices e instrumentos de evaluación para que ésta pase a ser un componente de todas las actividades de capacitación. El orador toma nota de la mención hecha en el informe y en la declaración del ex Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de la importancia de la capacidad de redacción para una carrera en la administración pública internacional.

32. Los Doce comparten la preocupación expresada por el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión con respecto al engorroso sistema de personal de la Organización. Es necesario contar con un sistema práctico de evaluación de la actuación profesional para poder juzgar la actuación de los funcionarios y asegurar la responsabilidad del personal directivo. Si bien esta cuestión incumbe al Secretario General en su carácter de más alto funcionario administrativo, es importante instituir procedimientos creíbles para preservar la confianza del personal y de los Estados Miembros. La Organización se beneficiaría de contar con un núcleo de funcionarios internacionales contratados a nivel del comienzo de la carrera con perspectivas de carrera satisfactorias. Debe evitarse el uso excesivo de la contratación externa en las categorías superiores. Un programa de capacitación podría ser útil, pero la capacitación por sí misma no resolverá el problema de perspectivas limitadas de carrera mientras que la edad de los nuevos funcionarios y la categoría en que sean contratados sigan siendo, en promedio, elevadas.

33. Los Doce ya han expresado anteriormente su preocupación ante la falta de un sistema práctico de movilidad, ya que la movilidad, tanto entre funciones como entre la Sede y el terreno, es uno de los criterios que deben regir la planificación de carreras y ascensos. Semejante sistema facilitaría también la redistribución del personal y aumentaría la flexibilidad y la eficiencia.

34. Los Doce comparten la preocupación expresada por el Secretario General ante el número cada vez mayor de reclasificaciones de puestos en que se eleva la categoría de los puestos. Convendría examinar la cuestión en consulta con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La propuesta de que los puestos del cuadro orgánico de las categorías P-2 a P-4 figuren en el presupuesto como una categoría única no parece estar justificada desde el punto de vista de la aplicación de la norma general de la CAPI, ni tampoco resulta claro si tal medida facilitaría la labor de los administradores de programas o de la Quinta Comisión al considerar el proyecto de presupuesto por programas.

35. El sistema de administración de justicia en la Secretaría es complejo y costoso, y se está usando cada vez con mayor frecuencia. Los funcionarios que ocupen cargos directivos deben evitar medidas que puedan llevar a fallos adversos e indemnizaciones, y se debe exhortar al personal a no presentar reclamaciones sin mérito.

36. Una buena política de personal exige una compensación financiera adecuada del trabajo realizado. También se debe contar con el incentivo de un plan de promoción de perspectivas de carrera bien fundado, que reconozca los méritos del personal con ascensos. Los Doce seguirán con particular interés el proyecto piloto para definir un plan de promoción de perspectivas de carrera.

/...

(Sr. Stitt, Reino Unido)

37. Por último, en el cuadragésimo sexto período de sesiones la Comunidad Europea había mencionado la cuestión de la contratación de cónyuges y expresado su deseo de examinarla en el actual período de sesiones. El orador agradecería que se le proporcionara información sobre la política en esa materia.

38. El Sr. O'BRIEN (Nueva Zelanda), hablando en nombre de las delegaciones de Australia y el Canadá además de la suya propia, dice que celebra que en el informe del Secretario General sobre la promoción de las perspectivas de carrera (A/C.5/47/6) se reconozca que la gente constituye el elemento más importante de la eficacia de la Organización y que las políticas de personal deben facilitar la realización del potencial de los funcionarios. Las tres delegaciones apoyan plenamente un programa de promoción de las perspectivas de carrera que establezca un equilibrio entre las necesidades de la Organización y las necesidades del personal. Semejante equilibrio debería existir en los diversos elementos de un sistema integrado de promoción de perspectivas de carrera, a saber, contratación, ascensos, evaluación de la actuación profesional, rotación, adscripción y capacitación, para asegurar el cumplimiento de los mandatos de la Organización y la productividad del personal, e infundir al mismo tiempo en los funcionarios un sentimiento de satisfacción con sus carreras.

39. Las cuestiones vinculadas con la promoción de las perspectivas de carrera no pueden considerarse independientemente unas de otras y deben vincularse con un plan estratégico para toda la Organización. El grupo de expertos australianos y franceses que presentó recientemente un informe sobre un sistema de promoción de las perspectivas de carrera en las Naciones Unidas señaló la falta de semejante plan. Dicho informe debería tener amplia difusión.

40. Cabe celebrar el creciente uso de concursos y la importancia que se ha comenzado a otorgar a la planificación de la promoción de las perspectivas de carrera, aunque debería prestarse más atención al personal del cuadro de servicios generales. Los nombramientos en todas las categorías deben basarse en los méritos, y los procedimientos de contratación deben ser justos, uniformes y transparentes. Los concursos son un medio para alcanzar esos fines.

41. El orador toma nota de la intención de limitar a un mínimo la contratación externa para puestos de categorías superiores. Cada vez que un puesto pase a ser vacante, es esencial evaluar si es necesario antes de llenarlo. Al mismo tiempo, cabe celebrar el deseo de mejorar las perspectivas de carrera de los funcionarios evitando la contratación de nuevos funcionarios por encima de los existentes. Sin embargo, cualquier limitación de la contratación en las categorías superiores debe tener en cuenta el hecho de que toda organización necesita una transfusión periódica de sangre nueva y que la existencia de restricciones en materia de contratación hará más difícil alcanzar los objetivos numéricos para la participación de la mujer en puestos de categoría superior.

42. El sistema de ascensos en la Organización, al igual que la contratación, debe basarse en los méritos de los funcionarios, y ser justo, uniforme y

(Sr. O'Brien, Nueva Zelanda)

transparente. El grupo de expertos señaló que el actual sistema de evaluación de la actuación profesional carecía de sentido y propuso interesantes mejoras que permitirían que el proceso de evaluación contribuyera a la promoción de las perspectivas de carrera. Por supuesto, es importante asegurar que cualquier sistema nuevo constituya una mejora.

43. Las tres delegaciones encomian a la Secretaría por el progreso alcanzado con miras a dar una nueva dirección a las actividades de capacitación del personal de las Naciones Unidas. Las prioridades indicadas por el Secretario General, a saber, capacidad de dirección, conocimientos relacionados con el mantenimiento, el establecimiento y la consolidación de la paz, capacidad de comunicación y conocimientos profesionales y técnicos, son válidas. También es importante la capacidad de planificación y evaluación. La capacitación debe tener financiación adecuada y los gastos de capacitación no deben considerarse un gasto para la Organización, sino una inversión en su recurso más valioso, a saber, el personal. La capacitación debe estar vinculada estrechamente con la labor de la Organización, así como con las necesidades de promoción de perspectivas de carrera del personal, y es preciso establecer mecanismos para evaluar su eficacia. El orador desearía obtener información sobre los métodos de evaluación usados en esferas distintas de los idiomas.

44. La adscripción tanto dentro como fuera de la Organización permitiría adquirir nuevos conocimientos y promover las perspectivas de carrera de los funcionarios. Las Naciones Unidas no deben limitar esta oportunidad de enriquecer su acervo, y deben poner fin a la ficción de que los funcionarios adscritos de otros organismos abandonan todos sus vínculos con su empleador habitual, con quien están unidas sus perspectivas de carrera a largo plazo. En caso contrario se plantearían condiciones imposibles a candidatos cuyos conocimientos podrían resultar muy valiosos para las Naciones Unidas, y se privaría también al personal de las Naciones Unidas de una oportunidad de ampliar su experiencia. Se necesita un procedimiento que facilite la adscripción tanto dentro como fuera de la Organización, habida cuenta del Artículo 100 de la Carta.

45. La seguridad del personal de las Naciones Unidas es motivo de honda preocupación. Los Estados Miembros comparten la preocupación expresada por el Secretario General y están buscando soluciones a este problema. Es necesario volver a estudiar la proporción relativa de personal civil y militar en misiones que podrían ser peligrosas, y proporcionar más capacitación a los funcionarios que deban desempeñarse en un medio difícil.

46. Con respecto a la cuestión de la responsabilidad recíproca entre las Naciones Unidas y sus empleados, el orador celebra las medidas tomadas por el Secretario General para fortalecer el código de conducta de los funcionarios y para acelerar la administración de la justicia en la Secretaría. Deben proporcionarse recursos adecuados a los diversos órganos que entienden en las reclamaciones del personal. Cabe lamentar, sin embargo, que en el informe del Secretario General sobre la administración de justicia (A/C.5/46/7) no se mencione el hostigamiento sexual, problema especialmente penoso que afecta tanto a hombres como a mujeres. La noticia de que se acaban de publicar nuevos procedimientos para casos de hostigamiento sexual inspira, sin embargo, confianza. Las demandas deben investigarse exhaustivamente.

/...

(Sr. O'Brien, Nueva Zelanda)

47. El informe del grupo de expertos sobre la promoción de las perspectivas de carrera sugiere que las prácticas administrativas de las Naciones Unidas no están a la par de las de ciertas administraciones públicas nacionales. Como se señaló en el informe, en vista del papel de modelo que la Organización desempeña en el proceso de reforma de diversas esferas internacionales, las Naciones Unidas deberían dar prioridad a la tarea de poner sus propios asuntos en orden.

48. La Sra. Rotheiser (Austria), Vicepresidenta, ocupa la Presidencia.

49. El Sr. SUCHMAN (Checoslovaquia) dice que es imposible concebir una Organización dinámica y adaptable si sus funcionarios permanecen aferrados a hábitos inflexibles heredados de sus predecesores. La delegación de Checoslovaquia apoya plenamente los planes de reforma de todo el sistema de gestión de personal, particularmente con respecto a la capacitación del personal y la evaluación de la actuación profesional. Sin embargo, si algunos empleados no pueden o no quieren mejorar su actuación, deben tomarse medidas categóricas.

50. Con respecto al informe sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/47/14), el orador espera que el examen de la cuestión permita mejorar las condiciones de trabajo de esos funcionarios.

51. Con respecto al informe del Secretario General sobre los concursos para puestos de la categoría P-3 (A/C.5/47/5), la delegación de Checoslovaquia apoya plenamente la celebración de concursos nacionales para estos puestos, pero considera que los candidatos que aprueben los exámenes deben contratarse más rápidamente.

52. Checoslovaquia no tiene objeciones a que las Naciones Unidas constituyan una carrera de por vida para la mayoría de los miembros de la Secretaría. Sin embargo, deben usarse más frecuentemente los contratos de plazo fijo, que son un buen mecanismo para llenar vacantes relacionadas con misiones y con tareas nuevas o no recurrentes, así como para contratar a funcionarios por un período de prueba. Checoslovaquia es partidaria de la adscripción, ya que ésta permite alcanzar algunos de esos objetivos. Sin embargo, las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben respetar las normas que rigen el régimen de adscripción y no tomar decisiones con respecto a los empleados adscritos sin la aprobación del Estado que haya hecho la adscripción.

53. El Sr. KARBUCZKY (Hungría) dice que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416) no presenta mayores sorpresas, y reitera que su delegación apoya la bienalización del tema del programa titulado "Cuestiones relativas al personal".

54. Aunque la representación de Hungría está cerca del valor equidistante de los límites convenientes, el puesto más elevado que ocupa un nacional húngaro es de la categoría P-4, pese a los numerosos candidatos calificados que se han propuesto para puestos de categorías superiores. El orador nota con agrado el

(Sr. Karbuczky, Hungría)

mejoramiento en la representación total de los países en desarrollo en puestos sujetos a distribución geográfica. Sin embargo, con respecto a la práctica de agrupar a los Estados Miembros por regiones geográficas, el orador reitera la opinión de su delegación de que, ya que la contratación para puestos sujetos a distribución geográfica se basa únicamente en dos criterios las calificaciones del candidato y la representación de su país no hay motivos para presentar estadísticas por grupos regionales. Además, si bien Hungría acepta el hecho de que los dos factores principales para determinar los límites convenientes para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores son el número de Estados Miembros y sus cuotas, se opone a cualquier cambio drástico en la actual relación entre ambos factores. Por último, en vista del gran número de países no representados como consecuencia del reciente aumento en el número de miembros, se deben tomar medidas para remediar esa situación, pese al actual congelamiento de la contratación.

55. Con respecto a la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera, la conveniencia de capacitar a los funcionarios existentes o de contratar a funcionarios nuevos plenamente calificados debe decidirse colectivamente sobre la base de la eficacia en función de los costos y de la responsabilidad de la Organización para con su personal, teniendo presente que el 75% de los funcionarios tienen, en promedio, 20 años de servicio, y que hay ciertas actividades, tales como el mantenimiento de la paz y los derechos humanos, en que las Naciones Unidas tienen sus propias necesidades de capacitación. A la luz de lo antedicho, la delegación de Hungría conviene con las prioridades señaladas en el informe sobre el programa de capacitación en la Secretaría (A/C.5/47/9), con la adición de la capacitación de observadores de derechos humanos y observadores de elecciones, como lo propone el Secretario General en su Programa de Paz (A/47/277).

56. En cuanto al sistema integrado de promoción de las perspectivas de carrera que se considera en el informe del Secretario General sobre promoción de las perspectivas de carrera en las Naciones Unidas (A/C.5/47/6), la planificación de los recursos humanos debe iniciarse en cuanto la Secretaría alcance una relativa estabilidad estructural. Se necesitará un inventario de conocimientos y especializaciones para coordinar la movilidad y la capacitación del personal en el marco del Sistema Integrado de Información de Gestión. La movilidad del personal desempeñará un papel importante en el sistema integrado, y el orador espera que el proyecto piloto previsto en esta esfera resulte útil. La contratación, que plantea la cuestión de la competitividad de los sueldos de las Naciones Unidas y las perspectivas de carrera del personal, será un factor en todo sistema integrado.

57. Con respecto a los cambios propuestos en la clasificación de puestos, la delegación de Hungría podría apoyar en principio la idea de incluir en el presupuesto los puestos en las categorías P-2 a P-4 como un único grupo. Sin embargo, le interesaría saber quién se encargará de clasificar los puestos dentro del grupo y cómo hará la Secretaría para asegurar que el nuevo sistema no se considere un instrumento de ascensos como el sistema anterior. El orador se pregunta también cómo se clasificarán los puestos en la categoría D-1 y categorías superiores, qué criterios se usarán para clasificar puestos llenados con nombramientos políticos, cuáles serán las diferencias cualitativas entre los puestos de nombramiento de carrera y los puestos de nombramiento político, y si se prevén nuevas categorías de clasificación de puestos.

/...

(Sr. Karbuczky, Hungría)

58. La evaluación de la actuación profesional, los ascensos y otros medios de motivación revisten crítica importancia para asegurar la dedicación de los funcionarios. El actual congelamiento de la contratación no puede mantenerse por mucho tiempo sin afectar desfavorablemente el funcionamiento de la Organización. La celebración de concursos nacionales para puestos de la categoría P-3, que Hungría apoya totalmente, resultaría más fácil si se levantara la congelación y, evidentemente, se aceleraría la colocación de los candidatos que hubieran aprobado los exámenes. La delegación de Hungría toma nota con satisfacción del informe del Secretario General sobre dichos exámenes (A/C.5/47/5).

59. Por último, el orador desea expresar la gratitud de su Gobierno por la comprensión demostrada por la Secretaría y por el asesoramiento técnico proporcionado para resolver el problema del pago de impuestos por sus nacionales contratados localmente en la oficina auxiliar de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR) en Budapest.

60. El Sr. KHAN (Bangladesh) expresa el profundo reconocimiento de su país por la labor realizada por los funcionarios de las Naciones Unidas en circunstancias muy difíciles. El orador encomia los esfuerzos del Secretario General por mantener un equilibrio entre el principio de la eficiencia, la competencia y la integridad y el principio de la representación geográfica equitativa, especialmente en vista de la persistente crisis financiera de la Organización. Sin embargo, el informe sobre la composición de la Secretaría (A/47/416) presenta resultados ambivalentes, ya que entre el 30 de junio de 1991 y el 30 de junio de 1992 el número de Estados Miembros insuficientemente representados disminuyó de 24 a 21, y el número de Estados no representados creció de 9 a 29. Aunque el aumento en el número de Estados no representados se debe principalmente al ingreso de 19 nuevos Estados Miembros, Bangladesh considera que la Secretaría debería hacer más para mejorar la representación de los Estados Miembros.

61. Es imposible exagerar la importancia del sistema de límites convenientes para las Naciones Unidas como Organización internacional. Este sistema se basa en tres factores: la condición de Miembro, la cuota y la población, y la delegación de Bangladesh lamenta que la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones no haya considerado adecuadamente la necesidad de aumentar la ponderación porcentual del factor población, como se pide en la resolución 42/220 III. El orador espera que la ponderación de ese factor se restablezca a su nivel de 1987 del 7,25%.

62. El aumento en la proporción de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, incluido el significativo aumento en la categoría D-1, es un signo positivo. La delegación de Bangladesh ha tomado nota con interés de las conclusiones del consultor que se utilizó para detectar los obstáculos a la mujer en la Secretaría, así como las medidas tomadas para eliminar dichos obstáculos con el programa de acción, particularmente con respecto a la coordinación de la contratación, la colocación y el ascenso, y la responsabilidad de los funcionarios en puestos directivos. Bangladesh considera, sin embargo, que se debe prestar más atención a la participación de la mujer en las categorías superiores y a la contratación de mujeres de países en desarrollo.

/...

(Sr. Khan, Bangladesh)

63. La delegación de Bangladesh espera con interés la aplicación de un concepto integrado de promoción de perspectivas de carrera sobre la base del proyecto piloto. Sin embargo, no deben imponerse restricciones excesivas a la contratación externa para las categorías P-4 a D-2 ya que la presencia de sangre nueva en todos los niveles es vital para el dinamismo de la Organización. Bangladesh celebra las medidas para mejorar la evaluación de la actuación profesional y la capacitación del personal, que ayudarán a preparar a la Organización para hacer frente a nuevas tareas y a satisfacer las expectativas de los Estados Miembros.

64. Por último, el orador manifiesta su preocupación por los comentarios del antiguo Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de que tal vez las Naciones Unidas ya no están en condiciones de garantizar normas mínimas de seguridad para su personal. Cabe esperar que todos los Estados Miembros hagan todo lo posible por garantizar la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas para que éstos puedan cumplir su cometido. También es necesario hacer más para ayudar a las familias de quienes han sido secuestrados, arrestados, heridos o muertos.

65. El Sr. HOHENFELLNER (Austria) dice que, con el aumento en el volumen de trabajo del personal de la Organización, es esencial asegurar condiciones adecuadas de servicio para mejorar la motivación y el estado de ánimo de los funcionarios. Es vital contar con un sistema satisfactorio de promoción de las perspectivas de carrera, y cabe encomiar los esfuerzos del Secretario General por organizar y mejorar dicho sistema. La delegación de Austria considera que el plan de promoción de las perspectivas de carrera debe incluir un sistema eficaz de ascensos en todas las categorías, crear incentivos para aumentar la movilidad y proporcionar diversas oportunidades de formación profesional a lo largo de la carrera del funcionario. Por supuesto, la aplicación de tal sistema exigiría contar con recursos financieros adecuados.

66. Con respecto a la representación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica, la delegación de Austria se complace en observar que este porcentaje ha aumentado al 30,6%. Sin embargo, la situación sigue siendo insatisfactoria para la categoría D-1 y categorías superiores, donde dicho porcentaje sólo llega al 10,39%. Es necesario detectar más candidatas para ascensos por encima de la categoría P-4. El orador está convencido de que podría contratarse un gran número de candidatas excelentes, ya que las mujeres logran resultados similares a los de los hombres en los concursos. Exhorta al Secretario General a que continúe sus actividades en este sentido. Los Estados Miembros comparten la responsabilidad de mejorar la representación de la mujer en la Secretaría. Austria hará todo lo que esté a su alcance para presentar a más candidatas, y el orador insta a los demás países a hacer lo mismo.

67. Con respecto al informe sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/47/14), es imprescindible garantizar la seguridad de estos funcionarios para que puedan cumplir su cometido. Austria, en su carácter de país anfitrión, respeta plenamente todas estas prerrogativas e inmunidades.

68. El Sr. AYEWAH (Nigeria) dice que, con la ampliación y la evolución de la naturaleza de las operaciones de mantenimiento de la paz como resultado de las nuevas tareas y las mayores responsabilidades de las Naciones Unidas luego del fin de la guerra fría, se necesitarán más recursos para estas operaciones y cada vez más funcionarios deberán participar en ellas en condiciones difíciles. El orador está completamente de acuerdo con el ex Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos en que los Estados Miembros deben hacer todo lo posible para proteger a los funcionarios y a sus familias y continuar sus gestiones para lograr la libertad de los funcionarios detenidos o en prisión en violación de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de las Naciones Unidas. El orador lamenta profundamente que varios funcionarios de las Naciones Unidas hayan perdido la vida en los últimos meses.

69. El orador celebra la disminución en el número de Estados Miembros insuficientemente representados, de 24 en junio de 1991 a 21 en junio de 1992, pero expresa su preocupación por el hecho de que el número de Estados Miembros no representados haya aumentado de 9 a 29 durante el mismo periodo, lo que puede atribuirse al congelamiento de la contratación y al ingreso de 13 nuevos Estados Miembros. Esta anomalía puede y debe remediarse para mejorar la distribución geográfica de los puestos.

70. El orador celebra las medidas adoptadas para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, y en particular el hecho de que se haya alcanzado el objetivo del 30% para la representación de la mujer. Celebra también que las mujeres ocupen actualmente el 30,6% de los puestos sujetos a distribución geográfica. Esta cifra está por encima de la meta del 30% fijada por la Asamblea General para 1990 pero no alcanza la meta del 35% para 1995. El orador espera que la Secretaría haga todo lo posible por alcanzarla. Se complace en observar que un número considerable de mujeres ocupan puestos de categoría superior. Lamenta, sin embargo, que sólo 12 de los 50 nombramientos hechos entre julio de 1991 y junio de 1992 hayan sido de candidatas de países en desarrollo. La Secretaría debería remediar esta situación contratando a mujeres calificadas de países en desarrollo, particularmente de Africa.

71. En el cuadragésimo sexto periodo de sesiones, la delegación de Nigeria propuso que la ponderación del factor población se aumentara del 5% actual al 7,2%. Es importante que en el actual periodo de sesiones, de una vez por todas, se llegue a un acuerdo sobre límites convenientes equitativos.

72. Por último, el orador lamenta que se haya celebrado un concurso para puestos de la categoría P-2 en un solo país africano, y que no se haya celebrado ningún concurso para puestos de la categoría P-3. Es necesario organizar más exámenes en Africa para contratar más funcionarios de esa región.

73. El Sr. ETEFFA (Etiopía), al comentar sobre el informe del Secretario General sobre las prerrogativas e inmunities de los funcionarios de las Naciones Unidas (A/C.5/47/14), que trata de la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en diversos países, incluida Etiopía, dice que Etiopía, que sirve de sede a importantes organizaciones internacionales y regionales, siempre ha tratado de garantizar la seguridad de sus funcionarios, con lo que se han evitado problemas graves a lo largo de los últimos tres decenios. Aunque se produjeron algunos problemas

(Sr. Eteffa, Etiopía)

luego de la caída del Gobierno anterior a consecuencia de la desmovilización del antiguo ejército y policía, la situación en materia de seguridad se normalizó por completo una vez que el Gobierno Provisional estableció una nueva fuerza policial y creó comités de paz y estabilidad.

74. Con respecto al asesinato del Sr. Lourenço Mutaca, un funcionario de la OACNUR oriundo de Mozambique, que se menciona en el párrafo 7 del informe, se ha detenido a cuatro sospechosos y el Gobierno está haciendo todo lo posible para juzgar a los culpables. El orador también ofrece sus sinceras disculpas por un incidente en el que se había disparado contra un funcionario que fue detenido al no parar su automóvil después de haber cometido inadvertidamente una infracción de tránsito. El orador subraya que los incidentes en cuestión y otros episodios similares se habían producido inmediatamente después del cambio de Gobierno. El Gobierno Provisional domina ahora la situación en materia de seguridad tanto en la capital como en las zonas rurales, y está haciendo todo lo posible para crear condiciones de trabajo adecuadas para las organizaciones internacionales y regionales en Addis Abeba. Testimonio de ello es el acuerdo concertado por el Gobierno Provisional y funcionarios de la Comisión Económica para África en que se comprometen a cooperar estrechamente en todas las esferas de interés común, incluida la seguridad del personal de las Naciones Unidas.

75. El Sr. MAQTARI (Yemen) expresa su convencimiento de que la designación de un nuevo Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sería mucho más útil para mejorar el desempeño del personal e, indirectamente, para aliviar la crisis financiera, que los servicios de un consultor externo. Tal designación ayudaría también a resolver la cuestión de los Estados insuficientemente representados, entre los cuales se cuenta el Yemen, cuyos repetidos intentos de llenar puestos vacantes en el sistema de las Naciones Unidas con sus nacionales han fracasado una y otra vez sin justificación alguna. Estos países han estado tratando de asegurar el pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa de todos los puestos y esperan que este principio se aplique correctamente, con arreglo a las disposiciones de la resolución 45/239 A de la Asamblea General. La delegación del Yemen desea saber cuál es el fundamento jurídico de los nombramientos directos por el Secretario General por períodos de por lo menos un año a puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, que se mencionan en el párrafo 10 del documento A/47/416.

76. Si bien el Yemen conviene con el Secretario General en que los concursos ayudarán a atraer a personal calificado, espera que estos exámenes no sean un obstáculo a la contratación de funcionarios de Estados insuficientemente representados, expresa su preocupación por las demoras en el envío de los correspondientes formularios a esos Estados y espera que en el futuro dichos formularios se envíen oportunamente. Es también esencial asegurar el tratamiento igual de los seis idiomas oficiales, incluido su uso en los exámenes escritos y orales y en la designación de funcionarios para supervisar los exámenes. Si bien la delegación del Yemen celebra los planes de la Secretaría para mejorar los conocimientos lingüísticos y la capacidad de comunicación del personal, solicita también que se establezca una dependencia de comunicaciones que se ocupe de la capacitación en materia de redacción, servicios de reuniones, presentaciones orales y comunicaciones con los medios de información en los seis idiomas oficiales, sin distinción.

77. El Sr. TAMMAR (Arabia Saudita) dice que las nuevas tareas confiadas al sistema de las Naciones Unidas en los últimos cinco años, particularmente en las esferas del mantenimiento de la paz y el establecimiento de la paz, obligan a ampliar sus funciones con recursos limitados, a iniciar un amplio proceso de reestructuración y a mejorar la eficacia de la Organización, aumentando al mismo tiempo la participación del personal en la planificación y la promoción de sus perspectivas de carrera mediante un sistema integrado de gestión de recursos humanos.

78. La asignación de nuevas tareas a la Organización se ve complicada aún más por la necesidad de que algunos funcionarios desempeñen sus funciones en condiciones de suma inseguridad. La delegación de Arabia Saudita, que se preocupa profundamente por las muertes, las detenciones y los secuestros de funcionarios mencionados en el documento A/C.5/47/14, reitera su respeto por las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines, e insta al Comité Administrativo de Coordinación a que tome medidas urgentes para garantizar la seguridad de todo el personal.

79. Al tomar nota del resumen de las principales conclusiones del estudio solicitado en el párrafo 26 de la resolución 46/190 de la Asamblea General (A/47/336), la delegación de Arabia Saudita espera que se tomen en cuenta las siguientes recomendaciones. Es necesario calcular cuidadosamente y con anticipación las necesidades exactas de las reuniones en materia de servicios de interpretación y documentación. Se debe informar sin demoras a la Dependencia de Servicios de Reuniones sobre cualquier cambio en las necesidades, y se deben usar métodos electrónicos para planificar los servicios de los intérpretes y de los demás funcionarios necesarios para las reuniones. Debe haber un mayor intercambio de personal de idiomas. Las reuniones deben distribuirse en forma más uniforme a lo largo del año y entre las diversas oficinas de las Naciones Unidas. Se deben seguir usando las técnicas de procesamiento de textos y de edición electrónica sin incurrir en gastos adicionales. Se deben proporcionar computadoras a los traductores de la Sede para facilitar la verificación de terminología. Deben analizarse los costos y beneficios de celebrar videoconferencias en vez de enviar a intérpretes a reuniones fuera de la Sede. Por último, en el marco del examen más amplio de la estructura de la Secretaría, la delegación de Arabia Saudita espera que se emprenda un estudio detallado de los servicios de traducción al árabe, incluida una evaluación de su desempeño y productividad desde 1975 y de los problemas que impiden mejorar la calidad de la traducción e interpretación al árabe.

80. En vista de la necesidad de seguir mejorando constantemente los conocimientos especializados y la calificación del personal de la Organización, la delegación de Arabia Saudita lamenta el nivel muy bajo de los gastos de capacitación de personal en comparación con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y recomienda que se aumente el actual nivel de gastos para programas de capacitación de personal. Es necesario apoyar las actividades de la Oficina de Recursos Humanos encaminadas a establecer programas a largo plazo, y hay que prestar la debida atención a la enseñanza de idiomas. El uso del árabe, uno de los seis idiomas oficiales de la

(Sr. Tammar, Arabia Saudita)

Organización, resulta particularmente importante en este contexto. Arabia Saudita considera también que ha llegado el momento de facilitar la comunicación entre la Administración y el personal para restablecer la confianza y la transparencia con respecto a las perspectivas de carrera en el marco de la reestructuración a largo plazo.

81. En vista de la consideración primordial que debe tenerse en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría, que se indica en el Artículo 101 de la Carta, cabe lamentar que tantos Estados Miembros permanezcan no representados o insuficientemente representados. Arabia Saudita insta a que las disposiciones del párrafo 6 de la resolución 45/239 A de la Asamblea General se apliquen a todos los puestos sujetos a distribución geográfica. Con respecto a los pagos complementarios, celebra la declaración del Secretario General de que estas prácticas son totalmente inaceptables. En conclusión, la delegación de Arabia Saudita considera que la reestructuración debe continuar para asegurar el mejor uso posible de los recursos de la Organización donde más se necesiten.

82. El Sr. Dinu (Rumania) vuelve a ocupar la Presidencia.

TEMA 103 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/46/327 y Corr.1 y Add.1; A/C.5/47/16; A/C.5/46/CRP.1)

TEMA 104 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1992-1993 (continuación) (A/47/7/Add.1, A/C.5/47/2 y Corr.1, y A/C.5/47/7)

TEMA 105 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación) (A/47/3, A/47/6, A/47/16 (Part I) y (Part II) y Add.1, A/47/32, A/47/116, A/47/159 y Add.1, A/47/407 (E/1992/11 y Add.1 y 2) y A/47/408 (E/1991/143))

83. El Sr. ZAHID (Marruecos) dice que las estimaciones revisadas son muy importantes para el funcionamiento administrativo eficaz de la Naciones Unidas. En su resolución 46/232, la Asamblea General había pedido al Secretario General que informara sobre las consecuencias financieras y los efectos en los programas de los cambios organizacionales, pero el informe del Secretario General (A/C.5/47/2) trata exclusivamente de los aspectos financieros de la reorganización y la delegación de Marruecos comparte la inquietud expresada por el Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) y por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) con respecto a la falta de información sobre los aspectos programáticos del proceso de reestructuración.

84. El orador toma nota de las seguridades dadas por el Secretario General de que el programa de actividades aprobado por la Asamblea General en el presupuesto por programas para el bienio 1992-1993 no ha sido afectado directamente por la reestructuración, y expresa su apoyo al objetivo del proceso, que es agrupar y racionalizar las actividades de la Organización en categorías funcionales bien definidas para asegurar la consecución de los objetivos de la Carta y de los mandatos confiados a los órganos normativos.

(Sr. Zahid, Marruecos)

85. El orador toma nota de que la primera etapa de la reestructuración incluye la reorganización de varios departamentos, la eliminación de 18 puestos de categoría superior, la creación de cinco nuevos puestos de categoría superior y economías de aproximadamente 4,4 millones de dólares. Cabe esperar que se siga respetando el principio de la distribución geográfica equitativa con respecto a los puestos de categoría superior y que la ejecución de las actividades fijadas en los mandatos no resulte afectada adversamente.

86. Con respecto al tratamiento de las vacantes, en el informe se subraya que los mecanismos actuales hacen difícil responder rápidamente a cambios en las necesidades y que se necesita una mayor flexibilidad en la gestión de recursos de personal. En vista de ello, el Secretario General ha propuesto crear un procedimiento interno que permita evaluar si los puestos que vayan quedando vacantes a lo largo del bienio siguen siendo necesarios, y estudiar su uso racional. La delegación de Marruecos considera que el Secretario General debe tener la flexibilidad necesaria dentro del marco de las normas que rigen la transferencia de recursos entre secciones del presupuesto.

87. Aunque la Organización debe adaptarse a los nuevos desafíos de un mundo cambiante, ello no debe hacerse en detrimento de las actividades encomendadas, particularmente en las esferas prioritarias ya aprobadas por la Asamblea General en el plan de mediano plazo y en el presupuesto por programas para 1992-1993.

88. Se han propuesto numerosas revisiones al plan de mediano plazo para tener en cuenta los mandatos derivados de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, el octavo período de sesiones de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la primera etapa del proceso de reestructuración. En el párrafo 16 de su informe (A/47/16, parte II), el CPC recomendó que se aprobaran esas revisiones en la inteligencia de que se harían nuevas modificaciones en los programas pertinentes a fin de tener en cuenta las decisiones complementarias que pudiera tomar la Asamblea General con respecto a esos mandatos. La delegación de Marruecos hace suya esta recomendación y procurará que se llegue a un acuerdo sobre las revisiones presentadas por el CPC a la Asamblea General para su consideración. El orador también hace suyas las conclusiones contenidas en los párrafos 20, 21 y 22 del informe sobre la necesidad de mantener la posición destacada del plan buscando formas para mejorar su examen, particularmente con la elaboración de un prototipo de un posible nuevo formato. Espera que el seminario propuesto por el CPC ayude a la Secretaría a redactar una propuesta al respecto.

89. La Sra. ROTHEISER (Austria) dice que celebra las medidas adoptadas por el Secretario General para reformar y reestructurar las Naciones Unidas a fin de aumentar la eficiencia y la coordinación simplificando la organización de la Secretaría y evitando la duplicación de actividades. Aunque reconoce la prerrogativa del Secretario General en su carácter de más alto funcionario administrativo con arreglo al Artículo 97 de la Carta, comparte la preocupación expresada por la Comisión Consultiva con respecto a las dificultades prácticas que podrían surgir si la estructura presupuestaria no correspondiera a la estructura organizacional de la Secretaría.

(Sra. Rotheiser, Austria)

90. Aunque la oradora celebra la reducción en el número de puestos de categoría superior, que creará líneas claras de responsabilidad, y las economías presupuestarias concomitantes de 4,4 millones de dólares, considera que la reestructuración no debería ser un fin por sí misma, sino que debería aumentar la capacidad de la Organización de ejecutar los mandatos encomendados por los Estados Miembros. Para poder evaluar plenamente las consecuencias de la reestructuración es necesario disponer de información detallada sobre la ejecución de los programas, y la delegación de Austria espera recibir esta información antes de adoptar una posición definitiva con respecto a las estimaciones revisadas. También es necesario celebrar amplias consultas entre los Estados Miembros y el Secretario General sobre el proceso de reforma recomendado por el CPC.

91. Con respecto al tratamiento de las vacantes, la oradora lamenta la falta de una reseña clara por sección en que se muestren los puestos vacantes o llenados temporalmente, y apoya el pedido de la Comisión Consultiva de que se presente información adicional sobre esta cuestión.

92. La oradora celebra la intención del Secretario General de aplicar en mayor medida el párrafo 4.5 del Reglamento Financiero y la regla 104.4 de la Reglamentación Financiera Detallada en sus esfuerzos para lograr una mayor flexibilidad en la gestión de los puestos vacantes, pero desearía obtener más información sobre los propósitos y el alcance de la propuesta, así como los criterios que se seguirían. Una mayor flexibilidad sin el correspondiente control podría comprometer las prioridades fijadas por la Asamblea General. Como cuestión de principio, deben respetarse los actuales procedimientos que requieren la aprobación de la Asamblea General para la transferencia de puestos o de recursos.

93. Se necesita más información sobre las consecuencias del congelamiento de la contratación para la ejecución de los programas. La oradora conviene en que se debe reconsiderar la política de dar prioridad al envío de funcionarios a misiones de mantenimiento de la paz si ello lleva a que no se puedan ejecutar adecuadamente programas prioritarios.

94. La oradora comparte la opinión de que es necesario mejorar el plan de mediano plazo para que éste pueda cumplir su propósito original de instrumento normativo de la Organización en materia de planificación, y considera que el seminario técnico propuesto por el CPC podría ayudar a alcanzar este objetivo. También celebra las propuestas del Secretario General sobre un nuevo formato del presupuesto.

95. El Sr. WIBISONO (Indonesia) dice que apoya las medidas del Secretario General para reorganizar la Secretaría a fin de mejorar su eficacia. Celebra las economías presupuestarias de 4,4 millones de dólares logradas mediante la reducción de puestos de categoría superior, pero espera que estas economías no se consideren como el objetivo primario del proceso de reestructuración, que debe estar encaminado a mejorar la capacidad de adopción de decisiones de la Secretaría, simplificar su estructura y contribuir a una ejecución coherente de todos los mandatos de la Organización. Es absolutamente necesario asegurar que la reestructuración emprendida no tenga consecuencias adversas para los diversos programas. El orador señala la falta de información sobre los

/...

(Sr. Wibisono, Indonesia)

aspectos programáticos de la reestructuración en el informe del Secretario General y apoya la recomendación del CPC de que el Secretario General proporcione a la Asamblea General la información pertinente sobre los diversos aspectos cualitativos del proceso de reestructuración.

96. Con respecto a la propuesta sobre el modelo de un nuevo formato para el presupuesto (A/C.5/47/3), el orador apoya la recomendación del CPC, espera que la presentación sea sencilla y fácilmente comprensible, y considera que es posible mejorar la calidad y la exactitud de la descripción de los programas.

97. El orador reconoce los esfuerzos de la Secretaría por presentar, los recursos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios de una manera uniforme, y considera que debe mantenerse la integridad del proceso presupuestario. Conviene con el CPC en que la Asamblea General tendría que prestar la debida atención a la relación entre los mandatos, los programas, las secciones presupuestarias y la estructura de la Secretaría.

98. Con respecto al esbozo del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1994-1995 y las prioridades adicionales propuestas por el Secretario General en su informe (A/47/358), el orador considera que no es necesario volver a definir estas prioridades, ya que éstas se indican claramente en la resolución 45/253, a saber, el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, el crecimiento económico de los países en desarrollo, la recuperación económica y el desarrollo de África, el medio ambiente y la fiscalización internacional de drogas. El orador comparte las opiniones expresadas al respecto por el CPC.

99. En relación con las revisiones propuestas al plan de mediano plazo y, concretamente, a los programas sobre comercio y desarrollo, el orador conviene con las propuestas sobre las prioridades para los subprogramas aprobadas por la Junta de Comercio y Desarrollo de la UNCTAD, y espera que las recomendaciones adoptadas en el octavo período de sesiones de la UNCTAD en Cartagena se respeten plenamente en cualquier otra decisión que pueda tomarse al respecto.

100. Con respecto al programa 1 (Buenos oficios y establecimiento de la paz, mantenimiento de la paz, investigaciones y reunión de información), el orador celebra el informe del Secretario General titulado "Un programa de paz" ya que considera que es una oportuna contribución al fortalecimiento del papel de la Organización en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. En vista de que la cuestión se está examinando actualmente en los órganos intergubernamentales pertinentes, apoya la recomendación del CPC de que la Asamblea General examine las revisiones propuestas a la luz del resultado de dicho examen.

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.