

NACIONES UNIDAS  
**Asamblea General**  
CUADRAGÉSIMO NOVENO PERÍODO DE SESIONES  
*Documentos Oficiales*

QUINTA COMISIÓN  
21ª sesión  
celebrada el lunes  
21 de noviembre de 1994  
a las 10.00 horas  
Nueva York

---

ACTA RESUMIDA DE LA 21ª SESIÓN

Presidente: Sr. TEIRLINCK (Bélgica)

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

SUMARIO

TEMA 114 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 115 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS  
(continuación)

TEMA 127 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE OBSERVADORES DE LAS  
NACIONES UNIDAS PARA UGANDA Y RWANDA (continuación)

TEMA 130 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE ASISTENCIA DE LAS NACIONES  
UNIDAS A RWANDA (continuación)

TEMA 107 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1994-1995  
(continuación)

CONSECUENCIAS DEL PROYECTO DE RESOLUCIÓN A/C.5/49/L.4/Rev.1 PARA EL  
PRESUPUESTO POR PROGRAMAS

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)

---

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-794, 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.5/49/SR.21  
2 de marzo de 1995  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: FRANCÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.20 horas.

TEMA 114 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)  
(A/49/30, A/49/480, A/C.5/49/10 y A/C.5/49/7)

TEMA 115 DEL PROGRAMA: RÉGIMEN DE PENSIONES DE LAS NACIONES UNIDAS  
(continuación) (A/49/9, A/C.5/49/3 y A/C.5/49/7)

1. El Sr. GODA (Japón) dice que su delegación se guía por dos necesidades: por una parte, garantizar al personal de la Organización condiciones de servicio satisfactorias, lo que es absolutamente indispensable si se quiere atraer candidatos con los requisitos necesarios, y por otra, racionalizar aún más la administración del régimen de sueldos a fin de ahorrar recursos. Considera que el régimen común es el marco adecuado para los esfuerzos encaminados a lograr que cada organización pueda contratar el personal que necesite y a facilitar su movilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas.

2. La delegación del Japón apoya las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de que se aumente la escala de sueldos básicos mínimos en un 4,1% y de que se aumente la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo del subsidio de educación. Aprueba asimismo las nuevas directrices elaboradas por la Comisión para el sistema de evaluación de la actuación profesional. La delegación del Japón considera que este sistema es un instrumento muy útil que permitirá mejorar la gestión de los recursos humanos. No obstante, antes de aplicarlo en su integridad es preciso examinar la eficacia de los mecanismos de reconocimiento de la actuación profesional.

3. Dada la importancia del principio Noblemaire como base del cálculo de la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico, la delegación del Japón lamenta que la Comisión no haya concluido aún el estudio de esa cuestión y la insta encarecidamente a que continúe sus trabajos con la mayor diligencia y a que presente su informe a la Asamblea General lo antes posible. Espera asimismo con interés los resultados del estudio que se lleva a cabo sobre las mejores condiciones de servicios para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Finalmente, las decisiones adoptadas por la CAPI respecto de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico deberían contribuir a aclarar sus funciones y sus condiciones de servicio.

4. En cuanto al régimen de pensiones, la delegación del Japón acoge favorablemente las decisiones que figuran en el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, comprendido el conjunto de cuatro medidas.

5. En conclusión, el orador dice que la delegación del Japón sigue convencida de que la Comisión de Administración Pública Internacional tiene un importante papel que desempeñar y de que continuará cumpliendo eficazmente su mandato.

6. El Sr. KIERULF (Dinamarca), tomando la palabra en nombre de los países nórdicos, reafirma el apoyo de estos países al régimen común de las Naciones Unidas. La Organización sólo podrá funcionar armoniosa y eficazmente si se mantiene la uniformidad de la administración pública en cuanto a la remuneración y a las otras condiciones de servicio. Hay que recordar a este respecto que los

sueldos de la Organización deben ser competitivos en comparación con los de otros organismos internacionales. Las delegaciones de los países nórdicos lamentan que la CAPI no haya podido concluir aún el estudio sobre todos los aspectos de la aplicación del principio Noblemaire. Recuerdan la declaración aprobada por el Comité Administrativo de Coordinación en su segundo período ordinario de sesiones de 1994 (A/C.5/49/10) y piden a la CAPI que concluya rápidamente ese estudio. Urge sugerir medidas para que los sueldos actuales sean más competitivos, ya que la competitividad es un elemento importante de la reforma de la gestión de toda la Secretaría de las Naciones Unidas.

7. Los países nórdicos observan con pesar que al parecer la FICSA está decidida nuevamente a suspender su participación en los trabajos de la CAPI e insisten en la necesidad de restablecer un diálogo sincero y constructivo entre la Federación y la Comisión. Consideran que es de suma importancia dar a los representantes del personal la posibilidad de exponer sus puntos de vista en cuanto a las condiciones de servicio, y que esos puntos de vista deben tenerse en cuenta en la medida de lo posible. A este respecto, sería preciso revisar la forma en que se examinan y determinan las condiciones de servicio con arreglo al régimen común.

8. Por lo que se refiere a las recomendaciones formuladas en el informe de la CAPI, los países nórdicos están de acuerdo con el ajuste que se propone para la escala de sueldos mínimos del cuadro orgánico y categorías superiores, a saber, un aumento del 4,1%, apoyan asimismo las recomendaciones relativas al aumento de las prestaciones por familiares a cargo a partir del 1º de enero de 1995. Por otra parte, los criterios revisados aplicables a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico en los lugares de destino en que no hay sedes son al parecer pertinentes. Los países nórdicos no tienen objeción a que se aumente el límite máximo de los gastos reembolsables en concepto de subsidio de educación. Aceptan asimismo las recomendaciones de la Comisión por lo que se refiere al sistema de evaluación de la actuación profesional. Las medidas sugeridas para tener en cuenta el mérito deben considerarse como un instrumento de aplicación del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional. Respecto de los nombramientos de duración limitada, los países nórdicos reconocen la necesidad de que los procedimientos de contratación sean más flexibles y están totalmente a favor de las innovaciones constructivas. Sin embargo, los países nórdicos subrayan como la CAPI, que es importante velar por que el concepto de nombramiento de duración limitada se respete como es debido y seguir de cerca la aplicación de las nuevas disposiciones.

9. El informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y las declaraciones formuladas por el Presidente del Comité Mixto y el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión en su calidad de representante del Secretario General en lo relativo a las inversiones de la Caja, han confirmado la opinión de los países nórdicos de que la gestión de la Caja es eficaz. No cabe duda que se aplicará debidamente la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que se vigile cuidadosamente el desequilibrio actuarial de la Caja. Los países nórdicos apoyan el proyecto de resolución cuya aprobación se pide a la Asamblea General.

10. La Sra. SHEAROUSE (Estados Unidos de América) recuerda que su delegación sigue siendo totalmente partidaria del régimen común de las Naciones Unidas, el cual ofrece numerosas ventajas tanto a las organizaciones como al personal; en

consecuencia, se opone a cualquier iniciativa unilateral que sea contraria a las normas y procedimientos establecidos y lamenta a este respecto la decisión adoptada por la Organización Internacional del Trabajo de conceder ascensos por antigüedad basándose en una interpretación algo exagerada de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, a la que ni siquiera se ha consultado. La delegación de los Estados Unidos ha escuchado con interés las declaraciones de los representantes de las asociaciones del personal y lamenta la decisión de la FICSA de suspender nuevamente su participación en las deliberaciones de la CAPI.

11. En cuanto a los ajustes propuestos por la CAPI en su informe correspondiente a 1994 (A/49/30), la oradora indica que su delegación está en condiciones de aprobar en principio un aumento de la escala de sueldos básicos mínimos del cuadro orgánico y categorías superiores en un 4,1% mediante la incorporación a estos sueldos de una parte del ajuste por lugar de destino. El costo suplementario en el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas se estima en 453.000 dólares para 1995. La relación que se ha establecido entre la escala de sueldos básicos mínimos y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles sigue siendo, a pesar de todo, fuente de preocupación para la delegación de los Estados Unidos, que invita a la CAPI a considerar nuevamente la cuestión cuando examine el plan de esas prestaciones, como pidió la Asamblea General en su resolución 47/216.

12. La delegación de los Estados Unidos está asimismo en condiciones de apoyar un aumento del 10,26% en las prestaciones por hijos a cargo y las prestaciones por familiares secundarios a cargo, aunque sigue preguntándose, con respecto a estas últimas, si es posible controlarlas suficientemente para evitar abusos. Apoyará la propuesta relativa al aumento del subsidio de educación pero, también en este caso, con ciertas reservas, habida cuenta del costo de esta prestación para el régimen común (62,1 millones de dólares anuales, según la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto). La delegación de los Estados Unidos quisiera que en el transcurso del presente período de sesiones se proporcionase a los Estados Miembros un desglose del costo del subsidio de educación según el nivel de enseñanza. El pago de una prestación para financiar los estudios superiores no le parece justificado y pide a la Comisión que considere la posibilidad de suprimirlo. En cuanto al plus por condiciones de vida peligrosas, la delegación de los Estados Unidos considera, como la CAPI, que debe limitarse al personal destinado en lugares donde las condiciones de vida son especialmente peligrosas. No le satisface enteramente por el contrario la cuantía propuesta y la relación establecida entre el plus por condiciones de vida peligrosas y la escala de sueldos básicos y sugiere, por tanto, que se examine más a fondo esta cuestión.

13. La delegación de los Estados Unidos recomienda firmemente que la CAPI asista al próximo período de sesiones de la Asamblea General en que se examinen las cuestiones relativas al personal, es decir al quincuagésimo primero, para presentar los estudios que está terminando ahora sobre la aplicación del principio Noblemaire. Por lo que se refiere a las novedades relativas a la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales de 1990, de la administración pública utilizada para la comparación, la delegación de los Estados Unidos apoya la decisión de la Comisión de basarse para el cálculo del margen en los sueldos efectivos de los funcionarios de los Estados Unidos y no en los índices mencionados en la Ley de 1990 y está en condiciones asimismo de

aceptar la decisión de la Comisión de tener en cuenta en el cálculo del margen los sistemas especiales de remuneración utilizados en 11 organismos federales, basándose en el número real de funcionarios de los Estados Unidos a los que se aplican esos sistemas en cada uno de los empleos de que se trate.

14. En cuanto a la remuneración del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local, la Sra. Shearouse toma nota de los resultados del estudio efectuado en Montreal y apoya la decisión de la Comisión de no modificar los métodos de los estudios de las mejores condiciones de servicio hasta que no termine la serie de estudios en curso en los lugares de destino en que hay sedes. Al tiempo que lamenta que los funcionarios del cuadro de servicios generales de la FAO hayan decidido declararse en huelga y no participar en el estudio, la Sra. Shearouse considera que éste debe llevarse a cabo según lo previsto. Acepta, por lo demás, las recomendaciones de la Comisión en cuanto a los criterios revisados para el empleo de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

15. La delegación de los Estados Unidos acoge complacida las recomendaciones de la Comisión en cuanto a la gestión de la actuación profesional. Los grandes parámetros propuestos a las organizaciones para el establecimiento de sistemas de reconocimiento de la actuación profesional tienen la flexibilidad necesaria. Para conseguir los resultados deseados sería necesario, no obstante, que las organizaciones introdujeran las reformas en estrecha consulta con el personal.

16. La delegación de los Estados Unidos considera que las recomendaciones formuladas por el Secretario General en su informe sobre las decisiones de los Tribunales Administrativos (A/49/480) no van suficientemente lejos. En efecto, no basta con que la CAPI y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas puedan suministrar a los tribunales información sobre los hechos o sobre aspectos técnicos en asuntos relativos a los recursos interpuestos contra las decisiones adoptadas en virtud de las medidas adoptadas por esos órganos. La Comisión y el Comité Mixto deben asimismo poder justificar esas decisiones en cuanto al fondo. La delegación de los Estados Unidos desea que vuelva a examinarse esta cuestión.

17. La delegación de los Estados Unidos está de acuerdo con la supresión de la norma por la que, en determinadas organizaciones, se prohíbe dar empleo a los cónyuges de los funcionarios, siempre y cuando se vele por que no se conceda la preferencia a esas personas en virtud de sus lazos familiares con alguien que ya es funcionario.

18. En cuanto al informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (A/49/9), la delegación de los Estados Unidos, recordando que es preciso a la vez velar por la buena gestión de la Caja y por los intereses de sus beneficiarios, apoya las disposiciones que tienen por objeto mantener el activo de la Caja. Teniendo en cuenta el carácter imprevisible del mercado de capitales, es preciso, en efecto, diversificar las inversiones lo más posible. Aprueba asimismo, por motivos de seguridad y teniendo en cuenta los ahorros que se producirán, la decisión del Comité Mixto de adoptar nuevas disposiciones sobre los arreglos de custodia.

19. La delegación de los Estados Unidos está dispuesta a apoyar las cuatro medidas sobre las que se han puesto de acuerdo por consenso los miembros del

Comité Mixto y que permitirían una economía actuarial equivalente a un 0,04% de la remuneración pensionable. Considera, no obstante, que la recomendación de que se reduzca al 110% el tope del 120% no debe ser más que una medida provisional hasta la total eliminación del tope.

20. La delegación de los Estados Unidos, que no ignora que, para ser eficaz, el sistema de las Naciones Unidas debe también ser competitivo, está dispuesta a colaborar para eliminar las anomalías que impiden su buen funcionamiento.

TEMA 127 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE OBSERVADORES DE LAS NACIONES UNIDAS PARA UGANDA Y RWANDA (continuación)

TEMA 130 DEL PROGRAMA: FINANCIACIÓN DE LA MISIÓN DE ASISTENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS A RWANDA (continuación) (A/49/375 y Add.1 y Corr.1, A/49/501 y A/C.5/49/L.5)

Proyecto de resolución A/C.5/49/L.5

21. La Sra. PEÑA (Vicepresidenta) presenta el proyecto de resolución relativo a la financiación de la Misión de Observadores de las Naciones Unidas para Uganda y Rwanda (UNOMUR) y de la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas a Rwanda (UNAMIR) (A/C.5/49/L.5). Señala especialmente a la atención de los miembros de la Comisión los párrafos 6, 7, 9 y 10 de la parte dispositiva del proyecto de resolución, relativos a la cuantía de los créditos consignados, el prorrateo de los gastos y la cuenta de los compromisos de gastos, así como los párrafos 13, 14, 16 y 18, y propone que, de conformidad con el resultado de las consultas oficiosas, se apruebe el proyecto de resolución sin someterlo a votación.

22. El Sr. SCOTTI (Francia) pide a la Secretaría, en relación con la misión de evaluación de las condiciones de seguridad en los campamentos de refugiados rwandeses en el Zaire encomendada a una empresa privada, que proporcione detalles sobre el mandato de la misión, la cuantía del contrato firmado con esa empresa y el presupuesto al que se cargará, indicando si existen precedentes de contratos de este tipo. La delegación de Francia expresa sus reservas más extremas a que se recurra a una empresa privada para cumplir una misión que corresponde por definición al mantenimiento de la paz.

23. El Sr. TAKASU (Contralor) dice que no está en condiciones de responder por el momento a las preguntas del representante de Francia, pero que la Secretaría proporcionará en breve la información que se le pide.

24. El PRESIDENTE dice que, de no haber objeciones, considerará que la Comisión desea aprobar el proyecto de resolución A/C.5/49/L.5.

25. Así queda acordado.

26. El Sr. ROESCH (Alemania), tomando la palabra en nombre de los países miembros de la Unión Europea para explicar su posición tras la aprobación del proyecto de resolución, desea formular una vez más graves reservas con respecto a que se autorice al Secretario General a contraer compromisos de gastos sin que se le autorice a asignar cuotas especialmente cuando se trata de cantidades importantes. Espera que en el futuro todos los Estados Miembros estarán en

condiciones de aceptar que se les asignen cuotas por un monto equivalente al total de la autorización para contraer compromisos de gastos.

27. El Sr. SCOTTI (Francia), al tiempo que acoge complacido la aprobación del proyecto de resolución relativo a la financiación de la UNAMIR, lamenta, como tantas otras delegaciones que se han manifestado en ese sentido en las reuniones oficiosas, que se haya prorrogado el 1º de octubre de 1994 el contrato otorgado a una empresa privada para la prestación de servicios, sin previa licitación internacional, como ha hecho constar la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe (A/49/501). Esta situación resulta tanto más lamentable por cuanto la Secretaría se había comprometido a llamar a licitación internacional y la empresa de que se trata había conseguido ya un contrato en condiciones análogas en el marco de la Operación de las Naciones Unidas en Somalia. La delegación de Francia espera con interés las explicaciones pedidas al Secretario General en el proyecto de resolución, pero lamenta que ni siquiera se pueda esperar que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se ocupe de esta cuestión. No puede menos que interrogarse a este respecto sobre la finalidad de la creación de la Oficina.

28. La Sra. ALMAO (Nueva Zelandia), tomando la palabra en nombre asimismo de Australia y del Canadá, dice que, teniendo en cuenta la desastrosa situación en que se halla Rwanda en todos los terrenos, su delegación estaba dispuesta a aprobar una autorización para contraer compromisos de gastos y la correspondiente asignación de cuotas por un importe de 17,5 millones de dólares mensuales, como mínimo, durante los seis meses próximos, tal como había pedido el Secretario General en sus propuestas revisadas. No se ha justificado la cifra de 15 millones de dólares utilizada finalmente y menos todavía la suma de 10,5 millones de dólares sugerida en su informe por la CCAAP. Además, aprobar una autorización para contraer compromisos de gastos sin prever la correspondiente asignación de cuotas va contra todas las normas de gestión financiera. Las delegaciones de Australia, el Canadá y Nueva Zelandia sólo aceptaron la solución intermedia de 15 millones de dólares en la medida en que en la resolución se preveía un nuevo examen de la financiación de la Misión al cabo de tres meses, lo que, desafortunadamente, obligará a la Secretaría a presentar un nuevo presupuesto en febrero de 1995. Por otra parte, es muy de lamentar que la Comisión Consultiva no se haya pronunciado sobre la estimación de los gastos de la UNAMIR correspondiente al período de 12 meses que comienza el 10 de diciembre de 1994.

29. El Sr. MANZ (Austria) dice que su delegación hace suya la postura de la Unión Europea. Lamenta también que no se haya respetado el procedimiento de licitación internacional para otorgar contratos y lamenta asimismo a este respecto que una delegación, que sin embargo había apoyado la creación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, se haya opuesto a que ésta se ocupara del asunto cuando precisamente había habido consenso al respecto. La delegación de Austria volverá a pronunciarse sobre la cuestión del otorgamiento de contratos cuando se examinen otros temas del programa, en el entendimiento de que las explicaciones que se le piden al Secretario General en el párrafo 16 de la resolución no son un requisito previo para que se celebren deliberaciones en cuanto al fondo.

30. El Sr. ETVKET (Uganda) dice que su delegación, que se unió al consenso para aprobar el proyecto de resolución, desea insistir en el hecho de que, teniendo

en cuenta la situación en extremo precaria de Rwanda, es preciso dotar a la UNAMIR de medios suficientes. A este respecto, la delegación de Uganda apoya totalmente la postura enunciada por Nueva Zelandia en relación con la autorización para contraer compromisos de gastos concedida al Secretario General. Considera por otra parte que la cuestión del otorgamiento de contratos debe examinarse en el marco del conjunto de las operaciones de mantenimiento de la paz y no sólo en relación con la UNAMIR.

31. El Sr. DOSSAL (Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz), contestando a las preguntas del representante de Francia, dice que el Departamento ha encargado a una empresa británica la preparación de un breve informe sobre la situación en los campamentos de refugiados en el Zaire desde el punto de vista de la seguridad y el asesoramiento al Secretario General sobre las medidas específicas que podrían adoptarse a este respecto. Dicha empresa ha enviado a dos expertos sobre el terreno. La cuantía del contrato es de unos 25.000 dólares y la empresa debe entregar el informe hasta finales de noviembre de 1994. En caso de que fuera necesario un examen más a fondo, se recurriría al procedimiento habitual de licitación. Por lo demás, es posible que, llegado el caso, las autoridades zairenses adopten por sí mismas las medidas de seguridad necesarias o contraten a otras empresas para hacerlo.

32. El PRESIDENTE dice que la Comisión ha concluido el examen de los temas 127 y 130 del programa y pide al Relator que informe directamente a la Asamblea General.

TEMA 107 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1994-1995  
(continuación) (A/C.5/49/31)

Consecuencias del proyecto de resolución A/C.5/49/L.4/Rev.1 para el presupuesto por programas

33. El PRESIDENTE recuerda que en el documento A/C.5/49/31 figura la exposición sobre las consecuencias del proyecto de resolución A/C.5/49/L.4/Rev.1 para el presupuesto por programas para el bienio 1994-1995. Ese proyecto de resolución fue aprobado la semana anterior por la Comisión sin someterlo a votación. El Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto le ha informado de que ésta conviene plenamente con lo expuesto en el párrafo 5 del informe del Secretario General, que indica que este proyecto de resolución no tiene consecuencias para el presupuesto por programas de la Organización.

34. La Sra. PEÑA (México) desea que la Secretaría aclare el significado del párrafo 6 de la exposición, que le parece ambiguo en cuanto a las modalidades de financiación de las actividades del grupo especial de expertos. Quisiera especialmente tener la seguridad de que los gastos de la participación de los expertos se cargarán en efecto al presupuesto ordinario de la Organización, en el entendimiento de que los Estados Miembros, si lo desean, podrán hacer contribuciones voluntarias para sufragar una parte de esos gastos.

35. La Sra. RODRÍGUEZ (Cuba) desea también aclaraciones a este respecto. En efecto, del proyecto de resolución A/C.5/49/L.4/Rev.1 se desprende que los gastos del funcionamiento del grupo de expertos deben correr por cuenta de la Organización.



36. El Sr. TAKASU (Contralor) explica que la exposición se basa en el párrafo 5 del proyecto de resolución, en el que se especifica que las actividades del grupo se financiarán con cargo a los recursos financieros existentes. Tal como se indica en la exposición los gastos que cabe prever para la participación de los expertos ascenderían a 442.000 dólares. Dado que no se han previsto recursos para esta partida en el presupuesto para el bienio 1994-1995, sólo al concluir éste se podrá saber en qué medida podrán financiarse esos gastos con cargo a los créditos consignados. Entre tanto, el Secretario General agradecería a los Estados Miembros que aportaran contribuciones voluntarias para financiar las actividades del grupo de expertos; por lo demás, se establecerá un fondo fiduciario con este objeto. He ahí, pues, el motivo de que en la exposición se indique que no habrían de consignarse créditos suplementarios en esta etapa. En cualquier caso, el Secretario General velará por que las actividades del grupo de expertos se desarrollen según lo previsto.

37. El PRESIDENTE dice que, de no haber objeciones, considerará que la Quinta Comisión, sin proceder a votación, desea informar a la Asamblea General de que, si aprueba el proyecto de resolución A/C.5/49/L.4/Rev.1, no será preciso, en la etapa actual, consignar créditos adicionales en el presupuesto por programas para el bienio 1994-1995.

38. Así queda acordado.

39. El PRESIDENTE indica que la Comisión concluye así el examen de este tema y pide al Relator que informe directamente a la Asamblea General.

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)  
(A/49/527, A/49/406, A/49/445, A/49/176 y Add.1, A/49/587, A/49/219 y Add.1, A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 y Corr.1 y Add.1, A/C.5/48/37 y Add.1, A/C.5/49/14, A/C.5/49/13 y A/C.5/48/45)

40. El Sr. STÖCKL (Alemania), tomando la palabra en nombre de los países de la Unión Europea, subraya la importancia que conceden éstos a la buena gestión del personal en un momento en que la Organización asume obligaciones cada vez más onerosas. Por este motivo han examinado con sumo interés la estrategia expuesta en el documento A/C.5/49/5, con la que se intenta sobre todo modernizar y revitalizar la gestión de los recursos humanos en toda la Secretaría. La Unión Europea se siente especialmente complacida por el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional basado en el desempeño, que constituye uno de los elementos fundamentales del mecanismo previsto en materia de obligaciones y rendición de cuentas y contribuirá a modificar de forma radical las relaciones entre los supervisores y sus subordinados, al tiempo que se logra una verdadera evaluación de la actuación profesional.

41. La Unión Europea apoya el principio del fomento de la eliminación natural de puestos y la jubilación anticipada y observará con atención los resultados de las medidas adoptadas en este sentido por la Secretaría. Por otra parte, aprueba plenamente las propuestas sobre la concesión de becas en el marco del actual programa de pasantías y el comienzo de un proyecto piloto por el que se enviará por períodos limitados a la Organización a funcionarios gubernamentales jóvenes y calificados que prestarán servicios gratuitamente.

42. El informe sobre la composición de la Secretaría (A/49/527) contiene estadísticas muy detalladas. Cabe recordar que la contratación del personal se rige por los principios enunciados en la Carta, sobre todo el párrafo 3 del Artículo 101 y el Artículo 8. Los países miembros de la Unión Europea harán todo lo posible para proponer al Secretario General candidaturas de personas calificadas, pero quisieran que se acelerasen los procedimientos de contratación. Los concursos nacionales son un buen medio de contratación pero, también en este caso habría que velar por que los puestos se cubran en plazo razonable. También sería preciso reducir el costo de los concursos, especialmente recurriendo más a menudo a la preselección. La Unión Europea no está a favor de que se modifique la proporción de los puestos P-2 reservada a los funcionarios del cuadro de servicios generales que tienen éxito en el concurso para el ascenso al cuadro orgánico. Considera, por otra parte que ese concurso debe regirse por las mismas normas de los concursos nacionales, sobre todo en lo que se refiere al nivel de educación universitaria exigido a los candidatos.

43. La Unión Europea concede mucha importancia a la movilidad de los funcionarios, ya que es garantía de una mayor adaptabilidad de la Organización. Considera que la movilidad debería ser un factor en la planificación de la carrera y en los ascensos. Uno de los medios de favorecer la movilidad sería facilitar el empleo del cónyuge, algo que ya había observado la Asamblea General en su resolución A/36/130 y con respecto a lo cual la Unión Europea desearía recibir información de la Secretaría. La Unión Europea toma nota de que el Departamento que se ocupa de la gestión de los recursos humanos tiene intención de examinar nuevamente la cuestión, según se indica en el documento A/49/587.

44. Aunque se ha progresado en la contratación de mujeres en las categorías P-2 y P-3, el porcentaje de mujeres sigue siendo especialmente bajo en los lugares de destino en que no hay sedes, así como en los puestos de responsabilidad. Se trata de desequilibrios que es preciso poner empeño en subsanar, especialmente, según se prevé en el documento A/49/587, mediante programas de formación que preparen mejor a las mujeres para los puestos superiores y creando un entorno laboral que les sea más favorable. Sería preciso también animar a los Estados Miembros a presentar más candidatas con las calificaciones exigidas.

45. En el documento A/49/445 se da cuenta de los avances logrados en el campo de la capacitación, tan importante para la vitalidad de la Organización. La Unión Europea considera, no obstante, que sería preciso evitar desperdiciar esfuerzos en todo tipo de nuevos sectores, cuando aún queda mucho por hacer en algunos tan prioritarios como la capacitación en operaciones de mantenimiento de la paz.

46. Por lo que respecta a la contratación de personal con la más amplia representación geográfica posible, la Unión Europea considera que el sistema de límites convenientes sigue siendo válido, opinión sustentada por las conclusiones a que llegó el Grupo de Trabajo creado en cumplimiento de la resolución A/47/226 de la Asamblea.

47. Para que el Secretario General tenga más margen de maniobra en la gestión de la plantilla, la Unión Europea acoge favorablemente los procedimientos propuestos en el documento A/49/339 para los casos en que sea preciso

reclasificar puestos de las categorías P-1 a P-5, así como las sugerencias orientadas a aumentar la flexibilidad presupuestaria con respecto a los puestos.

48. Al tiempo que apoya el principio de aumentar la descentralización de las actividades de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Unión Europea considera que dicha Oficina debe seguir teniendo a su cargo todo lo que se refiere a la planificación de recursos y a la elaboración de la política de personal en el ámbito de la Organización.

49. Finalmente, por lo que se refiere al sistema interno de administración de justicia, la Secretaría no ha facilitado aún datos y cifras que permitan comparar el costo del sistema actual con el de las reformas propuestas. Es preciso examinar estas últimas a fondo. La Unión Europea ha tomado nota del documento de sesión distribuido sobre esta cuestión.

50. El Sr. SHARP (Australia), tomando la palabra en nombre asimismo del Canadá y de Nueva Zelandia, dice que es alentador que se haya preparado una estrategia para la gestión del personal y se tenga la intención de modificar el sistema interno de administración de justicia en la Secretaría. Las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelandia ya han invitado a los Estados Miembros a poner fin a la "microgestión" de la Organización. Lo que reza también con la gestión de los recursos humanos. Pero es preciso tener la certeza de que existe una política transparente en todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos, a saber, contratación, colocación, ascenso y separación del servicio, y de que esa política se aplica uniformemente. En este espíritu, vale la pena apoyar la estrategia expuesta en el documento A/C.5/49/5.

51. Uno de los aspectos importantes de esta estrategia es que se basa en un tratamiento global en el que se integran todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos. Desde hace ya mucho tiempo se imponía la creación de un mecanismo de planificación central en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Igualmente, en el contexto del sistema de obligaciones y rendición de cuentas que habrá de instaurarse en 1995, parece lógico delegar en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Asuntos Humanitarios la responsabilidad de la contratación para fines de emergencia.

52. Las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelandia apoyan el fortalecimiento del programa de pasantías. Acogen complacidas asimismo la importancia concedida a la movilidad del personal, tanto desde el punto de vista de las necesidades de la Organización como del de la planificación de la carrera. Lo mismo cabe decir en cuanto a la capacitación. El perfeccionamiento no debe considerarse como un fin en sí mismo, sino como un instrumento de gestión y de promoción de las perspectivas de carrera. La introducción de un auténtico sistema de evaluación de la actuación profesional desempeñará un papel fundamental en la adopción de un nuevo estilo de gestión. La Dependencia Común de Inspección, no obstante, ha lanzado una advertencia y recordado los fracasos experimentados anteriormente en este terreno. El nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional, la introducción de la capacitación obligatoria del personal directivo y la responsabilización del personal representan para la Organización una verdadera oportunidad de poner fin a métodos de gestión que no han procurado ni productividad ni estímulo suficientes. Es preciso, a este respecto, incluir en los programas de capacitación en materia de gestión un mecanismo de evaluación entre funcionarios de la misma categoría para que pueda

informarse a los interesados sobre sus puntos débiles. En el cuadragésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelandia ya habían lamentado la falta de un sistema de evaluación para las categorías D-2 y superiores y quisieran que la Secretaría les proporcionase información sobre las medidas que se contemplan para subsanar esta falta.

53. Las tres delegaciones se ocuparán en otra ocasión de la cuestión del mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Por ahora se limitan a indicar que apoyan la recomendación de la Dependencia Común de Inspección, según la cual los jefes de departamento y de servicio y los directores de programas deben ser plenamente responsables de la aplicación de las directrices establecidas en esta esfera.

54. Un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional tiene como corolario un sistema de recompensas y sanciones. Pero es preciso también que ese sistema sea transparente y se aplique de manera uniforme. Por ello es importante hacer hincapié al mismo tiempo en la comunicación y el diálogo. La adopción de un nuevo estilo de gestión requiere la renovación de los niveles medios y superiores de la administración. Desde esta perspectiva, hay que alentar activamente las separaciones del servicio, en condiciones previamente convenidas, al nivel de directores y de otros altos funcionarios.

55. La idea según la cual los expedientes de los funcionarios que no hubieran ascendido se examinarían cada tres años suscita una advertencia. No hay ningún motivo para dispensar un trato especial a esos funcionarios o para suponer que tienen derecho a que se les ascienda periódicamente. Una cuestión aneja, que se refleja en los ascensos, es la de las calificaciones exigidas en los anuncios de vacantes para la contratación tanto interna como externa. Esas calificaciones no corresponden en absoluto a las realidades del mercado.

56. Hay otras cuestiones que se plantean a más largo plazo, principalmente la del equilibrio que debe existir entre los nombramientos de duración indefinida y los de plazo fijo en las Naciones Unidas. Parece ser también que hay exceso de funcionarios en el nivel intermedio del cuadro orgánico y en el de oficinistas y personal de apoyo; dos categorías que se han reducido sensiblemente en estos 10 últimos años en el sector privado y en el sector público. Por otra parte, aparentemente los aumentos de la productividad como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías no guardan proporción con las inversiones realizadas.

57. Las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelandia presentarán posteriormente propuestas concretas en relación con el sistema interno de administración de justicia de la Secretaría. Apoyan la orientación general de las reformas, que van en el sentido de la simplificación y el aumento de la transparencia, lo que debería a su vez reducir el número de demandas y acelerar la resolución de los litigios y de los procedimientos disciplinarios entablados.

58. Finalmente, las delegaciones del Canadá, Australia y Nueva Zelandia conceden una gran importancia a la seguridad del personal de las Naciones Unidas. Acogen complacidas la aprobación por la Sexta Comisión del proyecto de Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal

Conexo y piden encarecidamente a todos los Estados que se adhieran sin demora a la Convención.

59. El Sr. GODA (Japón) dice que, desde el punto de vista de su delegación, las medidas propuestas en el documento titulado "Estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización" son en conjunto acertadas y coherentes. Es de lamentar, sin embargo, que no se den indicaciones detalladas en cuanto a la política que se prevé en materia de promoción de las perspectivas de carrera. Es de desear que la Secretaría subsane esa carencia.

60. El Gobierno del Japón cree en la utilidad de los concursos nacionales como medio de contratación de personal calificado por las Naciones Unidas y ha ayudado a organizar periódicamente esos concursos. No obstante, con demasiada frecuencia, después de haber participado con éxito el concurso, en el Japón o en otros lugares, los candidatos no, han sido contratados; se trata de un problema que debería solucionar la Secretaría.

61. La delegación del Japón acoge con satisfacción las propuestas relativas a la movilidad del personal y a la capacitación, dos aspectos que le parecen importantes. Acoge complacida el establecimiento de un nuevo sistema de evaluación, indispensable para instaurar otro estilo de gestión y para estimular al personal y confía en que ese sistema se aplicará efectivamente.

62. Por lo que se refiere a la composición de la Secretaría, la delegación del Japón apoya el mantenimiento de la fórmula de los límites convenientes, al tiempo que lamenta que el número de funcionarios de nacionalidad japonesa - que ha aumentado ligeramente, pasando de 86 a 91 desde el año anterior - siga quedando por debajo del límite conveniente. El Gobierno del Japón no ha ahorrado esfuerzos para proponer candidatos calificados; no obstante, es preciso que la Secretaría adopte por su parte las medidas apropiadas. De igual manera, el Gobierno del Japón se ha dedicado a proponer candidatas, pero si se desea alcanzar el objetivo fijado para 1995 en lo que se refiere a la participación de la mujer en la Secretaría, será preciso esforzarse aún más cuando se trate de países no representados o insuficientemente representados.

63. Finalmente, en un momento en que no deja de aumentar la importancia de las actividades de las Naciones Unidas en los sectores del mantenimiento de la paz y la asistencia humanitaria, no se insistirá bastante en la necesidad fundamental de garantizar la seguridad del personal de la Organización. La delegación del Japón toma nota de la aprobación por la Sexta Comisión del proyecto de convención sobre La Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal conexo e insta encarecidamente a la Secretaría a que haga todo lo posible para aumentar aún más la seguridad del personal.

64. El Sr. SUCHARIPA (Austria) subraya que se impone que la Organización modernice sus métodos y su estilo de gestión. Una primera medida en esta dirección es el establecimiento de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional que debería reflejar mejor el verdadero rendimiento. Al mismo tiempo será preciso, por una parte, recurrir más a la fórmula de la rescisión del contrato por acuerdo mutuo y la jubilación anticipada para descargar a la Organización del personal que ya no rinde y, por otra, aumentar los sueldos para que sean más atractivos y permitir así a la Organización contratar a personas mejor calificadas. Sería preciso también acelerar los

procedimientos de contratación y hacerlos más transparentes. Ya se han previsto medidas en este sentido y cabe esperar que se apliquen sin tardanza. En el mismo orden de ideas, los principios y criterios por los que se rige la contratación de personal - nivel de estudios exigidos necesidad de distribución geográfica equitativa y equilibrio en el número de hombres y mujeres - deben aplicarse asimismo a los concursos para el ascenso de los funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

65. Para que el personal rinda hay que ofrecerle verdaderas posibilidades de ascenso, capacitación y perfeccionamiento. La delegación de Austria insta al Secretario General a desarrollar el programa de capacitación de la Organización: valdría la pena tener presente la idea de una "escuela" para la capacitación permanente de los funcionarios. En cambio, la delegación de Austria formula reservas en cuanto al empleo de funcionarios jubilados. Esa política es contraria a las disposiciones de la Asamblea General, principalmente en lo que se refiere a la edad de jubilación obligatoria. Si un funcionario jubilado desea poner sus conocimientos y experiencia a disposición de la Organización debe hacerlo a título meramente benéfico.

66. Puesto que la reforma de la gestión de los recursos humanos entraña un fortalecimiento de la capacidad de planificación, la delegación de Austria varía con agrado la creación de un pequeño servicio que se encargaría de dicha función de planificación. Por otra parte, concede especial importancia al diálogo entre la administración y los representantes del personal. Ese diálogo ya ha resultado en la formulación de propuestas de un nuevo sistema de administración de justicia en la Secretaría, en el que se hace hincapié en los procedimientos de conciliación rápida. La delegación de Austria apoya en conjunto las propuestas del Secretario General, concretamente la que se refiere a la contratación externa del Presidente de la Junta de Arbitraje.

67. La delegación de Austria comprueba con gran preocupación que la igualdad de oportunidades está lejos todavía de haberse hecho realidad para las mujeres de la Secretaría. Aún siendo modestos los objetivos fijados para 1995, a saber un 35% de mujeres entre los funcionarios del cuadro orgánico y un 25% de mujeres en puestos de alto nivel, no se conseguirán. Para que la situación mejore de manera notable, será preciso que la Organización adapte sus políticas de contratación y que ofrezca a las mujeres contratadas igualdad de oportunidades de ascenso, especialmente las categorías intermedias y superiores. Pero también será preciso que evolucione la actitud hacia la mujer en el conjunto de la Organización: a este respecto sólo cabe felicitarse por la publicación de directrices sobre los procedimientos que deben seguirse en caso de acoso sexual. Austria, por su parte, se siente satisfecha de subrayar que la mujer y el hombre se hallan representados por igual en su misión permanente y que en la Secretaría las funcionarias austríacas son más numerosas que sus compatriotas varones.

68. Otra cuestión en la que vale la pena fijarse, y que no deja de estar relacionada con la anterior, es la del trabajo de los cónyuges. En la resolución A/47/226 de la Asamblea se invitó al Secretario General a examinar nuevamente la política seguida en este aspecto. Sería de desear que la Secretaría indicara si se ha avanzado algo en relación con este tema.

69. Austria concede importancia primordial a la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas. En consecuencia, acoge complacida que la Sexta Comisión

haya aprobado el proyecto de Convención sobre este tema. Desea, no obstante, que se adopten medidas suplementarias para velar por la plena protección de todas las personas que trabajan al servicio de las Naciones Unidas, especialmente en misiones de alto riesgo.

70. El Sr. KURIEN (India) apoya sin reservas la instauración del sistema moderno de gestión de los recursos humanos propuesto en el informe del Secretario General publicado con la signatura A/C.5/49/5. Este proceso supone la implantación de un estilo de gestión que responsabilice al conjunto del personal directivo de todos los niveles, reforzado por un sistema adecuado de capacitación, promoción de las perspectivas de carrera y evaluación profesional.

71. La delegación de la India acoge complacida la intención del Secretario General de organizar concursos para la contratación en la categoría de ingreso. Aunque es favorable a la simplificación del procedimiento de contratación para fines de emergencia, especialmente descentralizando determinadas actividades y delegando funciones en los diversos departamentos, considera que es preciso velar por que no haya abusos. Es preciso estudiar detenidamente la idea de recurrir a los organismos especializados en la búsqueda de funcionarios del cuadro orgánico y a empresas de suministro de servicios por contrata, ya que esta fórmula puede tener efectos indeseados, como ya se comprobó en el marco de determinadas operaciones de mantenimiento de la paz. Sería preferible crear ficheros nacionales de candidatos que la Organización podría contratar cuando fuera necesario.

72. La delegación de la India comprueba que, según la nota del Secretario General distribuida con la signatura A/49/176, las mujeres ocupan menos del 15% de los puestos superiores, a pesar de que son muchas las que tienen éxito en los concursos de contratación para puestos del cuadro orgánico. Al tiempo que acoge complacido las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/49/176), el orador considera que la Secretaría debe redoblar su empeño en contratar a mujeres calificadas de los países en desarrollo y confía en que sus esfuerzos no se limitarán a la categoría de los puestos sujetos a distribución geográfica.

73. Es preciso que la Organización contrate funcionarios en todo el mundo, ya que en todas las regiones puede encontrar personal eficaz y competente. Tras estudiar el informe del Grupo de Trabajo de composición abierta de la Quinta Comisión creado en cumplimiento de la resolución 47/226 de la Asamblea General, la delegación de la India considera necesario dar más importancia al factor "población" en el cálculo de los límites convenientes. En efecto, contrariamente a las recomendaciones formuladas en la resolución 41/206 C de la Asamblea, el porcentaje de puestos atribuidos en proporción a la población de los Estados pasó del 7,2% al 5% en 1987. Es hora, pues, de subsanar esta anomalía y de restablecer la proporción de dichos puestos a su nivel anterior, que seguirá siendo, a pesar de todo, inferior al del período 1977-1985 (8,7%).

74. Cabe señalar que sólo el 17% de los puestos de la Secretaría están sujetos a de distribución geográfica, proporción que desciende al 7,5% si se tiene en cuenta la totalidad de los puestos del sistema de las Naciones Unidas. Aunque a algunos cuadros del personal no se les puedan aplicar los límites convenientes, no sucede lo mismo con otros, concretamente el servicio móvil y el cuadro de servicios generales. En consecuencia, en la contratación se debería tratar de

lograr una representación geográfica mucho más amplia. Tal vez convendría, por lo demás, examinar la posibilidad de establecer una paridad entre los factores "condición de miembro" y "cuota". Se podría también pensar en ampliar el margen, más allá del valor equidistante de los límites convenientes, de 15% a 25%.

75. El Sr. RI Jang Gon (República Popular Democrática de Corea) observa que el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados ha aumentado pronunciadamente debido al ingreso de nuevos Miembros a la Organización; su propio país sólo es miembro de pleno derecho desde hace poco. Recuerda que la Quinta Comisión, en el cuadragésimo octavo período de sesiones, se ocupó largamente de la necesidad de conceder prioridad a los países no representados en el personal de la Secretaría al tiempo que se mantiene el sistema de límites convenientes y de ofrecer a los candidatos de todos los Estados Miembros igualdad de oportunidades para ocupar los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. Aunque es preciso asegurar el más alto grado de eficacia y competencia, también hay que dejar constancia, sin embargo, de que se tiende a favorecer a los candidatos de los países desarrollados con respecto a los de los países en desarrollo.

76. Según se indica en el informe del Secretario General publicado con la signatura A/49/527, muchos países no están representados en la Secretaría. Expresando su preocupación por la inequidad de los procedimientos de contratación, el orador considera que la Secretaría debería velar prioritariamente por que todos los Estados Miembros sin excepción estuvieran representados. A este respecto, desea que a los candidatos aceptados en los concursos nacionales organizados en 1993 se les ofrezcan sin tardanza puestos de las categorías P-1 y P-2. A juzgar por el informe titulado "Políticas de la gestión de los recursos humanos" (A/49/445), la Secretaría no parece estar al corriente de que candidatos del país del orador fueron aceptados en el último concurso y esperan todavía que se les ofrezca un puesto.

77. El Sr. ALOM (Bangladesh) acoge complacido la adopción de una política coherente de gestión de los recursos humanos para todo el sistema que, según dice, exige la participación del personal directivo de todos los niveles. Lamenta, no obstante, que no se haya concedido a la capacitación toda la atención que sería de desear. El informe del Secretario General sobre la cuestión deja que desear por lo que se refiere a aspectos tales como la determinación de las necesidades, la definición de prioridades, los recursos necesarios y la evaluación de los resultados.

78. La delegación de Bangladesh acoge favorablemente las propuestas relativas a la reforma del sistema interno de administración de justicia en la Secretaría, que permitirán simplificar los procedimientos y hacerlos menos costosos para la Organización.

79. Por lo que se refiere a la representación equilibrada de ambos sexos en la Secretaría, el orador lamenta que, a pesar de las declaraciones y convenciones aprobadas por la Organización en favor de la promoción de la mujer, aún no se haya ejecutado ningún programa eficaz para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría. Acoge con satisfacción el informe de la Dependencia Común de Inspección presentado al respecto (A/49/176) y considera que las cuatro recomendaciones que se formulan en él son medidas indispensables para que las



mujeres obtengan igualdad de oportunidades. Subraya que no hay que contentarse con los meros compromisos en favor del nuevo plan de acción estratégica para el período 1995-2000, sino que debe crearse un mecanismo de examen y seguimiento de ese programa.

80. Por lo que se refiere a la contratación, el Sr. Alom subraya la necesidad de fortalecer la cooperación con los Estados Miembros. Propone que se informe a éstos más rápidamente de los anuncios de vacantes y que en todas las regiones se hagan campañas de contratación más activas en las universidades y mediante anuncios, con el fin de mantener al día ficheros de candidatos a los cuales se podría contratar y de reducir las demoras en la contratación para los puestos que se quiera cubrir.

81. La delegación de Bangladesh es favorable a un nuevo estilo de gestión basado en la descentralización. Considera que los principios relativos a las obligaciones y la rendición de cuentas no deberían aplicarse únicamente al personal de categoría superior, sino a todo el personal de la Secretaría. Apoya la propuesta por la que se prevé, en el marco de un programa de pasantías, la adscripción de funcionarios nacionales y la concesión de becas a jóvenes funcionarios del cuadro orgánico de los países insuficientemente representados o no representados.

82. Respecto del régimen común de las Naciones Unidas, el orador reafirma el apoyo de la delegación de Bangladesh a la Comisión de Administración Internacional (CAPI), como órgano especializado e independiente, y al régimen común de las Naciones Unidas. Aunque está de acuerdo con las recomendaciones formuladas por la CAPI correspondientes al año 1994, la delegación de Bangladesh observa que la CAPI no estudió todos los aspectos de la aplicación del principio Noblemaire, contrariamente a lo que le pidió la Asamblea General, contentándose con proponer reajustes técnicos. Pide por ello a la CAPI que presente las conclusiones de sus estudios con tiempo suficiente para que el Comité Administrativo de Coordinación pueda examinarlas en su próximo período de sesiones.

83. Finalmente, por lo que se refiere al régimen de pensiones de las Naciones Unidas, la delegación de Bangladesh se reserva la opinión en cuanto a las decisiones adoptadas por la CAPI sobre la remuneración pensionable y las prestaciones de jubilación (A/49/30); considera que el criterio de sustitución de ingresos es el más adecuado para solucionar el problema de la "inversión de ingresos" que aqueja a los funcionarios del cuadro de servicios generales. Por lo que se refiere a las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, considera que los mercados de valores de los países de Asia sudoriental siguen ofreciendo perspectivas de rendimiento interesantes.

84. El Sr. DEINEKO (Federación de Rusia) dice que las cuestiones de la gestión de los recursos humanos y de la composición de la Secretaría siempre han despertado el interés de los Estados Miembros. Esto es todavía más cierto en el momento actual, en el que se revisan las políticas y prácticas de la Organización. La delegación de la Federación de Rusia apoya el conjunto de las ideas presentadas en los informes que se examinan (A/C.5/49/5 y A/49/445). Las políticas relativas al personal deben basarse en la necesidad imperiosa de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y en la posibilidad de desplegar o redistribuir rápidamente y con eficacia los recursos

humanos para hacer frente a las difíciles tareas que debe desempeñar la Organización. Ello requiere, de todas formas la disponibilidad constante de personal con la competencia y la eficacia necesarias. En otras palabras, es indispensable la rotación periódica de los funcionarios en la Secretaría para que la Organización siga dispuesta a aceptar cambios.

85. Sin poner en tela de juicio la necesidad de mantener la flexibilidad suficiente en la relación entre los contratos permanentes y los de plazo fijo, la delegación de la Federación de Rusia no puede apoyar la tendencia manifiesta a preferir los contratos permanentes. La proporción de contratos de plazo fijo no debe en ningún caso ser inferior a la que había en el decenio de 1980 - alrededor del 40% - e incluso sería de desear que se estableciera, si fuera posible, la paridad entre los dos tipos de contrato. A este respecto, parece prematuro querer suprimir la congelación de los contratos permanentes antes de que se termine la reestructuración de la Secretaría. Por otra parte, la solución de los problemas ligados a la representación geográfica de los Estados Miembros en la Secretaría depende en determinada medida del equilibrio entre los dos tipos de contrato.

86. La experiencia ha demostrado la utilidad de la adscripción de funcionarios como método que permite a la Secretaría contar con los servicios de personas calificadas y con práctica en determinados sectores, por ejemplo, en el caso del personal civil contratado para las operaciones de mantenimiento de la paz. Convendría desarrollar más todavía esta forma de cooperación entre los gobiernos y las Naciones Unidas.

87. La Federación de Rusia ha manifestado ya sus puntos de vista sobre las estrategias adoptadas por la administración en el sector de la gestión de los recursos humanos. Las medidas de descentralización y racionalización propuestas, comprendida la consistente en recurrir a empresas de suministro de servicios por contrata para satisfacer las necesidades de funciones técnicas, deberían lógicamente permitir una redistribución importante de los recursos humanos y ahorrar en consecuencia. Ahora bien, la delegación de la Federación de Rusia observa con sorpresa que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha pedido la creación de otros seis puestos y espera que la Secretaría le dé aclaraciones a este respecto.

88. La Federación de Rusia reconoce la importancia de la formación profesional. Parte, no obstante, de la hipótesis de que todos los funcionarios del cuadro orgánico contratados por la Organización tienen ya excelentes calificaciones. En consecuencia, la capacitación sólo debiera tener por objeto el perfeccionamiento de los funcionarios o familiarizarlos con los sectores de actividad más recientes de la Organización. En cualquier caso, las Naciones Unidas no deben convertirse en un centro de capacitación de personal. También en esta circunstancia los contratos de plazo fijo serían una solución menos costosa que la formación o el reciclaje de funcionarios permanentes.

89. La Secretaría aplica una política de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. La Federación de Rusia aprueba esta política en principio. Al mismo tiempo, considera que el logro del objetivo del 35% fijado para la representación de la mujer en 1995 no debe constituir un fin en sí mismo, lo que iría contra los criterios de contratación enunciados en la Carta.

90. A la delegación de la Federación de Rusia le preocupa profundamente el hecho de que los funcionarios internacionales sigan siendo víctimas de actos de violencia. A pesar de los llamamientos reiterados lanzados por la Asamblea General, no todos los Estados cumplen escrupulosamente sus obligaciones de garantizar la seguridad y la protección de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos del sistema. La aprobación de una nueva Convención sobre la protección de los funcionarios de las Naciones Unidas, según fue elaborada por la Sexta Comisión, sería pues una medida de suma importancia.

91. El Sr. ABRASZEWSKI (Presidente de la Dependencia Común de Inspección), contestando a una pregunta formulada en una sesión anterior por la delegación de Cuba, señala que el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) relativo a las políticas y procedimientos de contratación en la Secretaría de las Naciones Unidas no se pudo terminar en la fecha prevista a causa de la tardanza en recibir las respuestas a los cuestionarios. El informe, no obstante, debería presentarse antes del final del cuadragésimo noveno período de sesiones. Añade que además de los informes presentados sobre la condición de la mujer (A/49/176) y el sistema de evaluación de la actuación profesional en la Secretaría (A/49/219), la DCI realizará otros estudios sobre cuestiones relativas al personal que tendrán por objeto sobre todo los siguientes aspectos: las relaciones entre la administración y los funcionarios, la comparación de los métodos de contratación para los puestos sujetos a distribución geográfica dentro del sistema de las Naciones Unidas y la condición de la mujer en las secretarías de todos los organismos de las Naciones Unidas.

92. La Sra. RODRÍGUEZ (Cuba) pide a la Secretaría que comunique a la Dependencia Común de Inspección la información necesaria a fin de que pueda presentarse el informe a más tardar cuando la Asamblea General reanude el período de sesiones.

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.