

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

QUINTA COMISIÓN  
26ª sesión  
celebrada el miércoles  
30 de noviembre de 1994  
a las 10.00 horas  
Nueva York

---

ACTA RESUMIDA DE LA 26ª SESIÓN

Presidente: Sr. TEIRLINCK (Bélgica)

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

SUMARIO

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

TEMA 111 DEL PROGRAMA: PLAN DE CONFERENCIAS

---

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.26  
9 de marzo de 1995  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación) (A/49/176 y Add.1, A/49/219 y Add.1, A/49/406, A/49/445, A/49/527 y A/49/587; A/C.5/48/37 y Add.1 y A/C.5/48/45; A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 y Corr.1 y Add.1, A/C.5/49/13, A/C.5/49/14 y A/C.5/49/32)

1. El Sr. DJACTA (Argelia) dice que la reforma implantada por las Naciones Unidas ha producido un trastorno en su sector más sensible, su personal. No debe permitirse que las reformas aumenten la sensación de incertidumbre en el personal de la Secretaría ni que socaven sus perspectivas de carrera. Por lo tanto, debería darse prioridad a una pronta elaboración de un plan global de desarrollo de las perspectivas de carrera. De hecho, todas las reformas deberían tener por meta hacer más eficaz la Secretaría.
2. Argelia ha concedido siempre importancia a la distribución geográfica equitativa en la contratación como una forma de dar un carácter verdaderamente universal y democrático a las Naciones Unidas. Del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/49/527), se desprende claramente que es posible perfeccionar el método encaminado a calcular los límites convenientes de los Estados. En especial, los tres factores empleados en el cálculo, condición de miembro, contribución al presupuesto y población, son demasiado restrictivos; debería rediseñarse el sistema para corregir los desequilibrios actuales.
3. La situación de la mujer en la Secretaría no ha mejorado, sobre todo en lo que respecta a los países en desarrollo. Es incluso peor en el caso de las mujeres africanas, que representan sólo el 2,9% del total. En consecuencia, son muy oportunas las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/49/176), que Argelia examinará en forma constructiva.
4. En su informe sobre los aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (A/49/664), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) observó que había una clara falta de diferenciación funcional entre el personal internacional por contrata y los funcionarios de la Fuerza de Protección de las Naciones Unidas (UNPROFOR) y que, en algunos casos, los primeros parecían supervisar a los últimos. Argelia comparte la inquietud de la Comisión Consultiva sobre la situación y sobre la falta de representación geográfica equitativa en la contratación del personal internacional por contrata. A pesar de algunas mejoras que han surgido en el último tiempo, subsiste el desequilibrio, por lo que el orador agradecerá que la Secretaría le aclare la situación.
5. Si no se aumenta la capacidad de la Secretaría de responder en forma más flexible a las nuevas exigencias, será necesario simplificar su estructura y definir más claramente sus funciones. También es conveniente la descentralización de las facultades, a condición de que se adopten las disposiciones necesarias para la presentación de informes y la rendición de cuentas. Todas las medidas de reforma deben reforzarse con mejoramientos en

el factor esencial, la capacitación, que debe recibir una mayor atención y recursos más cuantiosos.

6. El Sr. Abdel RAHMAN (Sudán) dice que su delegación considera que los recursos humanos de las Naciones Unidas revisten la mayor importancia. El orador acoge con agrado los esfuerzos recientes para mejorar el nivel del personal, y apoya la estrategia presentada por el Secretario General (A/C.5/49/5), con miras a producir una transformación radical en la organización de la Secretaría y darle un carácter altamente profesional, responsable e imparcial. Para lograr esos objetivos, será necesario poner en práctica un programa de trabajo, dentro de un marco temporal bien definido a fin de garantizar que la estrategia no quede solamente en el papel. Una mano de obra altamente calificada, seleccionada en forma equitativa y cuidadosa, garantizará la capacidad de las Naciones Unidas para desempeñar los mandatos que se le confían. Una contratación cuidadosa logrará que se seleccione un personal debidamente calificado, con lo cual se obviará la necesidad de nuevos programas de capacitación onerosos. El personal adquirirá experiencia en virtud de su mayor movilidad dentro de la Organización. Es esencial fomentar la confianza en el personal. Los altos niveles de contratación facilitarán la descentralización y darán a los funcionarios una mayor oportunidad de aportar contribuciones significativas a los programas. La descentralización y la delegación de facultades podrían, sin embargo, no lograrse si no existen reglamentos revisados, transparentes y comprensibles que puedan aplicarse fácilmente. La estrategia propuesta por el Secretario General bosqueja todos los cambios necesarios. Deberían aportarse los recursos financieros necesarios para lograr las metas de esa estrategia.

7. La delegación del Sudán ha apoyado siempre los esfuerzos del Secretario General por mejorar las Naciones Unidas y por convertirlas en una Organización funcional que pueda representar genuinamente al mundo, dado que en la Secretaría laboran representantes de todos los Estados. Por consiguiente, el orador espera que continúen los esfuerzos tendientes a reducir el número de Estados no representados o insuficientemente representados, y que los encargados de la contratación se dejen guiar por los principios establecidos en el documento A/49/527, en especial el principio de la distribución geográfica equitativa. El orador también apoya la continuación de los esfuerzos por aumentar la representación de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica.

8. La delegación del Sudán comparte la inquietud expresada por el Secretario General en su informe (A/C.5/49/6) sobre la falta de respeto por las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas, y destaca el hecho de que el principal responsable por la seguridad y protección de los funcionarios, sus familias y sus bienes y de los bienes de la Organización es el gobierno anfitrión. El orador también exhorta a los Estados Miembros a que cumplan las obligaciones establecidas en el Artículo 105 de la Carta, condena las muertes y los secuestros a que se han visto expuestos los funcionarios públicos internacionales y exhorta a las Naciones Unidas a aumentar el nivel de protección de su personal. Al mismo tiempo, insta al Secretario General a que recalque que el personal no debe inmiscuirse en controversias entre partes, sino permanecer neutral y limitarse a cumplir las reglas establecidas en el Informe de 1954 sobre las Normas de Conducta en la Administración Pública Internacional. Las Convenciones sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas y sobre Prerrogativas e Inmunidades de los

Organismos Especializados son absolutamente fundamentales, por lo que el orador insta a todos los Estados que aún no lo hayan hecho a que se adhieran tan pronto como sea posible a esos instrumentos.

9. El Sr. BERGH (Sudáfrica) dice que su delegación comparte la opinión expresada por el Secretario General en su informe sobre una estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización (A/C.5/49/5) en el sentido de que la planificación de los recursos humanos es un elemento clave porque permite a la Secretaría determinar oportunamente las vacantes que se producen en la plantilla y asegurarse de que se seleccionen los candidatos más adecuados. Los conceptos de la representación geográfica más amplia posible, el equilibrio entre los sexos, la competencia, la integridad y la eficiencia deben seguir rigiendo en la contratación de personal, y también debe recurrirse a mecanismos como programas de pasantías, concursos, entrevistas de grupos y agrupaciones ocupacionales para aumentar la contratación de Personal de Estados no representados o insuficientemente representados.

10. El Secretario General ha tenido el acierto de tratar de simplificar los procedimientos de contratación de emergencia, lo cual se compeadece con los objetivos de la delegación de facultades, responsabilidad y rendición de cuentas. También ha tenido razón en sostener que la movilidad del personal es un elemento importante de un programa de desarrollo de las perspectivas de carrera y de reorientar las actividades de capacitación para que abarquen las nuevas tareas que afronta la Organización. Sudáfrica apoya en principio el sistema de jubilación anticipada pues con él se logra la flexibilidad necesaria para llenar los puestos de categoría superior y se encara el problema del desequilibrio entre los sexos en la Secretaría. El nuevo informe de evaluación de la actuación profesional será útil si permite evaluar con exactitud la actuación del personal y mejorar la responsabilidad por los actos realizados. Sin embargo, debe ser objetivo y apto para aplicarse.

11. La falta de adelantos en el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría es decepcionante, y es necesario que la Secretaría redoble sus esfuerzos para contratar mujeres, sobre todo de países insuficientemente representados o no representados. El programa de 10 medidas recomendado por la DCI en su informe sobre la condición de la mujer (A/49/176) merece una atenta consideración.

12. A la delegación de Sudáfrica le preocupa el incremento de los peligros que afronta el personal de las Naciones Unidas. Es particularmente perturbador constatar que no se ha arrestado a nadie en relación con el asesinato de 42 funcionarios de las Naciones Unidas en los últimos dos años. Si bien resulta alentador la aprobación, por parte de la Sexta Comisión, del proyecto de convención sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y del personal conexo, la Secretaría y los Estados Miembros deben seguir adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal de las Naciones Unidas.

13. Sudáfrica apoya la propuesta del Secretario General respecto de la simplificación de la administración de justicia en la Secretaría, como se describe en su informe sobre el tema (A/C.5/49/13), ya que será de gran utilidad para la Secretaría.

14. La Sra. ARAGÓN (Filipinas) dice que el éxito en el funcionamiento de cualquier organización depende tanto de su administración como de su personal. Habida cuenta de que los gastos de personal representan más de las tres cuartas partes del presupuesto, es necesario que se administren en forma más eficaz los recursos humanos de la Organización. La delegación de Filipinas se siente alentada por los esfuerzos realizados para lograr esa meta, sobre todo por la estrategia propuesta para contar con procedimientos de contratación más transparentes y justos y con el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional. Con todo, hay algunos elementos de la estrategia que merecen una atención detenida.

15. Es importante determinar las necesidades de personal de la Organización a la luz de sus mandatos. Lamentablemente, se ha demorado la implantación del Sistema Integrado de Información de Gestión que, en definitiva, ha de aumentar la capacidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH). Causan beneplácito las seguridades dadas por el Secretario General de que se respetarán las disposiciones sobre contratación de la Carta, pero su intención de recurrir a entidades especializadas para contratar personal de emergencia y de corto plazo exigirá un examen cuidadoso. Deberían emplearse más las nóminas nacionales preparadas por los Estados Miembros.

16. El lento progreso logrado en el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría es lamentable, y el nivel actual de 14% de mujeres en la categoría D-1 y superiores lo es aún más. Parece que la meta del 25% no se logrará para 1995. La mayoría de las mujeres en las Naciones Unidas siguen trabajando en servicios generales y cuadros conexos y su suerte merece igualmente la atención de la Comisión. En particular, podrían mejorarse las perspectivas de carrera de las mujeres mediante su transferencia al cuadro orgánico si, en el sistema de examen interno, se destinan un número suficiente de puestos a mujeres calificadas. El Secretario General debería prestar una atención detenida al programa de 10 medidas recomendado por la DCI, sobre todo habida cuenta de la próxima Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

17. En el pasado, han fracasado diversos intentos de introducir un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional. Para que pueda implantarse el nuevo sistema, será necesario satisfacer las inquietudes planteadas en los párrafos 100 a 102 del informe de la DCI sobre el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional (A/49/219). La delegación de Filipinas agradecerá a la Secretaría que le proporcione informaciones sobre lo que se está haciendo para evaluar el desempeño administrativo de funcionarios de las categorías D-2 y superiores.

18. Con respecto a la reforma del sistema interno de justicia, la delegación de Filipinas apoyará las medidas que tiendan a facilitar la rápida solución de las controversias, a brindar suficientes protecciones contra los abusos y a garantizar un proceso justo para todos. La delegación de Filipinas espera con ansias recibir los resultados del examen practicado por la Secretaría sobre ese tema. También comparte la opinión sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y espera que el proyecto de convención sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y personal conexo contribuya a mejorar la situación.

19. La Sra. BUERGO (Cuba) lamenta que no se haya concluido a tiempo el informe sobre contratación de personal solicitado por su delegación a la DCI en el cuadragésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, debido a que la Secretaría no puso oportunamente a disposición de los inspectores la información solicitada. Este tipo de inacción limita las decisiones de los Estados Miembros y el trabajo de los órganos de supervisión externa. La consideración del tema 133 debe quedar, pues, abierta hasta que se evalúe el referido informe.

20. La delegación de Cuba ha estudiado con sumo interés el resumen estadístico de la actual composición de la Secretaría que figura en el documento A/49/527 y es de opinión de que en el futuro tales informes debieran contener un real análisis sobre el tema a la luz de las decisiones pertinentes de la Asamblea General.

21. A la oradora le satisface que a partir del pasado 3 de junio se haya dejado sin efecto la suspensión temporal de las contrataciones externas del personal de la Secretaría, que ha obstaculizado los esfuerzos encaminados a mejorar la representación de algunos Estados Miembros. Con todo, la oradora está preocupada por el hecho de que al 30 de junio de 1994, todavía el 28,8% de los Estados Miembros estuviera no representado o insuficientemente representado. Tal cifra pone en tela de juicio la aplicación del principio de la representación geográfica equitativa en las Naciones Unidas. Por ese motivo, la delegación de Cuba no puede entender la racionalidad de que al efectuarse exámenes competitivos nacionales se hayan incluido también Estados con una adecuada representación dentro del cuadro orgánico y categorías superiores. La Asamblea General debe pronunciarse para que se dé prioridad al realizar tales exámenes, a los Estados no representados o insuficientemente representados. Asimismo, es necesario que, al efectuarse contrataciones externas, se contraten, en primer lugar, a los candidatos de esos países que hayan aprobado tales exámenes.

22. La delegación de Cuba aprecia con satisfacción la promoción de representantes de cuatro países en desarrollo a puestos creados recientemente; esas promociones son importantes porque están acordes con las decisiones de la resolución 41/213, en la que, entre otras cosas, la Asamblea hizo suya la recomendación 47 del informe del Grupo de expertos intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (A/41/49). En algunos casos, sin embargo, no se respetó la recomendación 55 del mencionado informe, en la que se reafirmaba el principio de que ningún puesto se consideraría del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados. La oradora espera que en lo sucesivo la Secretaría aplique plenamente este principio, también en el marco del nuevo sistema de responsabilidad y rendición de cuentas.

23. Las cifras que se brindan en el informe sobre la condición de la mujer en la Secretaría (A/49/527) son alarmantes. En una década, sólo se incrementó en un 10% la cantidad de mujeres en puestos del cuadro orgánico; de mantenerse esa misma proporción, difícilmente se cumplirá la meta establecida de alcanzar un 35% para 1995.

24. También resulta imprescindible considerar las inequidades existentes en la distribución geográfica dentro de determinadas estructuras de la Organización. La oradora pide a la Secretaría que le presente un documento de sala de

conferencia con la composición geográfica del personal de los departamentos sustantivos. Además, siendo imperativo el logro de una real transparencia en el sistema de vacantes, la delegación de Cuba espera que el informe que está preparando la DCI sobre el tema contenga un análisis exhaustivo de la aplicación de ese sistema.

25. La delegación de Cuba también apoya las recomendaciones del informe de la DCI sobre un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional (A/49/219). Asimismo toma nota con atención de las propuestas contenidas en el documento (A/C.5/49/5), pero lamenta que las mismas se presenten en el contexto de unas estimaciones revisadas y espera que en lo sucesivo la Secretaría evite presentar propuestas sustantivas a través de documentos presupuestarios.

26. Respecto de las enmiendas al reglamento del personal (A/C.5/48/37), que, en franca violación de las decisiones de los Estados Miembros de considerarlo durante el actual período de sesiones, la Secretaría puso en vigor por medio de una decisión administrativa, la oradora señala que su delegación desearía conocer las medidas correctivas que, en el marco de la nueva cultura de gestión, la Secretaría prevé aplicar a los funcionarios que no respeten los mandatos y prerrogativas de otros órganos principales. Asimismo, la delegación de Cuba no puede bajo ningún concepto aceptar que la discusión del respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios internacionales se realice en dos foros diferentes y propone que se envíe todo el análisis a la Sexta Comisión.

27. La Sra. ALMAO (Nueva Zelandia), hablando también en nombre de Australia y del Canadá, expresa la decepción de esas delegaciones por el lento progreso en el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Será necesario redoblar los esfuerzos para que pueda alcanzarse la meta del 35% en 1995. Sin embargo, si se aplicara estrictamente el "plan de sucesión" para la mujer, que se está preparando en la actualidad, sería tal vez posible lograr esa meta por lo que la oradora exhorta a que se haga el esfuerzo necesario. La falta de todo cambio en la proporción de mujeres en posiciones ejecutivas de adopción de políticas es perturbador; de conformidad con las proyecciones más optimistas, no podrá alcanzarse la meta del 25% fijada para 1995 hasta 1997. La aplicación irrestricta de la nueva estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos debería brindar en gran medida igualdad de oportunidades y de trato para la mujer. Las tres delegaciones acogen con agrado el compromiso del equipo superior de gestión de la Secretaría de conceder un lugar especial a las cuestiones relativas a la mujer en el nuevo sistema de rendición de cuentas y responsabilidad, y reiteran su apoyo a la delegación de responsabilidades a distintos encargados de programas para mejorar el equilibrio entre los sexos y brindar perspectivas de carrera a la mujer. En especial, acogen con beneplácito el firme compromiso de destruir las barreras estructurales y de actitudes que aún subsisten por medio de la aplicación de un plan de acción estratégico vigoroso para el período 1995 a 2000.

28. Las tres delegaciones apoyan el programa de 10 medidas recomendado por la DCI (A/49/176) con miras a lograr políticas y prácticas de trabajo equitativas en toda la Secretaría, y exhortan a la incorporación de un programa de empleo basado en la igualdad de oportunidades en los procedimientos de contratación y selección de la OGRH y a la realización de esfuerzos por parte de los Estados Miembros para proponer un número mayor de mujeres calificadas, alentar a las

mujeres calificadas a solicitar puestos vacantes y dar publicidad a las oportunidades de empleo.

29. El Sr. GOUMENNY (Ucrania) dice que se han logrado ciertos adelantos en las políticas de personal y en la composición de la Secretaría y que la delegación de Ucrania toma nota de la función desempeñada por el Secretario General en ese proceso. En su informe sobre una estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización (A/C.5/49/5, párr. 23), sin embargo, el Secretario General indica que no obstante que se han seguido ampliando considerablemente la función y los mandatos de la Organización, no se ha producido una reforma o modernización acorde en la gestión de los recursos humanos. Ucrania apoya en general los argumentos contenidos en ese informe y en el informe del Secretario General sobre las políticas de gestión de los recursos humanos (A/49/445). Las medidas adoptadas para la descentralización de los programas y la delegación de facultades podrían conducir a una racionalización de las prácticas de gestión de los recursos humanos.

30. Las políticas de personal deben basarse en los principios y en las normas que rigen la composición de la Secretaría, en mejores calificaciones profesionales y perspectivas de carrera, así como en la seguridad del personal de las Naciones Unidas. La actuación de la Secretaría mejoraría si se renovara constantemente su composición mediante la contratación de personal competente sobre una base geográfica amplia de conformidad con las disposiciones de la Carta y las cuotas de puestos asignadas a los Estados Miembros. Debe haber una rotación regular del personal a fin de evitar que la Secretaría se convierta en un sistema cerrado impermeable a todo cambio. Cualquier nuevo incremento en el número de funcionarios con contrato permanente podría impedir el aumento de la eficacia de la Secretaría. Es fundamental contar con una dotación básica de personal permanente, pero la Administración debe tener la facultad de despedir al personal que ha dejado de prestar utilidad a la Organización. La relación entre personal permanente y con contrato a plazo fijo no debería ser superior a uno a uno.

31. La práctica de la adscripción debería ser útil para la Organización, sobre todo en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, por lo que Ucrania seguirá enviando especialistas en adscripción para que trabajen en las Naciones Unidas.

32. La continuidad de la situación reinante en la Secretaría en la que muchos Estados, entre ellos Ucrania, se encuentran insuficientemente representados en medida significativa es lamentable. Infortunadamente, del informe (A/C.5/48/45) se desprende claramente que el Grupo de Trabajo sobre la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría no ha podido ponerse de acuerdo sobre recomendaciones específicas. En todo caso, sería un error aplicar el sistema actual de cuotas en forma más flexible o tratar de resolver el problema por los medios que se bosquejan en el párrafo 5 i) de ese informe. Si bien Ucrania no está pidiendo una moratoria en el examen de candidatos de países excesivamente representados en grado significativo, cabe observar que el número de funcionarios contratados de Ucrania asciende a sólo el 60% del punto medio de su límite. En esas circunstancias, la tendencia a desprenderse del personal ucranio en la Secretaría, como ocurrió con el desmantelamiento del Centro contra el Apartheid, no causa ninguna sorpresa. La representación de Ucrania debería aumentar a raíz de la celebración de un



concurso para llenar vacantes de puestos P-2 y P-3 en Kiev en 1995. Con todo, esa circunstancia sólo resolverá en parte el problema. Ucrania tiene muchos expertos altamente calificados capaces de ocupar posiciones mucho más altas en la Secretaría. La delegación de Ucrania considera que sería conveniente que se creara un grupo intergubernamental especial para supervisar la aplicación de las políticas de personal.

33. El mejoramiento de la capacitación del personal no debe convertirse en un fin en sí mismo, pues también es posible contratar personal que ya cuente con un alto nivel de calificaciones. A ese respecto, la implantación de una nueva gestión de cultura y la política de contratar sólo sobre una base competitiva son acertadas, pues no debe concederse ninguna prioridad a los candidatos internos. En cuanto al desarrollo de la carrera, los ascensos deben basarse exclusivamente en la competencia y la integridad.

34. A la delegación de Ucrania le preocupa en particular la seguridad del personal de las Naciones Unidas, que es un elemento fundamental de una gestión eficaz de los recursos humanos. Por lo tanto, acoge con agrado la aprobación por parte de la Sexta Comisión del proyecto de convención sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y el personal conexo y espera que la Asamblea General lo apruebe por unanimidad.

35. El Sr. SOOMRO (Pakistán) dice que, en virtud del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional, es importante que las responsabilidades de los encargados de la gestión en todos los niveles sea compatible con su autoridad y que se garantice la rendición de cuentas en todo el sistema. También son importantes los incentivos para que ingresen mujeres en la Organización y para simplificar el proceso de anuncios de vacantes. La delegación del Pakistán apoya el proyecto de convención sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y el personal conexo aprobado por la Sexta Comisión.

36. Refiriéndose a los cambios en el sistema de gestión de los recursos humanos, el orador dice que es necesario revisar los costos para lograr la máxima reducción posible. Por ejemplo, propone que se empleen los cursos prácticos regionales como sustituto de visitas sobre el terreno por parte de los consultores.

37. El Sr. MAYCOCK (Barbados), hablando en nombre de los Estados miembros de la Comunidad del Caribe (CARICOM) y Suriname, dice que esas delegaciones apoyan la estrategia encaminada a modernizar y revitalizar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo (A/C.5/49/5), si bien considera que debe establecerse un equilibrio cuidadoso entre sus distintos elementos.

38. El orador expresa su inquietud por el hecho de que, sin que se advierta la razón para ello, se hayan sumado los Estados de la CARICOM a los de América del Norte en la presentación de las estadísticas del informe sobre la composición de la Secretaría (A/49/527) con lo cual ha quedado deformada la verdadera situación de esos Estados. Es decepcionante el hecho de que no se hayan podido alcanzar las metas establecidas para el mejoramiento del equilibrio entre los sexos en la Secretaría para 1995 y cabe esperar que la aplicación del plan de acción del Secretario General garantice que esas metas se alcancen para 1997. El bajo

nivel de representación de las mujeres - y de hombres - de países en desarrollo sigue siendo causa de inquietud, como lo es el hecho de que en general se los confine a los niveles inferiores del cuadro orgánico.

39. Con respecto a la gestión de los recursos humanos, la delegación de los Estados de la CARICOM y de Suriname tienen un interés especial en las cuestiones relacionadas con la contratación al nivel de ingreso, y se proponen trabajar con otras delegaciones y la Secretaría para formular criterios en esa y otras esferas. Las delegaciones que representa el orador están convencidas de que se necesita coherencia y continuidad en la aplicación de la estrategia convenida.

40. El Sr. HALLIDAY (Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos) agradece a los miembros de la Comisión su consideración y el apoyo de la estrategia y otros elementos importantes del informe del Secretario General. El orador destaca la dedicación de la OGRH al pleno éxito de la aplicación del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional que ha de implantarse en 1995. En respuesta a una observación del representante de Australia, el orador indica que la evaluación de la actuación profesional se implantará en los niveles más altos, incluido el nivel D-2 y expresa su convencimiento de que también debería ser aplicable al nivel de Subsecretario General. La OGRH comparte la opinión de la DCI respecto de la implantación del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional.

41. El orador se muestra optimista en el sentido de que, a pesar de los problemas que entraña su aplicación, la implantación de una nueva base de datos sobre evaluación de la actuación profesional permitirá a la Secretaría dirigir su estrategia de recursos humanos a la institución de un diálogo eficaz entre administración y personal a fin de aumentar la efectividad en la solución de las deficiencias que se adviertan, en la evaluación de las capacidades de que se dispone y en el desarrollo de la gestión de carreras para la Organización.

42. El orador se ve alentado por el apoyo expresado por algunas delegaciones por el aumento del programa de adscripción y se propone examinar la posibilidad de introducir una revisión más general de las políticas de retención del personal sobre la base de lo que describió como un sistema de "ascenso o despido" sin dejar de tener debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica. Sin embargo, la inquietud actual es la de iniciar un programa que aliente al personal a retirarse de la Organización en fecha más temprana de la que se proponía originalmente con una sensación de dignidad y de reconocimiento de sus esfuerzos, cuando se convenga mutuamente que su salida beneficiará a la Secretaría. Si bien ese mecanismo no es nuevo, tendrá que seguir siendo el principal medio de revitalizar al personal de la Organización hasta que una vigorosa base de datos de evaluación de la actuación profesional haga posible otras medidas administrativas.

43. La indicación más evidente de que la Secretaría ha atendido a las reiteradas exhortaciones de transparencia en su administración es el mejoramiento de las relaciones entre la Administración y el personal, que ha llevado a un mejor diálogo en el Comité Consultivo Mixto y el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y que se advierte además en las declaraciones de los Presidentes del Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP) y de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos

Internacionales (FICSA). Una nueva prueba de la positiva cooperación entre la Administración y el personal es la reforma propuesta del sistema de justicia interno (A/C.5/49/13); el orador observa que varias delegaciones calificaron de buen presagio la favorable recepción de esa reforma por parte del personal. La rápida conciliación de las controversias y la profesionalización de los procesos de arbitraje y de medidas disciplinarias podrían aumentar considerablemente la eficiencia del sistema. En su informe detallado y de seguimiento dirigido a la Asamblea General, el Secretario General encarará las inquietudes expresadas por las delegaciones por la separación de los procesos administrativo y judicial, el marco temporal para la aplicación de la evaluación, el costo del sistema establecido, la necesidad de examinar el arbitraje y la solución de las controversias y la eficacia en relación con los costos del asesoramiento del personal. La urgencia de aplicar medidas rápidas y eficaces será también una de las inquietudes principales, pues el orador comparte las expresiones de una delegación en el sentido de que justicia demorada equivale a justicia denegada.

44. El desarrollo de la capacidad de planificación centralizada dentro de la OGRH es fundamental para que la Oficina oriente el desenvolvimiento de los acontecimientos en lugar de reaccionar ante ellos, y se convierta en un elemento catalítico al transformar la política de contratación, colocación y promoción en medidas eficaces. También se vinculará con la evaluación de necesidades, la catalogación de actividades, la formación de las perspectivas de carrera y el desarrollo de la carrera sobre la base del rendimiento, que son elementos a que se han referido diversas delegaciones. El establecimiento de una capacidad centralizada de planificación y de políticas, de la que en la actualidad la OGRH carece, es también decisiva para que puedan establecerse programas de capacitación que son vitales para la reestructuración de los recursos humanos de la Organización a fin de que puedan afrontar nuevos desafíos y exigencias. Los desembolsos en capacitación constituyen una inversión prudente y necesaria, por lo que el orador acoge con beneplácito la exhortación de algunas delegaciones de que se incrementen los fondos de capacitación a reserva de que existan seguridades de que los programas resulten directamente beneficiados por esa capacitación. La orientación de los Estados Miembros y las informaciones proporcionadas por medio de bases de datos perfeccionadas sobre los recursos humanos, así como el apoyo del Sistema Integrado de Información de Gestión serán invaluable para elaborar los programas de capacitación que son tan críticos para transformar la cultura de gestión de la Organización.

45. Las políticas de contratación siguen siendo materia de considerable atención, por lo que el orador agradece el reconocimiento expresado por algunas delegaciones sobre los progresos logrados por la OGRH en lo tocante a reducir muy parcialmente el número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. El orador concuerda, con todo, en que es necesario hacer más y toma nota de las propuestas de diversas delegaciones así como agradece el apoyo que se le ha expresado por la gama de medidas de contratación previstas. El orador concuerda entusiastamente en que el proceso de contratación por concurso es sumamente útil y desea tranquilizar a los representantes que han expresado inquietudes sobre la contratación de candidatos por conducto del proceso de examen nacional en el sentido de que la OGRH ha estado realizando todos los esfuerzos posibles para cumplir sus compromisos de colocación respecto de los exámenes nacionales. Con todo, concuerda en que es necesario estudiar la forma y la ocasión en que se colocan los candidatos que aprueben el examen. También comparte la opinión de los representantes que hicieron

notar que los niveles de remuneración y las condiciones de servicio del personal parecen haber perdido su competitividad, razón por lo cual es necesario examinarlos.

46. La Secretaría tiene la intención de aumentar la movilidad del personal por conducto de la introducción de una cláusula contractual adecuada en el momento de la contratación. Un personal de mayor movilidad atenderá mejor las necesidades de la Organización y, en particular, realzará el carácter internacional de las comisiones regionales. Sin embargo, el orador reconoce la necesidad de elaborar y administrar un sistema confiable de rotación del personal entre los lugares de destino y los departamentos sustantivos a los que se destinarán tanto el personal como la Administración. También reconoce que, como señaló una delegación, la movilidad de personal plantea problemas relativos al empleo de cónyuges, razón por la cual se alentará a las organizaciones del sistema común a ayudar a resolver ese problema.

47. Las estadísticas sobre la composición de la Secretaría muestran que subsiste la tradicional desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Organización, situación que es poco probable que cambie si los Estados Miembros y la propia Secretaría no adoptan medidas decisivas. La OGRH aprecia en gran medida la contribución de la DCI que concentra la atención de la Comisión en algunas cuestiones apremiantes y concuerda con las delegaciones que pidieron la aplicación del plan estratégico del Secretario General y del plan de 10 medidas patrocinado por la DCI (A/49/176), y recomienda que los encargados de la gestión sean responsables de su desempeño en esa importante esfera. El orador comparte plenamente la opinión de que un mejoramiento en este respecto exigirá un liderazgo decidido, dedicado e incansable de parte de los encargados de la gestión de la Organización. El orador tomó nota de la petición de un incremento de la capacitación para mejorar las comunicaciones y la sensibilidad respecto del problema de la mujer en la Secretaría y del cumplimiento estricto a las medidas disciplinarias tendientes a eliminar el hostigamiento sexual. La inquietud expresada por una delegación sobre el nivel de representación de la mujer africana recibirá una debida atención de la Secretaría tal como las inquietudes expresadas por otra delegación sobre las condiciones de empleo de la mujer en el cuadro de servicios generales.

48. Una expansión del programa de pasantías y adscripciones, sin necesidad de reembolso de jóvenes profesionales es una forma de encontrar talentos jóvenes, incluso entre las mujeres. Lamentablemente, a pesar del apoyo expresado a esos programas por algunas delegaciones, el orador se ve obligado a informar a la Comisión de que es probable que haya una demora en la aplicación del programa debido a la necesidad de poner en práctica las reducciones de personal que se decidieron en 1988.

49. La cuestión más difícil en relación con la estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización es la de determinar si la OGRH tiene la capacidad suficiente para aplicar esa estrategia con los recursos con que cuenta. Si bien la Oficina está eliminando 12 puestos para poner en práctica las reducciones en la administración de recursos humanos que se decidieron en 1988, al orador le complace confirmar que seguirá aplicando la gran mayoría de las innovaciones bosquejadas en el informe del Secretario General (A/C.5/49/5) por medio de un redespliegue de los recursos con que ya cuenta en su presupuesto. La OGRH está rediseñando sus métodos de trabajo para aumentar

los servicios que requieren los departamentos a que atiende y para actuar de conjunto con los Estados Miembros a fin de lograr metas comunes por medio de la simplificación, la descentralización y la delegación de facultades a los encargados de la gestión de los programas dentro de un sistema de una rigurosa rendición de cuentas. El orador comparte plenamente las opiniones expresadas por algunos Estados Miembros en el sentido de que la dotación de facultades a los encargados de la gestión es un elemento importante del sistema de rendición de cuentas y responsabilidad, si bien también comparte la cautela expresada por otras delegaciones en el sentido de que la OGRH debe asumir la responsabilidad total por la planificación y la formulación de políticas.

50. La OGRH no podrá lograr sus metas sin un mayor apoyo de los miembros de la Comisión. El establecimiento de una nueva función de planificación y formulación de políticas es fundamental para el logro de las metas de la Oficina, tal como lo es el despliegue de los equipos de capacitación y ejecución encargados de introducir el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional en 1995. Esas tareas superan la capacidad actual de la Oficina. Por lo tanto, el orador agradece el reconocimiento prestado por muchas delegaciones al hecho de que las necesidades adicionales de la Secretaría son reducidas en comparación con las ganancias previstas y que la excesiva austeridad financiera ha conducido a menudo al abandono de programas valiosos.

51. El personal de la OGRH está profundamente dedicado a la aplicación eficaz de un sistema que el Secretario General visualizó dos años atrás y que los Estados Miembros han estado recabando desde hace algún tiempo. Los Estados Miembros han aportado a la OGRH, su criterio y su orientación; lo que la Oficina requiere ahora es su apoyo teórico y tangible, sin el cual no podrá adelantar más.

TEMA 111 DEL PROGRAMA: PLAN DE CONFERENCIAS (A/49/32 y Add.1 a 3, A/49/212, A/49/276 y Add.1 y 2 y A/49/531; A/C.5/49/2/Rev.1 y A/C.5/49/34 y Corr.1)

52. La Sra. ROTHEISER (Presidenta del Comité de Conferencias), presentando el informe del Comité de Conferencias (A/49/32 y Add.1 a 3), dice que, de conformidad con su programa bienal de trabajo, el Comité ha dedicado gran parte de su atención en el año en curso al control y la limitación de la documentación.

53. En la resolución 47/202 B, la Asamblea General decidió que se hiciera un examen global de la necesidad, la utilidad y la publicación a tiempo de las actas literales resumidas, sobre la base de un informe que el Secretario General le presentaría por conducto del Comité de Conferencias. Al revisar ese informe (A/49/276 y Add.1 y 2), el Comité comprobó que las actas literales y resumidas eran particularmente onerosas en términos tanto financieros como humanos y observó que a menudo la limitación de los recursos impedía que esas actas se publicaran a tiempo lo cual limitaba su utilidad. El Comité subrayó la importancia de las actas resumidas y recomendó que se mejorara la oportunidad con que se publicaban. Recomendó asimismo que la Asamblea General pidiera una vez más a los presidentes de los órganos y órganos subsidiarios pertinentes que propusieran que se limitara el tiempo de uso de la palabra, como se había hecho en el párrafo 11 de la resolución 48/222 A.

54. Si bien concuerda con la necesidad de actas literales y resumidas para órganos de índole política o jurídica, el Comité considera que es necesario revisar los procedimientos y simplificar el suministro de actas de sesiones y, en el párrafo 54 de su informe (A/49/32), recomienda una nómina de órganos que deben seguir disponiendo de actas literales, otros que deben disponer de actas resumidas en lugar de actas literales, otros de cuyas sesiones se levanten actas resumidas y a los que podría invitárseles a que reconsideraran sus necesidades, y otros para los que ya no se levanten actas resumidas de sus sesiones. El Comité también recomendó (párr. 53) que la Asamblea General invitara a los órganos creados por la Carta de las Naciones Unidas a examinar la cuestión del derecho a que se levantaran actas de sus sesiones, y exhortara a los órganos creados en virtud de tratados, facultados a establecer sus propios procedimientos al respecto, a que reconsideraran esas necesidades.

55. El Comité también examinó el informe del Secretario General sobre el mantenimiento de la norma de las seis semanas para la publicación de la documentación anterior a los períodos de sesiones (A/49/531) y en los párrafos 64 a 67 de su informe (A/49/32), recomendó medidas para mejorar el cumplimiento de esa norma. El Comité también revisó el estudio amplio de los servicios de conferencias (A/C.5/49/34) que, por falta de tiempo y de recursos se concentró en los servicios de conferencias en la Sede, si bien sus conclusiones son aplicables también a otros lugares. En el estudio se determinó que la demanda de servicios de conferencias había aumentado significativamente desde 1991 y sobrepasaba la capacidad actual y en él se determinaban los medios de aumentar la productividad y eficiencia de los servicios de conferencias y se subrayaba la necesidad de mejorar las comunicaciones entre servicios de conferencias y usuarios de esos servicios. El Comité considera que el estudio es una base apropiada para la presentación de propuestas para el presupuesto por programas de 1996-1997; a ese respecto, es importante tener en cuenta, entre otras cosas, la necesidad de indicadores más transparentes, mejor información sobre el costo de las reuniones y la documentación, y un análisis detallado de las necesidades de personal y de otros recursos. El Comité se complace por los esfuerzos realizados por la Oficina de Conferencias y Servicios de Apoyo y la insta a seguir estudiando la forma de proporcionar servicios en una forma que sea la más eficaz desde el punto de vista de los costos y en la que se haga un uso óptimo de los recursos e instalaciones de servicios de conferencias de que se dispone en todo el mundo teniendo debidamente en cuenta la calidad y la oportunidad.

56. La oradora destaca la necesidad de contar con recursos materiales, financieros y humanos suficientes para hacer frente a la carga de trabajo de servicios de conferencias y para brindar servicios de alta calidad a la Organización. El Comité revisó el informe del Secretario General sobre ejecución de los programas de las Naciones Unidas en el bienio 1992-1993 (A/49/135 y Add.1) respecto de la sección 41J (Oficina de Servicios de Conferencias de Nueva York) y recomendó, en el párrafo 72 de su informe, que la Asamblea General prestara la mayor atención al mejoramiento de la calidad a los servicios de conferencias, sobre todo a la elaboración de la documentación.

57. A juzgar por el proyecto revisado de calendario de conferencias y reuniones para 1995, el próximo año será un año especialmente atareado, debido a los numerosos órganos subsidiarios establecidos en los últimos años y a las cuatro conferencias especializadas programadas para 1995. Se ha hecho un esfuerzo para

diseñar un programa que satisfaga las necesidades de la Organización al mismo tiempo que evita al máximo posible cualquier superposición de reuniones relativas al mismo sector de actividad en el mismo lugar. En respuesta a una solicitud de la Organización de la Conferencia Islámica, el Comité de Conferencias recomienda que no se celebren reuniones el 2 de marzo y el 9 de mayo de 1995.

58. A lo largo de los años, el Comité de Conferencias se ha esforzado por aumentar la conciencia sobre la utilización óptima de los recursos de conferencias. Los factores de utilización global y media han aumentado durante el período de que se informa a un 84% y 83%, respectivamente, lo que representa un incremento del 7% y del 5%. Para mejorar aún más la utilización, se han incorporado índices de cumplimiento y disponibilidad en las estadísticas sobre documentación y en el futuro se incluirán cifras sobre el aprovechamiento de la capacidad de los servicios de conferencias para interpretación y documentación en Nueva York, Ginebra y Viena. El Comité de Conferencias ampliará la muestra de órganos de las Naciones Unidas que se utilizan en el análisis estadístico a fin de incluir a las Comisiones Principales y a la CCAAP.

59. En los últimos años, ha habido intercambios de correspondencia entre el Comité y los presidentes de órganos cuyos factores de utilización han sido inferiores a la cifra de referencia establecida para los últimos tres períodos de sesiones. Luego de ese intercambio, el Comité de Información decidió reducir el número de reuniones a que tenía derecho.

60. El Comité de Conferencias examinó la cuestión de la unificación de los servicios de conferencias en Viena, que se hará realidad al 1º de enero de 1995, e instó a la Asamblea General a terminar su examen de la cuestión para fines de 1994. Se han presentado ya cálculos presupuestarios revisados.

61. Con respecto a las reuniones de los órganos subsidiarios fuera de sus sedes establecidas, el Comité de Conferencias recomienda que se ponga término a la excepción concedida a la Subcomisión de Asuntos Jurídicos de la Comisión sobre la Utilización del Espacio Ultraterrestre con Fines Pacíficos y a las comisiones funcionales del Consejo Económico y Social, y que la excepción concedida al propio Consejo Económico y Social se formule de otra forma teniendo en cuenta el párrafo 5 c) del anexo de la resolución 45/264 de la Asamblea General. El Comité de Conferencias recomienda además que la Asamblea General, al examinar las excepciones concedidas en virtud de la resolución 40/243, tenga en cuenta las consecuencias financieras de la excepción, sus efectos en la labor del órgano de que se trata, y el volumen de trabajo en la sede del órgano de marras y en la Sede. En el futuro, se empleará el informe que figura en el documento A/49/212 como referencia básica cuando se soliciten excepciones.

62. El Sr. SEVAN (Subsecretario General de Servicios de Conferencias y de Apoyo y Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas) dice que habida cuenta de que la aprobación del proyecto revisado de calendario de conferencias y reuniones para 1995 por parte de la Asamblea General brinda la autoridad legislativa para celebrar conferencias y reuniones, es fundamental que ese calendario se apruebe para fines de diciembre de 1994. El calendario para 1995 está particularmente completo: además de un considerable número de reuniones ordinarias, se han programado cuatro conferencias especiales. Aún más, la

Quinta Comisión prevé continuar reuniéndose en el primer semestre de 1995 y podría incluso reunirse en el segundo semestre del año.

63. Desde 1989, la demanda de servicios de conferencias ha seguido en aumento. El problema que entraña satisfacer esa demanda con los recursos de personal y las instalaciones físicas disponibles se complica por las fluctuaciones estacionales. Por ejemplo, la altísima concentración de solicitud de reuniones en las primeras etapas del período de sesiones de la Asamblea General excede con mucho a la capacidad. Aunque la Oficina de Conferencias y Servicios de Apoyo trata de afrontar la situación manipulando lo mejor posible sus recursos sin tratar de aumentarlos, la situación se dificulta más todos los días, y hay límites a lo que se puede hacer. En 1993, el 34% de estas 460 solicitudes de reuniones de grupos regionales y de otra índole quedaron sin respuesta debido a la insuficiencia de las instalaciones y recursos.

64. Gran parte del incremento de la demanda se deriva de la intensificación de la actividad del Consejo de Seguridad y sus órganos subsidiarios: el Consejo celebró 424 reuniones en 1993, en tanto que en 1989, celebró 149. El incremento en el número de reuniones también incrementa el número de solicitudes de documentación. La carga de trabajo total de traducción relativa a actividades políticas y del Consejo de Seguridad aumentó de 22.000 páginas en 1989 a 87.000 páginas en 1993. Como lo indicó el Secretario General (A/49/1, párr. 29), en efecto el Consejo debe reunirse ahora en forma prácticamente constante a fin de responder a la rápida evolución de las situaciones y de vigilar las distintas operaciones de mantenimiento de la paz. En consecuencia, tal vez fuera apropiado tener recursos de servicios de conferencias especialmente asignados al Consejo de Seguridad y sus órganos subsidiarios y presupuestados en consecuencia, ya que la elaboración nocturna de la documentación del Consejo de Seguridad posterga por lo general todo otro trabajo.

65. El gran número de reuniones que celebran en la actualidad la Quinta Comisión y la CCAAP podría justificar un arreglo de esa índole también para esos órganos. La intensificación de las actividades de mantenimiento de la paz es responsable de gran parte del incremento de la carga de trabajo de la CCAAP y de departamentos tanto sustantivos como de servicios. Por ejemplo, sólo en el último mes se produjeron unos 20 informes sobre la financiación de las operaciones de mantenimiento de la paz, en tanto que de enero a septiembre de 1994 se presentaron a la CCAAP o a la Asamblea General, de conformidad con las decisiones del Consejo de Seguridad, 51 informes con un total de 1.800 páginas relativas a cuestiones presupuestarias. La elaboración urgente de esos informes requiere reajustes constantes en la programación del trabajo. También ha aumentado la demanda de los sectores económico y social con la incorporación en el calendario de más de 20 órganos nuevos.

66. El Comité de Conferencias examinó una vez más la cuestión del control y la limitación de la documentación. A pesar de las numerosas resoluciones sobre el particular, la realidad es que no existe prácticamente ningún control ni limitación sobre la documentación. Su volumen ha dejado muy atrás la capacidad de procesamiento de la Oficina de Servicios de Conferencias y Apoyo. La responsabilidad recae en las delegaciones, aunque muchas de ellas se quejen de que la documentación es excesiva. El costo correspondiente es abismante, ya que el costo nominal de un informe normal de 24 páginas es de 19.920 dólares en la



Sede y de 26.400 dólares en Ginebra, cifras en las que no se incluye el costo de la preparación o redacción. En el bienio 1992-1993, sólo en Nueva York y Ginebra, la Organización gastó 290 millones de dólares en la producción de aproximadamente 2.100 millones de páginas de documentación parlamentaria, documentos oficiales y publicaciones.

67. En su mayor parte, el incremento de la demanda de servicios de procesamiento de la documentación ha podido satisfacerse por medio de la introducción de nuevas tecnologías y, lo que es más importante, por medio de incrementos en la productividad. Entre 1990 y 1994, la producción diaria media por traductor en las Naciones Unidas aumentó en casi un 40%. Estos aumentos de la productividad deberían haber permitido mejoramientos en la calidad y en la fecha de entrega de las traducciones, pero en cambio se han visto superados constantemente por el crecimiento de la demanda.

68. El volumen global, con todo, es sólo parte del problema. Del informe sobre el mantenimiento de la norma de las seis semanas para la publicación de la documentación anterior a los períodos de sesiones (A/49/531) se desprende claramente que la crisis se debe también a demoras en la presentación de los documentos para su tramitación. Por ejemplo, se había previsto que la documentación total previa al período de sesiones para el período actual de sesiones de la Asamblea General sería de 14.400 páginas, casi todas las cuales se habrían publicado para mediados de agosto, seis semanas antes de la apertura del período de sesiones. Sin embargo, para esa fecha sólo se habían presentado 3.500 páginas para su procesamiento; además, aún no se había recibido parte de la documentación denominada "previa al período de sesiones". Un problema conexo se derivaba de la práctica de la Asamblea General de pedir informes en diciembre para las reuniones programadas el siguiente mes de enero o febrero. En esos casos, los manuscritos debieron haberse presentado en noviembre para poder cumplir con la norma de las seis semanas.

69. Así, el inocente debe pagar por el culpable, pues los documentos que se presentaron a tiempo debieron dejarse de lado para traducir y publicar los que se recibieron con retardo, pero que se necesitaban antes. Es evidentemente injusto, pero es poco lo que la Secretaría puede hacer al respecto sin entorpecer la labor de los órganos interesados. En último término, todos los documentos se convierten en urgentes, lo cual menoscaba su oportunidad y calidad. La calidad de las traducciones ha pasado a convertirse en un problema desde la eliminación de gran parte de la revisión - el mecanismo de control de calidad básico - para aumentar la productividad. Se han tomado cuidadosamente en cuenta las observaciones formuladas por las delegaciones a este respecto.

70. El Comité de Conferencias ha considerado también la cuestión de las actas escritas de las reuniones. Si bien concuerda en que son convenientes las actas literales y resumidas para algunos órganos de carácter político y jurídico, reconoció la necesidad de simplificar el suministro de esas actas. Las actas escritas son onerosas, pues el costo nominal de un acta literal en seis idiomas es de 13.800 dólares y de un acta resumida, de 12.400 dólares. En el caso de las actas resumidas, en particular, el incremento de la documentación parlamentaria y la necesidad de concederle prioridad sobre las actas ha hecho que éstas se publiquen con grandes demoras, y su eficacia en relación con sus costos ha quedado en consecuencia disminuida. Como comprenderá la Comisión, no hay órgano intergubernamental que diga que ya no necesita actas de sus sesiones.

En consecuencia, toda decisión de racionalizar el suministro de actas debe adoptarse en un nivel alto.

71. El estudio amplio de los servicios de conferencias (A/C.5/49/34) es sólo el último de una larga serie de esos informes, tanto externos como internos. No hay parte alguna de la Secretaría que se haya estudiado, revisado, examinado o sometido a auditorías más a menudo que los servicios de conferencias. Tal como en ocasiones anteriores, no se ha revelado ningún secreto ni se ha ofrecido ningún milagro. Todavía no está claro cómo puede aumentarse el volumen y la calidad al mismo tiempo que se recortan los gastos. Tal vez la Comisión desee tomar nota de que no hay ninguna otra organización internacional o gobierno multilingüe con servicios comparables que haya encontrado soluciones mejores que las que se aplican en las Naciones Unidas.

72. El estudio tiene el mérito de volver a recalcar la búsqueda de soluciones y de mejores técnicas de gestión. Como consecuencia de ello, se están realizando esfuerzos para elaborar indicadores de calidad a fin de complementar las mediciones cuantitativas actuales, introducir técnicas de fijación de cifras de referencias para comparar el rendimiento de dependencias con funciones análogas; calcular y dar carácter prioritario a la demanda real como base para la asignación de recursos; fortalecer la planificación e intentar lograr un enfoque integrado de la utilización de los recursos con los servicios de conferencias de Ginebra y Viena; y desarrollar planes de capacitación que permitan el despliegue de los recursos humanos con arreglo a las fluctuaciones de la carga de trabajo. Sin embargo, cualesquiera que sean los mejoramientos que se introduzcan, es necesario contener el incremento de la demanda de servicios de conferencias para que esos servicios puedan suministrarse a entera satisfacción de las delegaciones.

73. Por último, el Comité de Conferencias examinó los planes para un servicio de conferencias unificado en Viena bajo la administración de las Naciones Unidas, proyecto cuyos trabajos se iniciaron en 1985. El orador confía en que la Asamblea General adoptará una decisión sobre la cuestión antes del término del año para que puedan ponerse en efecto los nuevos arreglos, como se ha previsto, el 1º de enero de 1995.

Se levanta la sesión a las 13.15 horas.