



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/43/27
31 de octubre de 1988
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo tercer período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 121 del programa

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

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

Nota del Secretario General

El Secretario General transmite adjunto a la Quinta Comisión para su examen un documento presentado por los sindicatos y asociaciones del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Este documento se ha presentado de conformidad con las disposiciones del inciso a) del párrafo 2 de la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980, en que la Asamblea reiteró que estaba dispuesta a "recibir y considerar plenamente las opiniones del personal que formule un único representante reconocido del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en un documento que se ha de presentar por conducto del Secretario General en relación con el tema titulado 'Cuestiones relativas al personal'".

Anexo

OPINIONES DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA
DE LAS NACIONES UNIDAS

INTRODUCCION

1. Las Naciones Unidas están experimentando en la actualidad una de las crisis más turbulentas de sus 43 años de vida. Antes de esta crisis ha habido otras, como la reacción violenta de la política de McCarthy en el decenio de 1950, la oposición al internacionalismo, los ataques a las políticas de Secretarios Generales anteriores, críticas de la propia Organización y, más recientemente, la inestabilidad financiera y la insolvencia que pende sobre las Naciones Unidas debido a que los Estados Miembros no pagan las cuotas que les corresponden. Sin embargo, al mismo tiempo las Naciones Unidas han surgido como el componente principal del sistema multilateral y han sido un instrumento de gran importancia para abordar cuestiones internacionales como el mantenimiento de la paz, la asistencia humanitaria, la codificación del derecho y el desarrollo económico y social.
2. A juicio de los representantes del personal de la Secretaría, esas crisis, que han culminado en las más recientes que afectan en particular a la función de la administración pública internacional, no son únicamente consecuencia de una falta de confianza en el multilateralismo, sino que se deben también a que, a lo largo de los años las instituciones del internacionalismo evidentemente no han sabido adaptarse a las necesidades del medio internacional, que cambian constantemente. No se puede culpar de esas fallas a los funcionarios públicos internacionales, que trabajan en el plano operacional. Sin embargo, una y otra vez se les pide que hagan los sacrificios necesarios para superarlas.
3. Si es un tanto irónico que en este momento particularmente difícil se haya concedido el Premio Nóbel de la Paz a las fuerzas de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, no es menor la sensación de ironía de los representantes del personal que hablan en nombre de los funcionarios públicos internacionales que trabajan en la Secretaría de las Naciones Unidas al presentar sus opiniones sobre las cuestiones relativas al personal. Si bien consideramos muy importante esta oportunidad de dirigirnos a nuestros empleadores, no podemos dejar de reconocer el ambiente político igualmente importante en que se escuchan nuestras opiniones y en que esperamos que nuestras observaciones se reciban como contribución significativa a la revitalización de la Organización.

I. REDUCCION DE GASTOS EN LAS NACIONES UNIDAS

4. El Secretario General ha presentado su informe sobre sus esfuerzos para responder a la recomendación 15 sobre la reducción de personal, según lo solicitado por la Asamblea General. La reducción de puestos prevista es de algo más del 13% de la plantilla anterior de la Secretaría, es decir, queda un poco por debajo del 15% recomendado inicialmente. Como señala el propio Secretario General en su informe, no es posible introducir una reducción de esta magnitud sin que haya repercusiones en los programas. De hecho, la ejecución de los programas ya se ha

/...

visto adversamente afectada por las reducciones derivadas de la pérdida natural de personal. Sin duda habrá otros efectos negativos a medida que avance el proceso. Se ha procurado lograr una reducción del personal y las economías financieras consiguientes, pero se ha prestado poca atención al aumento de la eficiencia o a la reforma operacional.

5. Si bien el anuncio de la concesión del Premio Nóbel de la Paz a las fuerzas de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas fue recibido por el personal como un reconocimiento merecido de la valiosa función que puede desempeñar la Organización, no pudo ocultar la atmósfera de malestar que desde hace un tiempo afecta a los que realizan la labor cotidiana de la Secretaría. La incertidumbre respecto de la solvencia financiera de la propia institución, las críticas injustificadas del personal y sus condiciones de servicio, el deterioro constante de los niveles de vida y la falta de disposición a abordar las preocupaciones básicas de los que quieren desarrollar aquí carreras efectivamente valiosas han contribuido a una sensación de decepción que ha agravado más el ambiente ya destructivo en que trabajamos en la actualidad.

6. Cabe destacar que la gestión de vacantes se introdujo en primer lugar como consecuencia de la congelación de la contratación a fin de abordar el problema de las tasas desiguales de vacantes en todo el sistema. Se anunció que sería una medida temporal para redistribuir personal en una situación de emergencia, en la que se haría especial hincapié en el movimiento lateral. Algunos funcionarios (particularmente los del terreno) consideraron que la publicación de anuncios sobre vacantes y la posibilidad de una mayor movilidad constituían un avance.

7. No obstante, ahora que oficialmente se ha puesto fin a la congelación de la contratación, es imprescindible considerar los objetivos a más largo plazo de la gestión de personal, incluidos un sistema más racional de promoción de las perspectivas de carrera para los funcionarios de todos los cuadros, un sistema de ascensos coherente y justo, y oportunidades de capacitación adecuadas.

8. Los representantes del personal estiman que la publicación abierta de las vacantes puede ser útil para regular la colocación, pero no puede considerarse un sustituto apropiado de un estudio exhaustivo de los candidatos a ascensos realizado por un órgano conjunto del personal y la administración que incluya el derecho de consideración de los funcionarios en condiciones análogas y de recurso de inclusión en el registro de candidatos.

II. MEDIDAS PARA AUMENTAR LA MOVILIDAD

9. Uno de los objetivos declarados del plan de redistribución es aumentar la movilidad de los funcionarios de la Secretaría. Se han formulado algunas propuestas para disminuir las desventajas financieras de la prestación de servicios en lugares de destino difíciles. Sin embargo, los beneficios financieros que se ofrecen distan mucho de ser suficientes. Tampoco tienen valor real alguno los incentivos de carrera que se proporcionan. Parte de la dificultad para abordar este asunto se debe a que el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas no es homogéneo. Si bien todos los funcionarios del cuadro orgánico se han contratado en el plano internacional y más del 90% de ellos son expatriados que trabajan fuera de

/...

sus países, no todos ocupan puestos que requieren movilidad o rotación. Algunos organismos orientados hacia las actividades sobre el terreno, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), han organizado planes de rotación similares a los que se aplican a los funcionarios del servicio exterior de los Estados Miembros. Pero las profesiones especializadas en las esferas del derecho, los asuntos políticos o las finanzas no están orientadas hacia las actividades sobre el terreno y no se prestan necesariamente a la descentralización.

10. Sin embargo, para los funcionarios que deben rotar o aquellos que prestan servicios con arreglo a asignaciones periódicas, la Organización debe por lo menos eliminar los impedimentos que hacen que ese servicio constituya una experiencia negativa más que una experiencia positiva. Con demasiada frecuencia, el servicio fuera de la Sede se considera una ruptura de la progresión normal de la carrera y, una vez terminada la asignación, la reintegración es difícil, si no imposible.

11. Además, la protección financiera respecto del servicio del exterior es demasiado insuficiente. No sólo son pocos los incentivos sino que, en muchos casos, hay incentivos financieros negativos. Mientras la administración que se utiliza en la comparación garantiza al personal que presta servicios en el exterior un nivel de sueldo básico idéntico al de los funcionarios de la Sede, las Naciones Unidas aplican el concepto del ajuste por lugar de destino negativo y, de hecho, imponen reducciones absolutas del sueldo básico de los funcionarios que prestan servicios en determinados lugares de destino. Cuando el funcionario tiene obligaciones financieras en el país de origen, como una casa que mantener o gastos de educación de los hijos, se puede ver en la situación de no poder cumplirlas. En muchas ocasiones, los representantes del personal han instado, inútilmente, a que se elimine el ajuste por lugar de destino negativo. Querriamos ir más allá y proponer que el funcionario asignado a un lugar de destino al que corresponda un ajuste inferior al del lugar de destino de origen reciba el ajuste del lugar de destino de origen durante un plazo de hasta un año a fin de mitigar la carga financiera.

III. PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

12. Las limitaciones financieras, unidas a la congelación de la contratación, han obligado a adoptar algunas medidas de emergencia para rectificar la situación en que se encuentra la Organización. Lamentablemente, en las medidas de reforma aplicadas hasta el momento en la esfera de la gestión de personal se ha pasado por alto totalmente la necesidad de planificación de la carrera a largo plazo. De hecho, se ha señalado que la crisis financiera es el elemento principal que impide que se lleve a la práctica una reforma significativa que pudiera mejorar la eficiencia y la productividad del personal. Desde 1986 no ha habido estudios de candidatos para el ascenso de los funcionarios. La reducción de los puestos de más alto nivel ha disminuido considerablemente las posibilidades de que la actuación profesional se reconozca y recompense en momentos en que, pese a la reducción de personal y de recursos, se espera que el personal mantenga el mismo nivel de ejecución de programas o un nivel incluso mayor. Además, la total falta de incentivos y medios para recompensar el mérito especial socava todo intento de fomentar la iniciativa y la innovación en momentos en que la Organización está más necesitada de esa innovación.

/...

13. La situación actual, de mantenerse, inevitablemente tendrá un efecto muy negativo en la eficiencia de la Secretaría y en la calidad de los servicios que presta a los Estados Miembros. A fin de evitar un mayor deterioro de la moral y la eficiencia se necesitan medidas urgentes para generar un plan sistemático de promoción de las perspectivas de carrera en que se tengan en cuenta los méritos y los servicios probados. La gestión de vacantes, según se presenta en su forma actual, si bien tiene algunos elementos positivos, carece de muchas características necesarias, como incentivos a la movilidad, asesoramiento sobre carrera, procedimientos de recurso y capacitación. También debe complementarse con una política clara y eficaz que rija la rotación y la protección financiera de los que prestan servicios sobre el terreno.

14. Los representantes del personal instan enérgicamente a que se establezcan, mediante consultas entre el personal y la administración, políticas que permitan reconocer la actuación profesional, la eficiencia y las contribuciones especiales de un funcionario a la Organización, al tiempo que piden que se establezca un programa global de promoción de las perspectivas de carrera para todos los cuadros de personal de la Secretaría.

15. El Secretario General ha informado sobre la importancia de la capacitación, particularmente a la luz de la reducción de personal en curso. Hasta el momento, los esfuerzos por establecer prioridades de capacitación y programas eficaces a fin de optimizar el uso de los recursos de personal se han visto gravemente obstaculizados por la falta de fondos. Los representantes del personal consideran que las Naciones Unidas están muy atrasadas respecto del sector público y del sector privado en lo que respecta a la introducción de un programa amplio de capacitación para aumentar la eficiencia de la ejecución de los programas. Las oportunidades de capacitación en la Organización y fuera de ésta se han hecho indispensables para aumentar la capacidad de la Secretaría para hacer frente al desafío de tecnologías que avanzan constantemente. Es lamentable que sólo en casos excepcionales la Organización ayude a los funcionarios que quieren mejorar sus conocimientos profesionales y mantenerse al día de los avances más recientes en una esfera de especialización.

16. Por estas razones, los representantes del personal instan a la Asamblea General a reconocer la necesidad de establecer un programa amplio de capacitación en la Secretaría de las Naciones Unidas y de prestarle apoyo financiero para que resulte fructífero. Sin fondos suficientes, todo intento de brindar oportunidades de recibir readiestramiento o de perfeccionar conocimientos está destinado al fracaso. Como cualquier otro programa a largo plazo, el rendimiento último depende de la inversión inicial.

IV. ESTRUCTURA DE PERSONAL UNIFICADA

17. Los representantes del personal quieren reiterar su solicitud, presentada desde hace mucho tiempo, de que se considere la posibilidad de establecer una estructura de personal unificada con un sistema de prestaciones y beneficios más equitativos y un sistema de promoción de las perspectivas de carrera que incluya a todos los grupos y categorías ocupacionales. La actual división del personal en cuadros, con pocas posibilidades de paso de un cuadro a otro, ha tenido un efecto

/...

extremadamente negativo en la carrera del personal en servicio. Además, la Organización no ha podido utilizar plenamente la experiencia y los conocimientos de los que prestan servicios en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

18. En lo que respecta a las prestaciones por familiares a cargo, los representantes del personal instan a que éstas se consideren prestaciones sociales y a que se elabore una metodología más uniforme que garantice la igualdad de trato de todas las categorías. Las Naciones Unidas no pueden permitirse que se perciba a la Organización como un empleador que promueve la distinción fundada en clases o categorías.

V. SITUACION DE LA MUJER

19. Como se señala en el informe del Secretario General, la situación de la mujer en la Organización se ha visto afectada negativamente por la crisis financiera y la congelación de la contratación y el programa de redistribución consiguientes. Las perspectivas de que aumente la proporción de mujeres en puestos administrativos de categoría superior son desalentadoras. Lo que en algún momento se percibió como una prioridad se percibe ahora como una política cuya aplicación ha quedado suspendida.

20. Ha habido unos pocos ascensos de mujeres a la categoría de D-2, como se señala en el cuarto informe del Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, pero si bien tres mujeres han sido ascendidas a la categoría de D-2, de los nueve nombramientos en esa categoría desde que se congeló la contratación, ninguno se ha concedido a una mujer.

21. Una esfera en que la discriminación sigue empeorando es la del trato de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, de los cuales aproximadamente el 60% son mujeres. El hecho de que la administración no haya abordado los problemas resultantes de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, en particular de los puestos del grupo de funciones de secretaría, deja a este grupo de funcionarios prácticamente sin perspectivas de carrera. Pese a los esfuerzos por aumentar la proporción de puestos de las categorías más bajas del cuadro orgánico, una tercera parte de los cuales debería estar disponible para el ascenso por concurso, se observa que este año sólo un número muy escaso se utilizará para el ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos al cuadro orgánico, con lo que se disminuyen considerablemente las escasas oportunidades que existían antes. Esto es particularmente lamentable ya que se ha reconocido una y otra vez que en el cuadro de servicios generales hay un gran número de mujeres capaces de realizar funciones de categoría más alta a las que se ofrecen poquísimas oportunidades de aportar sus capacidades a la Organización y aún menos de que se reconozca su capacidad de realizar tareas de categoría más alta.

22. El año pasado, cuando nos dirigimos a la Comisión, instamos a que se mantuviera y aumentara el impulso cobrado con el nombramiento de la Coordinadora del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría. Recomendamos que se revisara el mandato de la Oficina de la Coordinadora para que ésta pudiera participar activamente en la aplicación de las recomendaciones tendientes a garantizar a la mujer igualdad de situación en la Organización.

/...

23. En momentos en que esa Oficina se hacía más necesaria para garantizar, entre otras cosas, que el programa de reducción no se ejecutara a expensas de las mujeres, particularmente de las mujeres del cuadro de servicios generales que no pueden trasladarse a otros lugares de destino, se tomó la decisión de clausurar la Oficina. ¿Cómo puede esta Organización convencer a las mujeres de que no serían las primeras despedidas si la única oficina para la mujer cae entre las primeras víctimas de la crisis financiera? Consideramos que se necesita una oficina como la de la Coordinadora que supervise la ejecución del Programa de Acción y la aplicación de diversas resoluciones de la Asamblea General sobre la situación de la mujer en la Secretaría.

VI. RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACION

24. Las relaciones entre el personal y la administración con frecuencia pueden medirse con un criterio relativamente objetivo: la medida en que se respetan el Estatuto y el Reglamento del Personal. Cabe repetir que los reglamentos aprobados por la Asamblea General para regir las relaciones con el personal señalan explícitamente que debe haber una "participación efectiva" del personal en la elaboración de la política de personal. Las Naciones Unidas han previsto la posibilidad de que sus empleados hagan un aporte en cuestiones relativas a sus condiciones de trabajo como medio no sólo de garantizar una mejor moral, sino también de dar una oportunidad para aumentar la eficiencia y la productividad. Sin embargo, esta posibilidad sólo puede llevarse a la práctica cuando las partes interesadas están abiertas al diálogo y a la crítica constructiva. Recientemente se ha observado un alejamiento de ese enfoque hacia un proceso más unilateral de adopción de decisiones. Si bien esa política tiene algunas ventajas a corto plazo, debe reconocerse que los efectos a largo plazo son la alienación, el descenso de la productividad y el escepticismo.

25. Los casos concretos de ruptura de las relaciones entre el personal y la administración son frecuentes y van en aumento. El Departamento de Información Pública ha emprendido recientemente cambios importantes de su estructura. Los funcionarios se ven enfrentados unos a otros en un complejo juego de "sillas musicales", en un ambiente en que se fomentan las acusaciones de favoritismo, en que desaparecen y reaparecen puestos, y en que hay poca o ninguna participación de los representantes del personal y se dejan de lado las normas que rigen al resto de la Secretaría.

26. La situación en los organismos es aun más alarmante, ya que al parecer varios directores ejecutivos han decidido que los estatutos y reglamentos del personal pueden ser objeto de interpretación personal y arbitraria. En el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), al parecer la Organización ha procedido a reconocer un consejo del personal rival, en violación de la regla 108 del Reglamento del Personal. En la Universidad de las Naciones Unidas en Tokio, el Rector ha presentado un plan para eliminar personal por presiones financieras sin consultar al personal y pese a que se sigue contratando a personal nuevo.

27. Todas estas tendencias revelan no sólo una ruptura de las líneas de comunicación efectiva entre el personal y la administración, sino también la incapacidad del sistema de garantizar las normas de conducta más elementales.

/...

VII. INDEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

28. Entre las principales preocupaciones de la administración pública internacional se cuenta la cuestión de la seguridad, que afecta a su propia existencia. En su informe sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades, el Secretario General destaca los casos de funcionarios que han sido víctimas de violaciones de los derechos fundamentales que les reconoce la Carta. Si bien en algunos casos los responsables son elementos armados desconocidos en situaciones de disturbios, en la gran mayoría hay participación de gobiernos de los Estados Miembros. Pedimos a los interesados que cooperen plenamente con el Secretario General para garantizar que se dé cumplimiento sin demora a todas las disposiciones de la Carta y de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades.

29. En un apéndice del presente informe los representantes del personal han incluido una lista de los funcionarios cuyos derechos básicos han sido violados. La lista incluye casos que no están todavía plenamente resueltos o que, por razones técnicas, quedan fuera del alcance del informe del Secretario General.

30. Preocupan particularmente a los representantes del personal los casos en que, según la información disponible, los funcionarios encarcelados o detenidos sufren de graves problemas de salud. Reiteramos nuestra solicitud de que se conceda acceso inmediato a equipos médicos o personal médico para determinar el estado de salud de esos funcionarios. Otro motivo de preocupación son los casos de los funcionarios que han quedado en libertad después de haber estado detenidos pero que no se han reintegrado plenamente al servicio. Parece haber una falta de política clara en el régimen común respecto de la situación contractual y de nómina de pagos en los casos de esa naturaleza que habría que abordar en el plano interinstitucional.

31. En lo que respecta a la independencia de la administración pública internacional, hay dos asuntos que merecen atención. Uno es la necesidad de salvaguardar la política de los nombramientos de carrera. La Secretaría debe conservar un núcleo de funcionarios públicos experimentados y dedicados, leales en primer lugar a la Organización. Por esta razón vemos con alarma la tendencia creciente a entregar a contratistas externos ciertas tareas que antes realizaban los funcionarios de carrera. Esta práctica reporta dudosos beneficios financieros y socava el concepto que se enuncia en la Carta.

32. La segunda preocupación del personal guarda relación con el problema grave y creciente de los pagos complementarios que hacen algunos Estados Miembros a sus nacionales que trabajan para las Naciones Unidas. La negativa a enfrentar directamente este problema es sencillamente escandalosa para los funcionarios que tratan de mantener los más altos niveles de conducta mientras reciben una remuneración reconocidamente insuficiente.

VIII. ADMINISTRACION DE JUSTICIA

33. El sistema de administración de justicia ha generado gran controversia en los últimos años. Se han aplicado algunas medidas positivas importantes para corregir faltas graves del sistema. Sin embargo, subsisten muchas deficiencias inquietantes.

/...

34. Las medidas positivas adoptadas por la administración consisten en la actualización de la circular sobre la lista de asesores letrados y la continuación del puesto de Coordinador de los asesores letrados, que es indispensable para el funcionamiento adecuado y eficiente del grupo de asesores. Esperamos que en el futuro se siga reconociendo la importante función que desempeña el Coordinador.

A. Casos de aplicación de medidas disciplinarias

35. Respecto de las acusaciones de falta de conducta grave, el personal debe reiterar la posición que ha adoptado en muchas ocasiones. Debido a la discreción extraordinaria otorgada al Secretario General (o más bien a las personas facultadas para tomar esas decisiones en su nombre) para definir lo que constituye una falta de conducta grave y debido a la percepción creciente de que los funcionarios que han sido destituidos sumariamente no han tenido ocasión de presentar plenamente sus casos, debemos llegar a la conclusión de que la destitución sumaria es un concepto que ha dejado de ser procedente y útil. Todos los funcionarios, con prescindencia de su categoría, nacionalidad, idioma o sexo, deben tener derecho a una vista justa e imparcial ante un órgano mixto.

36. Algunos lugares de destino parecen muy afectados por problemas que se deben a que la administración no está en condiciones de conceder a los funcionarios vistas justas e imparciales o se niega a hacerlo. Todos los funcionarios, cualquiera que sea el lugar de destino en que presten servicios, son dignos de que se protejan plenamente sus derechos a explicar sus acciones, a insistir en que las administraciones prueben sus acusaciones de falta de conducta y a que se les conceda trato igual si se determina que han cometido los actos de que se los acusa.

37. El personal desea destacar que el respeto de los conceptos del derecho y la equidad debe regir los casos de aplicación de medidas disciplinarias. Cabe preguntarse si siempre se hace justicia cuando se procura imponer sanciones por faltas de conducta cuando se determina que los funcionarios no han aplicado las instrucciones administrativas. No se pueden aceptar los abusos deliberados, ya sean financieros o de otra índole. Sin embargo, con frecuencia no es fácil distinguir si un acto ha sido deliberado, especialmente cuando se acusa a un funcionario de falta de conducta por no seguir correctamente procedimientos difíciles de entender y complejos y, a veces, contrarios al sentido común. Cuando se hace una acusación de falta de conducta en esas circunstancias, no queda claro en absoluto que se aplique un castigo grave únicamente a los que han abusado del sistema y no a los que no han comprendido los requisitos de los procedimientos. Cuando existe una duda razonable respecto de si un funcionario ha actuado mal deliberadamente y con conocimiento de causa, no deben aplicarse medidas disciplinarias. En cambio, deben adoptarse inmediatamente medidas para supervisar, instruir y aclarar.

38. La Administración actual hasta el momento ha sometido enérgicamente a auditoría los reembolsos de los gastos de educación y de impuestos, y ha observado que en el primer caso ha habido pocas desviaciones de los procedimientos adecuados y en el segundo, muchas desviaciones, con frecuencia por sumas de dinero insignificantes. Los representantes del personal esperan que se saquen las

/...

conclusiones debidas de las diferencias del número de funcionarios que tienen problemas con uno y otro procedimiento. Esperamos también que la Administración adopte las medidas correctivas necesarias: educación de los funcionarios, clara explicación de los procedimientos que hay que seguir y los que hay que evitar, y mejoramiento de los controles financieros. Estas medidas sin duda corregirán los problemas que puedan producirse con los procedimientos actuales, lo que llevaría a una disminución del número de posibles casos de falta de conducta y permitiría que el sistema hiciera lo que debe hacer, a saber, castigar a los que actúan mal deliberadamente y con conocimiento de causa.

39. En cuanto a las cuestiones financieras, los instrumentos más eficaces para garantizar que el dinero de la Organización se utilice y contabilice debidamente son las instrucciones administrativas claras y una auditoría eficiente de los desembolsos.

40. Hace mucho preocupa al personal que, si bien se ha hecho todo lo posible para garantizar que los funcionarios de ciertas nacionalidades no reciban dinero de sus gobiernos en forma de reembolsos de impuestos, no se haya hecho nada hasta el momento para garantizar que ciertos funcionarios no reciban dinero de sus gobiernos en forma de pagos complementarios, lo que viola evidentemente el principio del salario igual por trabajo igual. Estimamos que si ese principio es suficientemente importante para justificar la creación y mantenimiento de una dependencia entera destinada a controlar y supervisar esos pagos relacionados con los impuestos, es suficientemente importante para garantizar que el principio se aplique a otra práctica que viola directamente la Carta. Proponemos que se pida a los funcionarios que certifiquen que no reciben pagos complementarios de sus gobiernos y que esa certificación se trate con igual seriedad que cualquier otra certificación de que un funcionario no recibe dinero en contravención del Estatuto del Personal y las instrucciones administrativas.

41. Se estableció en la Sede un grupo de trabajo del personal y la administración para considerar asuntos relacionados con el trato igual de delitos análogos, minimizar la posibilidad de acusaciones infundadas y garantizar la protección jurídica básica que ofrecen la mayoría de las sociedades, así como para corregir otras fallas de la tramitación de los casos de aplicación de medidas disciplinarias. Ese grupo se reunió durante el verano para formular medidas a fin de garantizar a los funcionarios una vista justa e imparcial. El informe del grupo está siendo examinado por los representantes del personal y por la Administración y esperamos que en el futuro próximo se pueda llegar a acuerdo sobre muchas de las propuestas, previa consulta en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

B. Junta Mixta de Apelación

42. Este año se han desplegado esfuerzos intensos por acelerar la tramitación de los casos sometidos a la Junta Mixta de Apelación y por primera vez en muchos años la Junta ha disminuido considerablemente el número de casos atrasados. La Administración actual ha asignado gran importancia al funcionamiento rápido y eficiente de los diversos órganos que participan en el proceso de apelación. La Administración ha transferido personal de varias esferas de la Organización y ha

/...

vuelto a destacar la importancia de la labor de esos órganos con la medida práctica de dar a sus miembros tiempo suficiente para realizar sus funciones.

43. Sin embargo, hay que prestar más atención a algunos asuntos de fondo y de procedimiento respecto de la tramitación de los casos presentados a la Junta Mixta de Apelación. Por ejemplo, la Junta debe interpretar con el máximo de flexibilidad las normas sobre los plazos para la presentación de apelaciones. Hay que establecer reglamentos claros y concisos para los distintos grupos. Instamos a la Administración a dedicar al mejoramiento de lo relacionado con las apelaciones de las decisiones administrativas igual interés que el que dedica al proceso disciplinario.

C. Tribunal Administrativo

44. Pese a ciertos avances que ya han mejorado algo la tramitación judicial de las controversias entre el personal y la administración, hay muchos aspectos de la administración de justicia que deben mejorar más. Uno de los más inquietantes es la demora de hasta uno o dos años en la aplicación de las decisiones del Tribunal Administrativo por el departamento u oficina respectivo. Toda decisión del Tribunal Administrativo debe aplicarse con la debida rapidez. El Tribunal, a diferencia de los órganos cuasijudiciales del sistema, no hace recomendaciones. El Tribunal emite fallos y una falta de rigor en la aplicación de esos fallos no da muestras del respeto del derecho que debe distinguir a la Organización.

/...

Apéndice

LISTA DE FUNCIONARIOS CUYOS DERECHOS FUNDAMENTALES NO HAN SIDO OBSERVADOS POR LOS RESPECTIVOS ESTADOS MIEMBROS

1. A continuación figura una lista de funcionarios que actualmente se encuentran detenidos, desaparecidos, encarcelados o que han sido ejecutados por Estados Miembros de la Organización en los 12 últimos años. En la gran mayoría de los casos citados en esta lista no se siguieron los procedimientos judiciales debidos; las Naciones Unidas no tuvieron acceso; no se dio a los funcionarios la oportunidad de elegir un representante jurídico; y no hubo proceso abierto. Los funcionarios que figuran en la lista como "detenidos" han sido encarcelados sin ningún tipo de proceso y sin que se haya dictado sentencia. Como indican las fechas de la detención, algunos han pasado en la cárcel más de cinco años. Esto contraviene directamente las normas jurídicas aceptadas internacionalmente.
2. Los funcionarios seguirán figurando en esta lista hasta que sus derechos, así como los de la Organización, hayan sido plenamente respetados. En consecuencia, sólo cuando un funcionario ha sido puesto en libertad después de haber estado encarcelado o detenido y ha reanudado sus funciones en la Organización se elimina su nombre de la lista. Así pues, si un funcionario ha sido puesto en libertad pero no hay confirmación de que se le haya ofrecido reemplazo en la Organización, permanece en la lista con la designación "liberado". Los funcionarios que han sido asesinados o ejecutados ilícitamente por los gobiernos también figuran en la lista, ya que seguimos sosteniendo que los responsables de transgresiones de tal magnitud deben responder de sus actos.
3. La lista no incluye los nombres de centenares de funcionarios cuyos derechos humanos y jurídicos más fundamentales han sido violados, pero que han sido liberados y han reanudado sus funciones en la Organización. Tampoco incluye los nombres de muchos funcionarios que han muerto en situaciones de conflicto mientras prestaban servicios a la comunidad mundial.
4. La lista detalla únicamente la situación de los funcionarios. Sin embargo, en muchos casos las familias de esos funcionarios padecen sufrimientos análogos. Los representantes del personal están elaborando una lista de esos casos, que se distribuirá a su debido tiempo.
5. El Sindicato del Personal acaba de enterarse de que desde junio de 1988 hay nueve funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas cuyo paradero aún se desconoce en Somalia. Por el momento no se dispone de otra información.
6. Para los representantes del personal es grato informar que 13 funcionarios del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) de diversas localidades han sido puestos en libertad por el Gobierno israelí; que dos han sido puestos en libertad por las Fuerzas Armadas Sirias en el Líbano; y que uno ha sido puesto en libertad por fuerzas desconocidas en el Líbano. A todos esos funcionarios se ha ofrecido reemplazo en la Organización.

/...

Afganistán

Mir Afghan (UNICEF)	Encarcelado el 4/10/81
Mohammad Khalil (UNESCO)	Liberado
Bismillah Kamkai (PNUD)	Ejecutado (detenido el 5/5/79)
Taj Mohammed (UNICEF)	Encarcelado el 21/5/84
Giazudin Sabri (UNICEF)	Encarcelado el 12/7/84
Daulat Mir (FAO)	Liberado
Tawakal Shah (UNICEF)	Encarcelado el 8/6/81, presuntamente muerto
Mir Zaman (UNICEF)	Encarcelado el 31/7/84

Argentina

Viviana Micucci (OMS)	Desaparecida (detenida el 11/11/76)
-----------------------	-------------------------------------

Bahrein

Abdul Majeed Hassan Abdalla (PNUMA)	Detenido el 11/8/86 1/
-------------------------------------	------------------------

Chile

Carmelo Soria Espinosa (CEPAL)	Muerto (detenido el 14/7/76)
Fernando Olivares Mori (CEPAL)	Muerto (detenido el 6/10/73)

Etiopía

Taitu Ahmed (PNUD)	Detenido el 5/5/88
Belay Melake (CEPA)	Presuntamente muerto (detenido el 15/10/78)
Shimelis Teklu (OACNUR)	Detenido el 2/1/84
Tesfamariam Zeggae (CEPA)	Detenido el 2/3/82

Guatemala

Konrad Schultz (ONUDI)	Muerto (5/82)
------------------------	---------------

Autoridades israelíes en el Líbano

Yassin Y. Shaban (FPNUL)	Liberado
--------------------------	----------

/...

Autoridades israelíes en la Faja de Gaza

Harb Muhammad Abed (OOPS)	Detenido el 25/3/88
El-Haidar Sa'di Al-Aila (OOPS)	Detenido el 7/4/87 <u>1/</u>
El Nabil Mohammad Al-Ajrami (OOPS)	Detenido el 27/7/85 <u>1/</u>
Marwan Izzat Qassem Ali (OOPS)	Detenido el 25/1/88
Saber Abdalla Abu Amra (OOPS)	Detenido el 5/4/88 <u>1/</u>
Mazen Salim El Arabid (OOPS)	Detenido el 20/3/88 <u>2/</u>
Abed Rabbo Husein Abu Aun (OOPS)	Detenido el 4/5/88 <u>2/</u>
Ali Saleh Darwish (OOPS)	Detenido el 4/3/88
Abdalla Yusuf Dawwas (OOPS)	Detenido el 25/2/88 <u>2/</u>
Mohammad Mahmoud Diyab (OOPS)	Detenido el 10/6/88 <u>2/</u>
Samir Darwish Al Ghani El Hans (OOPS)	Detenido el 4/5/88 <u>2/</u>
Fuad Salman Suleiman El Faqawi (OOPS)	Detenido el 12/5/88 <u>2/</u>
Ali Mahmoud El-Herbawi (OOPS)	Detenido el 10/4/88
Ahmed Harb El-Kurd (OOPS)	Detenido el 21/3/88 <u>2/</u>
Ibrahim Fawzi El-Kurd (OOPS)	Detenido el 27/4/88
Hamdi Darwish El-Madhoun (OOPS)	Detenido el 15/1/88 <u>1/</u>
Talat Jamal El-Safadi (OOPS)	Detenido el 10/2/88 <u>1/</u>
Nafez Mahmoud El Sharif (OOPS)	Detenido el 18/3/88 <u>2/</u>
Mohammad Salman Abu Ghubait (OOPS)	Detenido el 27/7/85 <u>1/</u>
Ideis Mustafa Hammash (OOPS)	Detenido el 17/3/88 <u>2/</u>
Rafat Abdul Rahim Abu Hashim (OOPS)	Detenido el 31/3/88 <u>2/</u>
Ramadan Hamed Huwaishel (OOPS)	Encarcelado el 20/10/85 <u>1/</u>
Oman Yusuf Ahmad Ilayyan (OOPS)	Detenido el 26/10/87
Fadel Mahmoud El Jadili (OOPS)	Detenido el 3/4/88 <u>2/</u>
Hasan Hassan Abu Jray (OOPS)	Encarcelado el 21/1/83 <u>1/</u>
Khalid A/Rhaman Matar (OOPS)	Detenido el 21/3/88
Mohammad Najib Abu Nahla (OOPS)	Detenido el 4/5/88 <u>2/</u>
Najib Mohammad Abu Nahla (OOPS)	Liberado y detenido nuevamente el 9/12/85
Jabr Abdulla Nijim (OOPS)	Detenido el 6/4/88 <u>2/</u>
Said Abdala Abu Qamar (OOPS)	Detenido el 22/11/87
Hassan Mohammad El Rafati (OOPS)	Detenido el 22/6/88 <u>2/</u>
Ziyad Ibrahim Abu Rokba (OOPS)	Detenido el 18/3/88
Fawzi Mohammad Saleh (OOPS)	Detenido el 1/4/88 <u>1/</u>
Fathi Mohammad Salim (OOPS)	Detenido el 3/1/88 <u>1/</u>
Daifalla Umar Zayed Abu Samhadanah (OOPS)	Detenido el 5/3/86 <u>1/</u>
Muhammad Lufti Abu Saqr (OOPS)	Detenido el 15/2/87 Liberado el 13/7/87 Detenido nuevamente el 24/3/88
Ali Abdul Majid Abu Shawish (OOPS)	Detenido el 10/6/88 <u>2/</u>
Fares Umar Abu Shawish (OOPS)	Detenido el 3/4/88
Ahmed Sulaiman Musa Sheikh (OOPS)	Detenido el 12/4/88
Sabri Mahmoud Abu Taqieh (OOPS)	Detenido el 20/3/88
Shehda Mohammad Abu Tayeh (OOPS)	Detenido el 8/5/88 <u>2/</u>
Mahmoud Hasan Ismail Zaqqout (OOPS)	Detenido el 30/8/87
Ahmad Hasan Ismail Zaqqout (OOPS)	Detenido el 7/9/87
Muhammad Salim El Zatma (OOPS)	Detenido el 24/3/88 <u>2/</u>

/...

Autoridades israelíes en la Ribera Occidental

Ibrahim Yousef Abdedin (OOPS)	Detenido el 28/3/88 2/
Ibrahim Mohammad Ali Abu Arqoub (OOPS)	Detenido 2/
Riyad Mohammad Suleiman Aweidah (OOPS)	Detenido el 15/3/88
Khaled Mahmoud Zakout Badawi	Detenido el 19/3/88
Hassan Mahmoud Zakout Al Badawi (OOPS)	Detenido el 21/3/88 2/
Said Ali Abdul Had Banat (OOPS)	Encarcelado el 22/7/85
Husein Abdul Salam Husein Bawatneh	Encarcelado el 9/1/88
Hani Ali Beydoun (OOPS)	Encarcelado el 21/11/85
Lufti Farah Abu Hashish	Detenido el 8/7/88 2/
Mohammad Imad Abdallah A/Rahman Jabr (OOPS)	Detenido el 27/11/87
Basem Abdul Latif Suleiman Jawabreh (OOPS)	Detenido el 21/3/88
Rashad Ahmad Abdul Rahman Abu Joudeh (OOPS)	Detenido el 14/4/88 2/
Hasan Abdul Latif Said Kamal (OOPS)	Detenido el 29/3/88 2/
Ahmed Masoud Khaled	Detenido el 6/3/88 2/
Barakat Mohammad Abdallah Obeid (OOPS)	Detenido el 10/11/86 1/ Liberado el 29/3/87
Musa Mahmoud A/Latif Qannam	Detenido el 13/6/88 2/
Mohmoud Mustafa Abdallah Ramahi (OOPS)	Detenido el 7/11/86 1/ Encarcelado el 15/9/87
Samir Sadi Abdul Hamid Saadeh (OOPS)	Detenido el 25/3/88 2/
Ibrahim Yousef Idris Sulqan (OOPS)	Detenido el 27/3/88
Salah Ibrahim Shaker Titi (OOPS)	Detenido el 14/4/88 2/
Mohammad Tayseer Irsan Twair (OOPS)	Detenido el 15/3/88 2/
Wajih Hilal Mohammad Othman (OOPS)	Detenido el 24/3/88 2/

Jordania

Jibril Taher Mohammad Jibril (OOPS) Detenido el 31/12/87

Kenya

Salim Lone Ciudadanía revocada el 5/9/86
Dr. Boniface Nwaisiji (UNESCO) Desaparecido el 23/11/86
Su muerte fue confirmada
el 6/1/87

Líbano (Fuerzas Armadas Sirias)

Rifat Ayoub	Detenido el 14/1/88
Fayez Freiji (OOPS)	Detenido el 27/11/87
Fayyad Mohammad Freiji (OOPS)	Detenido el 27/11/87
Zaki Hamadeh (OOPS)	Desaparecido el 18/3/86
Samir Ishkuntana (OOPS)	Detenido el 7/4/87
Zeidan Yassin (OOPS)	Detenido el 27/5/87

/...

Elementos desconocidos en el Líbano

Mahmoud Hussein Ahmad (OOPS)	Desaparecido el 22/3/83
El-Mohammad Mustafa Hajj Ali (OOPS)	Desaparecido el 28/11/86
Nabila Breir (UNICEF)	Asesinado el 17 ó 18/12/86
Alec Collett (OOPS)	Secuestrado el 25/3/85
Jebreal Ibrahim Darnish (FPNUL)	Muerto el 26/5/87
Omar Mustafa Hussein (OOPS)	Desaparecido el 15/4/87
Abid Jawad (FPNUL)	Muerto el 21/5/87
Mohammad Ahmad Miri (OOPS)	Desaparecido el 10/2/86
Khalil Naser (OOPS)	Desaparecido el 18/9/87
Mohammad Ali Sabbah (OOPS)	Desaparecido el 22/3/83
William Higgins (FPNUL)	Secuestrado el 17/2/88

Mauritania

Moussa Sagna (PNUD)	Detenido el 4/7/88
---------------------	--------------------

República Árabe Siria

Abdalah Daker Hayatli (OOPS)	Desaparecido el 20/4/80
Abdallah Issa (OOPS)	Detenido el 6/10/85
Sami Izza (FNUOS)	Detenido el 6/10/85
Yaser Hassan Jalbout (OOPS)	Detenido el 5/4/86
Turfa Jawabri (FAO)	Encarcelado el 29/12/82
Izzedine Hussein Abu Khreish (OOPS)	Detenido el 11/9/83
Mohammed Kteileh (OOPS)	Detenido el 24/3/86
Fadel Mohammad Kheir Salman (OOPS)	Detenido el 1/4/86
Ali Said Shihabi (OOPS)	Detenido el 31/3/82
Sa'di Mohammad Zeidan (OOPS)	Presuntamente muerto por causas naturales en prisión, en octubre de 1983

República Democrática Alemana

Percy Stulz (UNESCO)	Se le impidió reanudar sus funciones durante varios años. El caso no se resolvió de manera satisfactoria para la Organización. El funcionario se acogió a jubilación anticipada.
----------------------	--

Somalia

Nurradin Jeylan (PNUD)	Detenido el 3/7/88
------------------------	--------------------

/...

Otros

Evner Ergun (Naciones Unidas)

Asesinado por desconocidos
el 19/11/84

La familia de Eugene Soloviev (UNESCO) no ha podido salir de la Unión Soviética desde el 29/7/81.

Notas

- 1/ Encarcelamiento después de proceso secreto. Se negó a las Naciones Unidas el acceso al funcionario incluso en el momento de dictarse la sentencia.
- 2/ Encarcelamiento después de proceso secreto. Se permitió a las Naciones Unidas acceso al funcionario en una ocasión, en el verano de 1988.
