



**Asamblea General
Consejo Económico y Social**

Distr.
GENERAL

A/44/206/Add.1
E/1989/69/Add.1
24 de mayo de 1989
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

ASAMBLEA GENERAL
Cuadragésimo cuarto período de sesiones
Temas 12, 98 y 129 de la lista preliminar*
INFORME DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
CONSULTA INTERREGIONAL SOBRE POLITICAS
Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA
EL DESARROLLO
DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
Segundo período ordinario
de sesiones de 1989
COOPERACION REGIONAL

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de presentar a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Informe sobre la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO)" (A/44/206-E/1989/69).

* A/44/50/Rev.1.

69.

Anexo

OBSERVACIONES DEL SECRETARIO GENERAL

I. INTRODUCCION

1. El Secretario General acoge con beneplácito el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Informe sobre la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO)", que es el informe más reciente de una serie sobre las comisiones regionales realizada por la Dependencia y resulta muy apropiado por sí mismo y como parte de la serie. A juicio del Secretario General, el informe, si bien es sucinto, describe la situación de la CESPAO con una perspectiva clara. En él se formulan diversas recomendaciones pertinentes, que son producto del análisis contenido en el informe. El Secretario Ejecutivo de la CESPAO ha informado al Secretario General que se asocia al espíritu del informe.

II. OBSERVACIONES CONCRETAS

Sección I. Introducción

2. El Secretario General hace suya la declaración que figura en el párrafo 3 del informe. A pesar de la homogeneidad de la región, la cooperación dentro de ella no ha progresado mucho. Además, los conflictos armados de la región tienen una grave repercusión negativa en sus esfuerzos de desarrollo económico. La cooperación y el desarrollo económicos pueden constituir un antídoto poderoso contra las fuerzas políticas en pugna; evidentemente un órgano objetivo y tecnocrático que procura fortalecer a ese antídoto no funciona por sí solo: cuenta con el apoyo de la organización mundial a la que pertenece.

3. Dentro de las Naciones Unidas, la CESPAO tiene por objeto ser el principal centro de desarrollo económico y social de la región en general. El Secretario General comparte la opinión de los Inspectores en el sentido de que los Estados Miembros y las organizaciones de la región podrían considerar la posibilidad de utilizar esa capacidad y fortalecerla como medio para lograr el desarrollo de la región. Como se dijo en el párrafo 51 del informe, la CESPAO, al igual que otras comisiones económicas regionales, es mucho más que una simple secretaría: es, sobre todo, una comunidad de Estados miembros que tienen el interés colectivo común de lograr el desarrollo pleno, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, de la región en que ejerce su mandato. La prestación de ayuda a la CESPAO para aumentar su eficacia facilitaría sus esfuerzos, que aparentemente podrían contribuir considerablemente al desarrollo de la región.

Sección V. Cooperación y coordinación con órganos regionales e internacionales

4. En el párrafo 49 del informe, los inspectores dicen que es esencial que tanto la CESPAAO como las instituciones árabes regionales participen en una etapa temprana en la definición de prioridades para los proyectos y programas y hagan un inventario de los recursos y servicios institucionales disponibles para lograr una cooperación efectiva. También señalan las iniciativas tomadas por el Secretario Ejecutivo de la CESPAAO para revitalizar los acuerdos entre la Comisión e instituciones regionales árabes. El Secretario General espera que dichas iniciativas contribuyan a una coordinación cada vez más provechosa de los esfuerzos entre organizaciones con un fin común.

Sección VI. Recursos humanos y financieros

5. En el párrafo 52 del informe, los Inspectores consideran que la CESPAAO tiene la capacidad, de realizar actividades de proyectos para los gobiernos de la región o en nombre de éstos y que los Estados miembros de la CESPAAO deben aprovechar voluntaria y sustancialmente esa capacidad. El Secretario General comparte la opinión de los Inspectores: cabe señalar que muchos Estados miembros no han intentado utilizar dicha capacidad en la forma que se sugiere en el informe.

6. Con respecto a la última oración del párrafo 52, cabe señalar la importancia que podrían adquirir determinadas actividades de proyectos, aún las muy modestas, que los Estados miembros podrían realizar. Aparentemente la falta de interés de los gobiernos de la región sería precisamente el motivo por el que los gobiernos de los países de fuera de la región se abstienen de contribuir a la labor de la Comisión. La manifestación de señales tangibles de interés por parte de los Estados miembros de la Comisión probablemente tendría un efecto catalizador y proporcionaría a los gobiernos un instrumento valioso de desarrollo, a un costo que se equipararía con su rendimiento y con la aportación de otros.

7. En cuanto a los recursos humanos, desde la cesación del fuego en la guerra del Golfo, ha habido una cierta mejora en el nivel de dotación de personal del cuadro orgánico de la Comisión. Indudablemente los titulares que han desempeñado sus funciones en condiciones difíciles durante tanto tiempo acogen con beneplácito este cambio. Sin embargo, los diligentes e importantes esfuerzos realizados hasta el momento para contratar personal del mismo nivel deberían continuar con la misma intensidad a fin de llenar las vacantes restantes. En consecuencia, las conclusiones de los Inspectores en tal sentido siguen siendo pertinentes.

Recomendación 3

El Secretario General, en relación con la elevada tasa de vacantes, debería, en colaboración con la CESPAP y según sea necesario:

a) Dar tratamiento especial a la CESPAP en el contexto de las restricciones presupuestarias resultantes de la crisis financiera y de la aplicación de la recomendación 15 del Grupo de los 18 relativa a la reducción de personal.

8. Ni la CESPAP ni ninguna otra Comisión regional fueron exceptuadas de las actividades de reducción de personal. Sin embargo, cabe señalar que, de conformidad con la solicitud del Comité del Programa y de la Coordinación y de la Asamblea General relativa a dichas comisiones, la reducción de puestos en la CESPAP es inferior a la reducción general de la Secretaría.

b) Asegurar la aplicación rápida y eficaz de las directivas de la resolución 39/243 de la Asamblea General sobre la contratación de personal proveniente de cualquier Estado miembro de la Comisión para satisfacer las necesidades de personal de la secretaría de la CESPAP.

9. Se puede declarar sin duda alguna que la congelación de la contratación impuesta por el Secretario General en marzo de 1986 con todas sus restricciones, sumada a las difíciles circunstancias de la CESPAP, que se encuentra en medio de una zona de guerra, contribuyeron notablemente a la alta tasa de vacantes de que adolece el cuadro orgánico. Las condiciones inciertas de la región, también ocasionaron una alta tasa de movimiento de personal, que hasta cierto punto afectó adversamente el programa de trabajo de la Comisión.

10. En febrero de 1988, a fin de ayudar a la CESPAP y a otros lugares de destino cuya tasa de vacantes excedía del 20%, el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión autorizó a que se llenaran los puestos con personal contratado por períodos breves como medida provisional. Además de permitir estos nombramientos temporarios de personal contratado por períodos breves y conceder un número limitado de subsidios por funciones especiales al personal de servicios generales que desempeñaba temporalmente funciones profesionales para reducir los efectos negativos en los programas de trabajo, también fue necesario considerar a personal de cualquier otro Estado miembro de la Comisión, aun los que estaban excesivamente representados en la secretaría. Sin embargo, las restricciones impuestas por la congelación de la contratación no mejoran la situación de otros Estados miembros de la región que todavía no están representados o están insuficientemente representados en la Comisión. Aunque se siguen realizando esfuerzos por atraer postulantes calificados procedentes de dichos Estados miembros, tropezamos con una constante falta de interés por parte de los postulantes en participar en concursos nacionales y en presentar solicitudes para las vacantes anunciadas. Por lo tanto, dichos Estados no han podido aproximarse a los márgenes previstos de representación en la Comisión. También resulta evidente que, los sueldos y las condiciones de servicio de la Organización no son suficientemente competitivos para atraer a nacionales de gran aptitud procedentes de algunos de esos países. Como lo señaló la Asamblea General, el examen general de dicha situación que realiza actualmente la Comisión de Administración Pública Internacional es sumamente oportuno.

11. Sin embargo, en los últimos tiempos ha sido alentador observar que, a consecuencia de la cesación del fuego que comenzó en agosto de 1988, ha aumentado el espíritu de cooperación entre la CESPAAO y la Sede así como el número de postulantes procedentes de diversos Estados Miembros de la región y de fuera de ella. Para el período comprendido entre el 1° de mayo de 1987 y el 1° de mayo de 1989, en la CESPAAO se han llenado 20 puestos con postulantes externos de los siguientes Estados Miembros:

Estados miembros de la CESPAAO

1 Egipto
3 Iraq
4 Jordania
1 Líbano
2 República Árabe Siria
11

Otros Estados Miembros

4 Estados Unidos de América
1 Japón
2 República Federal de
Alemania
2 Sudán
9

Se considera que la situación ha mejorado considerablemente desde 1988 hasta la fecha, como lo demuestra la disminución de la tasa de vacantes, que en diciembre de 1987 ascendía a casi el 30% y el 1° de mayo de 1989 era ligeramente inferior al 23%. Se seguirá procurando lograr la participación de los Estados miembros que hasta el momento lamentablemente no han apoyado los esfuerzos realizados a tal fin.

c) Aprovechar la oportunidad que ofrece el programa de gestión de vacantes y redistribución de personal para aplicar con mayor determinación la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y establecer una rotación sistemática del personal, a fin de asegurar que los funcionarios adquieran experiencia tanto en la Sede como sobre el terreno y minimizar la discriminación contra el personal que presta servicios en lugares de destino "difíciles".

12. Se espera que el programa de gestión de vacantes y redistribución de personal, que se inició en abril de 1987, sea un método más equitativo y equilibrado de llenar puestos. Con respecto al movimiento del personal que se traslada a lugares de destino "difíciles" o se retira de ellos, los resultados no han sido tan favorables como se preveía. Sin embargo, en la CESPAAO mediante la gestión de vacantes hasta la fecha han sido asignados con buenos resultados 10 funcionarios, tres de los cuales se trasladaron de la CESPAAO a Nueva York, Ginebra y Santiago respectivamente. En noviembre de 1988, en el documento ST/AI/338/Add.5 se introdujeron diversas medidas para facilitar la movilidad. Dichas medidas incluían la concesión de asignaciones de hasta tres años de duración, subsidios por funciones especiales, el mejoramiento de subsidios por asignaciones y subsidios de instalación, y tasas más convenientes de ajuste por lugar de destino.

13. Se espera que estos incentivos, junto con un sistema claramente definido de rotación dentro de la Secretaría que, según se prevé, comenzará a aplicarse en 1990, nos ayudarán a lograr el equilibrio equitativo que perseguimos. También se espera que mediante dicha política de rotación las altas tasas de vacantes en lugares de destino como la CESPAAO pasen a la historia.

d) Elaborar y promulgar una sola fórmula para toda la Organización que pueda aplicarse en el cálculo del porcentaje de puestos vacantes de cada uno de los organismos y, por consiguiente, que ponga fin a la confusión que entraña la aplicación de la tasa de vacantes a nivel de políticas y operacional.

14. El Secretario General comparte la preocupación expresada en la recomendación 3 d) del informe. Se ha creado un comité de cuestiones de plantilla, que comprende a representantes de la División de Presupuesto y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para abordar cuestiones relacionadas con la estructura de la organización, y la concepción y clasificación de los puestos en cada entidad de la organización. Se pedirá al Comité que elabore una fórmula para toda la Organización que se pueda utilizar para calcular la tasa de vacantes, según lo propuesto por los Inspectores.
