

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

TRIGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales *



QUINTA COMISION
22a. sesión
celebrada el
miércoles 3 de noviembre de 1976
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 22a. SESION

Presidente: Sr. MONTASSER (República Árabe Libia)

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

SUMARIO

TEMA 102 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

b) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL

TEMA 100 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS
NACIONES UNIDAS: INFORME DE LA COMISION DE CUOTAS (continuación)

TEMA 101 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS SUBSIDIARIOS
DE LA ASAMBLEA GENERAL (continuación)

a) COMISION CONSULTIVA EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRESUPUESTO

* La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán incorporarse en un ejemplar del acta y ser enviadas, *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 LX-2332.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/31/SR.22
5 noviembre 1976

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.30 horas.

TEMA 102 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

b) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL
(A/31/264 y Corr.1; A/C.5/31/4, A/C.5/31/9)

1. El Sr. SCHMIDT (República Federal de Alemania) está convencido de que la Quinta Comisión debe ocuparse urgentemente del punto b) del tema 102. Aunque el informe del Secretario General (A/C.5/31/9) da la impresión de que todas las medidas sugeridas y aceptadas en el pasado en relación con la estructura, la contratación y la gestión de personal se están aplicando con eficacia, distinta es la impresión que se recoge del informe presentado por la DCI (A/31/264).
2. Su delegación no considera que deban aceptarse todos los procedimientos sugeridos por la DCI y, en este sentido, estima que la formación previa a la contratación debería confiarse al UNITAR; sin embargo, el informe de la DCI confirma sus ideas acerca de la administración de personal en las Naciones Unidas, por ejemplo, acerca del escaso uso que se hace de la lista de candidatos y de las deficientes medidas tomadas respecto de los exámenes de concurso.
3. En el informe del Secretario General, los problemas no parecen tratarse con la seriedad que merecen, lo que sucede en especial con las cuestiones relativas a la clasificación de los puestos, los grupos ocupacionales y la reestructuración del cuadro de servicios generales. La delegación de la República Federal de Alemania, que en general está de acuerdo con la del Canadá en lo referente al enfoque que se ha de aplicar para la clasificación de los puestos, y que desearía saber, por ejemplo, si el análisis mencionado en el párrafo 3 del informe del Secretario General ya se ha terminado y cuáles han sido sus resultados, tampoco está satisfecha con la exposición evasiva que se hace en los párrafos 5 a 7 de dicho informe.
4. Especial motivo de preocupación es la situación imperante en Ginebra. En el párrafo 7 de su informe, el Secretario General señala las circunstancias especiales imperantes en ese lugar de destino y menciona el informe de la DCI sobre la huelga efectuada en Ginebra (A/31/137) pero nada dice acerca de lo que se ha hecho para resolver los problemas. Mientras tanto, abundan los rumores. El Contralor ha viajado a Ginebra en septiembre para estudiar la situación pero nada se ha informado a la Asamblea acerca de las conclusiones de su estudio. La delegación de la República Federal de Alemania se ha enterado de que en Ginebra se ha constituido un comité de acción para luchar en contra de lo que se denomina pasividad de la administración y de que se habla de organizar otra huelga que comenzaría el 10 de noviembre.
5. La República Federal de Alemania está dispuesta a apoyar al Secretario General en toda controversia con el personal, pero no puede aceptar que se intente ocultar los problemas a la Asamblea ni quiere permanecer pasiva y después tener que atenerse a las consecuencias. Por todo ello, es necesario que los representantes del

/...

(Sr. Schmidt, República
Federal de Alemania)

Secretario General aclaren cuál es la gravedad real de la situación, qué se está haciendo para evitar un conflicto, y si la administración está preparada para hacer frente a esta posibilidad. Por ejemplo, habría que saber si se puede tener la certeza de que no se pagarán los sueldos a quienes interrumpen el trabajo, a diferencia de lo que sucedió en el último conflicto, cuando no fue posible identificar a los huelguistas.

6. Lo que se desea no es interferir innecesariamente en la administración de personal pero, si se corre el riesgo de que la situación en Ginebra resulte incontrolable, es necesario ocuparse de ella lo antes posible antes de que se tomen medidas fragmentarias y meramente provisionales. Es sabido que algunos de los aspectos de la situación general imperante en Ginebra se habrán de examinar en relación con otros temas del programa pero, en vista de que ningún tema abarca todos esos aspectos y del carácter grave y urgente de la situación, el tema que ahora se examina es lo suficientemente amplio y, por lo tanto, tan adecuado como cualquier otro, para discutir el problema.

7. El Sr. AKASHI (Japón) señala que es necesario combatir con urgencia el escepticismo general acerca del papel desempeñado por la Secretaría y del rumbo futuro de la administración pública internacional, cuyo desarrollo constante es menester asegurar mediante su reforma y renovación.

8. En el vigésimo noveno período de sesiones, su delegación acogió con beneplácito los informes de la DCI (A/8454) y del SGA (A/C.5/1601/Add.1) sobre los problemas de personal y, sobre la base de los informes presentados por el Secretario General en el trigésimo y en el actual períodos de sesiones, observa que se han realizado algunos progresos limitados en la materia, en especial en lo referente a las listas de candidatos y a las modificaciones introducidas en los formularios de informes periódicos sobre el desempeño de los funcionarios.

9. Sin embargo, en su último informe (A/31/264), la DCI manifiesta su impaciencia por la lentitud con que se están introduciendo las reformas, impaciencia que la delegación del Japón comparte. Por ello, no puede aceptar la actitud complaciente reflejada en el informe del Secretario General cuando se señala que se ha dado un importante primer paso en lo que respecta a detener y corregir la tendencia negativa y la falta de orientación en materia de política y administración de personal (A/C.5/31/9, párr. 25). Si las propuestas aprobadas por la Asamblea se hubiesen aplicado con toda rapidez, por ejemplo, en lo relativo a la reestructuración y la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales, clasificación que, según ahora se informa, será objeto de un estudio en Ginebra que se iniciará sólo a comienzos de 1977, la huelga que se produjo en Ginebra en la primavera pasada bien podría haberse evitado.

10. Con respecto a la selección de personal mediante concurso, materia en la que el Japón ha tenido algunas experiencias negativas, la DCI está en lo cierto al señalar (A/31/264, párr. 21) que sería totalmente inútil seguir desarrollando este sistema si sigue siendo imposible colocar con rapidez a los candidatos aceptados,

/...

(Sr. Akashi, Japón)

que es necesario determinar cuáles son las necesidades de los departamentos sustantivos antes de organizar los exámenes, que es necesario reforzar la relación existente entre la Oficina de Servicios de Personal y dichos departamentos y que el problema no reside en el sistema de concursos mismo, sino en los métodos de trabajo adoptados por la Oficina de Servicios de Personal en lo que atañe a la identificación de las necesidades y las relaciones con los distintos servicios.

11. A pesar de la clara posición adoptada por la DCI y el SGA, al parecer no se ha introducido ningún cambio en el método consistente en ascender al cuadro orgánico a personal del cuadro de servicios generales. La delegación del Japón considera de vital importancia reservar la primera categoría del cuadro orgánico sobre todo para candidatos jóvenes competentes recién egresados de universidades. Al mismo tiempo, es urgente reestructurar el cuadro de servicios generales introduciéndole más categorías. Además, hay que contratar a la mayor cantidad de funcionarios posible en la categoría más baja, lo que ejercerá un efecto positivo sobre la moral del personal, mejorará las perspectivas de carrera, dará un carácter más innovador a la actuación de la Secretaría y aliviará la carga que los gastos de personal representan para el presupuesto ordinario.

12. En vista de lo importante que es contar con un sistema para la asignación del personal, que incluya un plan de rotación entre los lugares de destino, son inexplicables las demoras producidas en la planificación de la asignación del personal; en este sentido, sorprende enterarse de que, según se señala en el párrafo 28 del informe de la DCI (A/31/264), en la Oficina de Servicios de Personal no hay ningún especialista en clasificación de carreras.

13. Su delegación tiene la impresión de que también hay ciertos defectos en materia de gestión. Estos se manifiestan, por ejemplo, en demoras en la tramitación de la correspondencia. Las cartas que la delegación del Japón envió a funcionarios superiores de la Oficina de Servicios de Personal el 8 y el 13 de septiembre último aún no han sido contestadas, y ni siquiera se ha acusado recibo de ellas. La delegación del Japón aguarda también todavía una respuesta oficial a la aclaración que pidió en el trigésimo período de sesiones acerca del requisito del conocimiento de un segundo idioma oficial para los ascensos (A/C.5/SR.1765).

14. Por todo lo señalado, es alentador observar que la CAPI se propone emprender estudios con respecto a la contratación, las perspectivas de carrera, la capacitación y la evaluación del personal y la elaboración de estatutos comunes del personal. La CAPI señala también en su informe que debe prestarse tanta atención a la cuestión de la gestión como a la de los sueldos y que quizá sea posible lograr mayores economías mediante el mejoramiento de la gestión que tomando medidas con respecto a las remuneraciones (A/31/30, párrs. 26 y 47).

(Sr. Akashi, Japón)

15. Concretamente, y en relación con el plan de reforma recomendado por la DCI en el párrafo 33 de su informe, la delegación del Japón apoya las medidas sugeridas para 1977 en los incisos a), b), c), e), f), g), h), j) y k) y se reserva su posición con respecto a los incisos d) e i). También acepta las medidas que se recomienda que se apliquen a fines de 1978, con excepción de las previstas en el inciso f).

16. Por último, el representante del Japón confía en que pronto se introduzcan modificaciones radicales en la gestión y en la política de personal, pues la comunidad mundial y los funcionarios públicos internacionales merecen una política y una gestión mejores que las actuales.

17. El Sr. CLAVE (Filipinas) ha tomado nota de las disposiciones que, según el informe del Secretario General (A/C.5/31/9), se han adoptado para hacer frente a la crisis de modernización a la que se refirió la DCI en su informe sobre los problemas de personal.

18. La definición de grupos ocupacionales recomendada por la DCI debe hacerse conjuntamente para el cuadro orgánico y para el de servicios generales y aplicarse, no sólo en la asignación original del personal, sino también en los ascensos. Asimismo, debe permitirse la participación de los funcionarios del cuadro de servicios generales en los exámenes de concurso. Las personas que aprueben dichos exámenes podrán figurar en la lista de candidatos y ser tenidas en cuenta en caso de que no se disponga de otros candidatos competentes para cubrir determinadas vacantes. En este sentido, sería injusto cercenar las perspectivas de carrera para los funcionarios del cuadro de servicios generales sólo porque sus países estuviesen excesivamente representados.

19. El nuevo procedimiento seguido para evaluar el desempeño de los funcionarios es un paso acertado, pues la participación del funcionario, entre otras cosas, promueve una mayor cooperación y un diálogo constructivo entre él y sus superiores. Su delegación apoya también la propuesta del Secretario General de establecer comités de nombramientos y ascensos en diferentes lugares de destino para que colaboren con la Junta de Nombramientos y Ascensos de la Sede, lo que resultará especialmente conveniente en las comisiones económicas regionales.

20. Aunque la antigüedad en el servicio ha de ser un criterio que se ha de tener en cuenta al decidir los ascensos, no puede de ninguna manera ser el único; por ello, son acertadas las opiniones expuestas por la DCI y por el SGA acerca del ascenso al cuadro orgánico de funcionarios de servicios generales que han prestado servicios durante mucho tiempo. Es de esperar que la Asamblea disponga en su trigésimo segundo período de sesiones de un informe sobre la labor de los comités de planificación de carreras previstos para los distintos grupos ocupacionales.

21. Por último, el representante de Filipinas señala que, en interés de la comunidad internacional, es necesario que en la Secretaría exista un eficaz sistema de carrera basado primordialmente en los principios del Artículo 101 de la Carta.

/...

22. El Sr. GHERAB (Subsecretario General de Servicios de Personal) desea contestar a los oradores que preguntaron cómo había que interpretar el informe de la DCI sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal (A/31/264) - que da un punto de vista bastante diferente del expresado por el Secretario General en su informe (A/C.5/31/9) - y si las recomendaciones sobre los aspectos que se aplicarán en 1977 y 1978 debían ser aprobadas tal cual habían sido presentadas y, en este caso, cuáles serían las consecuencias financieras.

23. En su intervención anterior, el Sr. Gherab señaló que el Inspector, Sr. Bertrand, había formulado una opinión reservada, desde el punto de vista de la Dependencia, sobre los progresos realizados y recomendado objetivos prioritarios para los dos próximos años. El Sr. Gherab también manifestó que el propio Secretario General opinaba que las reformas deberían ser aplicadas sustancialmente durante los dos próximos años y subrayó que le incumbía al Secretario General decidir el programa de trabajo, a reserva de las directrices que la Asamblea General le pudiera dar.

24. El Subsecretario General desea subrayar que con su apoyo activo la DCI preparó su informe inicial sobre los problemas de personal y que la Oficina de Servicios de Personal ha colaborado constantemente con el Inspector, a quien se le proporcionó, particularmente en junio pasado, información detallada. Por consiguiente, le sorprendió el informe del Sr. Bertrand (A/31/264). Ambos están de acuerdo, por cierto, en lo tocante a los objetivos que se han de alcanzar y el propio Subsecretario General está preocupado por el ritmo de aplicación de las reformas, pero cree que los problemas acumulados durante 30 años no se prestan a soluciones tan simples y rápidas como las que el Sr. Bertrand parece sugerir en su informe, que, si bien es muy útil, contiene no obstante algunas afirmaciones que conviene examinar.

25. En efecto, el Sr. Bertrand indica que la realización de las reformas aprobadas en 1974 podría muy bien no estar terminada 10 ó 15 años después. Se funda, para llegar a esta conclusión, en un solo pasaje (párr. 14) del informe del Secretario General en el que se indica que no es posible hacer progresos respecto de una cuestión hasta que no se hayan realizado progresos en relación con otras cuestiones. Ahora bien, en el mismo párrafo el Secretario General señaló que preveía que esa fase de los trabajos quedará terminada en el curso de 1977, lo cual no es tan lejano, y en la carta que escribió al Sr. Bertrand en junio de 1976 el Sr. Gherab señaló que el grupo de trabajo había fijado a mayo de 1977 como la fecha en que se proponía presentar su informe. El Secretario General tiene la firme intención de atenerse a ese plazo y está seguro de que durante los años 1977 y 1978 se crearán las comisiones de planificación de la carrera. Por consiguiente, no parece que sea justificado ampliar el alcance de esa afirmación particular para caracterizar la actitud del Secretario General.

(Sr. Gherab)

26. Con respecto a una crítica análoga formulada por el Inspector en relación con la reestructuración del cuadro de servicios generales en Nueva York, conviene recordar que con arreglo a la Carta el Secretario General, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, es el responsable del buen funcionamiento de la Secretaría. Sabe muy bien que en dos importantes lugares de destino, Roma y Ginebra, las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas han experimentado serias dificultades con su personal en relación con el sueldo de los funcionarios del cuadro de servicios generales. El Secretario General estima que si hubiera tratado de aplicar una reforma tan importante como la reestructuración del cuadro de servicios generales en la Sede, sin contar por lo menos con el consentimiento del personal, ello habría dado lugar a una confrontación directa que habría sido perjudicial para los intereses de la Organización. A su juicio, la causa inmediata de las actuales dificultades es el hecho de que no se cuenta con una base satisfactoria sobre la cual fundar la política de la Organización en lo tocante a los sueldos del personal de servicios generales en los diferentes lugares de destino. Como se indica en el párrafo 6 de su informe, el Secretario General se propone transmitir por lo tanto a la CAPI los informes del Presidente del grupo de trabajo sobre la cuestión de la reestructuración del cuadro de servicios generales en la Sede. Por otra parte, la Asamblea General ya ha encomendado este problema a la CAPI, que se propone comenzar su estudio el próximo año. El Secretario General considera mucho más adecuado aportar su experiencia a la CAPI en Nueva York que provocar una confrontación en esta esfera.

27. Esto no quiere decir que el Secretario General admite que el personal tenga, estatutariamente o por otras razones, un poder de decisión supremo en la materia. Conforme al Estatuto del Personal, el Secretario General está obligado a celebrar consultas y, como señala el Inspector, por otra parte, el personal tiene el derecho a formular propuestas. Después de todo, como dijo el representante del Canadá, el derecho a ser consultado no implica ninguna responsabilidad respecto de las decisiones que se adopten. El proceso de consultas funciona de una manera totalmente satisfactoria en la Sede, sin reducir la facultad en materia de adopción de decisiones que, conforme a la Carta, recae en el Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización.

28. Respondiendo luego a las preguntas del representante del Canadá con respecto a los sistemas de clasificación de puestos y a las consecuencias financieras de su aplicación, el Sr. Gherab declara que, a partir de la fecha en que se confíe esta tarea al personal competente, se necesitarán por lo menos nueve meses para terminar los trabajos de preparación de un sistema aplicable a los funcionarios de servicios generales que trabajan en Nueva York y en Ginebra. En cuanto a los puestos del cuadro orgánico, la base del sistema quedará establecida para fines de 1977 para todos los puestos sujetos a distribución geográfica o que requieran conocimientos lingüísticos especiales. Sin embargo, se necesitarán todavía dos años para que todos los puestos del cuadro orgánico y del cuadro de servicios

/...

(Sr. Gherab)

generales en Ginebra y en Nueva York estén clasificados según el sistema adecuado y para que sólo reste utilizar los sistemas. Esta estimación del tiempo necesario puede parecer elevado, pero hay que clasificar más de 3.200 puestos del cuadro orgánico y más de 4.000 de servicios generales y quizá haya que hacer varios centenares de descripciones de funciones. La aplicación de un sistema riguroso de clasificación de puestos, en especial en el cuadro de servicios generales, sin ninguna duda provocará nuevos problemas con respecto al ajuste de las remuneraciones, las perspectivas de ascenso y la organización de las carreras.

29. Las consecuencias financieras de la clasificación de los puestos para el año 1977 se presentarán en un documento separado. Para la clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales se necesitarán unos 172.000 dólares y, para los puestos del cuadro orgánico, la suma se elevará a aproximadamente 193.000 dólares. El Secretario General no se propone solicitar más recursos en relación con estas reformas. El costo de la aplicación de los sistemas, una vez hecha la clasificación de los puestos, sólo se podrá estimar cuando los sistemas estén elaborados.

30. Volviendo a referirse al informe del Inspector, que, en el párrafo 10, propone un "segundo método más rápido" para introducir las reformas que se necesitan desde hace tanto tiempo, el orador destaca que este método es, en realidad, el que ha sido adoptado por la Oficina de Servicios de Personal: respecto de cada uno de los puntos propuestos por el Secretario General y aprobados por la Asamblea hace sólo 18 meses, en diciembre de 1974, ya se han tomado o se están tomando medidas. Corresponde a la Comisión determinar si el informe del Secretario General demuestra o no en forma cabal su voluntad de aplicar sus propuestas.

31. A título de ejemplo, el Sr. Gherab cita los tipos de ocupación, que se incluyen expresamente entre los elementos que se han comenzado a aplicar sólo con suma cautela. Ahora bien, esos tipos de ocupación se están empleando desde que se comenzó a aplicar el plan de contratación a largo plazo, sobre el que se presentó un informe a la Asamblea General en su vigésimo séptimo período de sesiones, y la definición de las ocupaciones se ajusta constantemente a medida que las dependencias principales que la emplean se familiarizan con esta idea y la adaptan a sus necesidades.

32. El Sr. Gherab transmitió también al Sr. Bertrand una lista de los tipos de ocupación que la Secretaría empleaba, tanto para la lista de candidatos como para la distribución del personal entre grupos ocupacionales. Esta lista se había preparado a título indicativo y no comprendía una descripción detallada de cada tipo de ocupación. En realidad, hay descripciones más detalladas para la mayoría de los tipos de ocupación y las mismas se están preparando para otros. Muy recientemente, se terminó de hacer una lista mixta, que contiene indicaciones para doce tipos de ocupación del cuadro de servicios generales y para 37 tipos de ocupación del cuadro orgánico, a fin de verificar las informaciones referentes a la carrera de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

/...

(Sr. Gherab)

33. Existe además un punto planteado por el Sr. Bertrand que desea volver a tratar el Subsecretario General y sobre el cual tiene graves reservas: el ascenso, al final de la carrera, de los funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. El Inspector propone reducir el número de tales funcionarios en un tercio en 1977 y nuevamente en 1978, a fin de que quede reducido en dos tercios, ya que muchos de los interesados no tienen en conjunto un nivel académico o de formación general suficiente. El Sr. Gherab ignora los datos en los que se basa el Sr. Bertrand para llegar a esta conclusión respecto de los ascensos recientes y desearía simplemente destacar que, entre los funcionarios de servicios generales ascendidos al cuadro orgánico en 1975, 8 tenían el equivalente de un diploma universitario de segundo ciclo, 14 el equivalente de un diploma universitario de primer ciclo, es decir una licencia, y 6 habían cursado estudios universitarios. Solamente 14 no habían pasado de la enseñanza secundaria, y de éstos, únicamente 7 eran mayores de 45 años.

34. Como se explica en el párrafo 15 del informe del Secretario General, la Secretaría lleva a cabo actualmente un estudio de la formación y la experiencia de todos los integrantes del cuadro de servicios generales que han cursado estudios que en alguna medida exceden al nivel secundario, y está preparando los concursos para identificar a los que poseen las calificaciones apropiadas para ser ascendidos al cuadro orgánico, que es más positivo que adoptar cuotas para reglamentar cuestiones que conviene resolver según el caso. Por otra parte, la propia Comisión Consultiva en el informe que presentara a la Asamblea General en su vigésimo noveno período de sesiones (A/9841, párr. 20), ha sostenido la tesis del Secretario General a efectos de que el ascenso al cuadro orgánico debe permitirse excepcionalmente a los funcionarios del cuadro de servicios generales que hayan demostrado su capacidad profesional.

35. Por último, el Sr. Gherab desea hacer algunas observaciones sobre los objetivos que el Inspector propone en el párrafo 33 de su informe, en cuanto a los aspectos que deberán aplicarse durante 1977 y 1978. Remitiéndose al informe del Secretario General, se ve claramente la dirección general de las medidas que este último prevé en lo relativo a los elementos a), b), c), d), f), g) y j). El Sr. Gherab ha dado ya su opinión sobre el elemento h), fijación de una cuota para el ascenso de los funcionarios de servicios generales al cuadro orgánico. En cuanto al elemento e), aplicación de un sistema de incorporación rápida de datos a la lista de candidatos, ya está en efecto: existe una red coherente de contactos con instituciones nacionales y otros organismos competentes y la Secretaría no tiene, aparentemente, ninguna dificultad en obtener candidaturas. En cuanto a la propuesta i), tendiente a presentar un primer proyecto de formación previa a la contratación para los países interesados en un determinado grupo ocupacional, el Secretario General ha declarado, en su informe a la Quinta Comisión (A/C.5/1601, párr. 36), que, en su opinión, no corresponde a la Organización asumir esa responsabilidad. Sin embargo, el Secretario General ha estudiado la posibilidad de aplicar tal sistema con el UNITAR, que parece estar en mejores condiciones para examinar esta cuestión. Los aspectos que deberán aplicarse para fines de 1978, no exigen, por lo tanto, comentarios adicionales.

/...

(Sr. Gherab)

36. Antes de terminar, el Subsecretario General se limita a referirse al elemento k) y sobre el párrafo 31 del informe del Inspector, en los que se evoca la "necesidad de contratar especialistas para la Oficina de Personal". Desea asegurar a los miembros de la Comisión y al Sr. Bertrand que la Oficina de Servicios de Personal está en condiciones de aplicar las diversas propuestas de reforma formuladas por el Secretario General salvo en cuanto a la esfera particular de la clasificación de los puestos, operación que no se efectúa en la Organización desde hace muchos años, pero para la que la Secretaría ya ha contratado expertos competentes.

37. El Sr. Gherab no desea terminar sin destacar nuevamente que la diferencia de opiniones que existe entre el Inspector y la Oficina de Servicios de Personal se refiere únicamente al método que deberá adoptarse y a la evaluación de las dificultades que es preciso salvar para la reforma deseada, y no al objetivo deseado: el Inspector, con su informe inicial y su asesoramiento posterior, ha efectuado un aporte muy útil, y el Secretario General, por su parte, está decidido a aplicar las reformas que ha propuesto, a determinar el procedimiento que deberá seguirse para introducirlas y a ejecutarlas lo más pronto posible.

38. El Sr. BOUAYAD AGHA (Argelia) agradece al Subsecretario General de Servicios de Personal la exposición que acaba de formular, la cual, junto con el informe del Inspector Bertrand, ofrece una visión de conjunto de la situación. Cabe esperar que sobre esta base se pueda realizar una labor útil.

39. El Sr. PIRSON (Bélgica) dice que su delegación espera que en el acta de la sesión se refleje extensamente la exposición formulada por el Subsecretario General, que contiene aspectos de especial interés e incluso de naturaleza sorprendente, por ejemplo, en relación con los derechos del personal.

TEMA 100 DEL PROGRAMA: ESCALA DE CUOTAS PARA EL PRORRATEO DE LOS GASTOS DE LAS NACIONES UNIDAS: INFORME DE LA COMISION DE CUOTAS (A/31/11, A/C.5/31/L.7, L.8) (continuación)

40. Ms. TROTTER (Nueva Zelandia) dice que su delegación apoya totalmente el principio de la capacidad de pago, que interpreta como capacidad relativa de pago. La Comisión de Cuotas, pese a los esfuerzos que realizó para encontrar un criterio diferente, llegó a la conclusión de que en la actualidad no hay ningún otro indicador aceptable que pueda sustituir al ingreso nacional como principal medida de la capacidad de pago.

41. Los cambios económicos sin precedentes ocurridos durante los últimos años no auguraban que la Comisión de Cuotas pudiera encontrar una fórmula que satisficiera a todos. En lo que a Nueva Zelandia respecta, la cuota que se le ha asignado para el próximo trienio de 1977-1979 deja mucho que desear. La economía de Nueva Zelandia, cuya relación de intercambio fue excepcional en 1973 y parte de 1974, lo cual hizo que su ingreso nacional rebasara con creces los niveles de la tendencia a largo plazo, ha sufrido desde ese entonces severas presiones externas que redujeron drásticamente, en 45% desde junio de 1973 a diciembre de 1975, su

/...

(Ms. Trotter, Nueva Zelandia)

relación de intercambio. Por estas razones, y sobre la base asimismo de datos publicados por el Banco Mundial, Nueva Zelandia considera que su cuota es demasiado elevada, en comparación con la de varios países desarrollados. En consecuencia, hará una presentación detallada a la Comisión de Cuotas sobre este particular, la cual sin duda será examinada cuidadosa y objetivamente.

42. A pesar de las reservas que tiene respecto de la aplicación de los criterios vigentes, Nueva Zelandia estima que en general las directrices dadas por la Asamblea General a la Comisión de Cuotas han sido razonablemente útiles. Esto no quiere decir que no puedan modificarse, como se ha hecho en el pasado. La Comisión de Cuotas cuyos miembros son expertos, debería estudiar algunas de las nuevas e interesantes ideas que se han propuesto durante el actual período de sesiones, teniendo presente que la consideración suprema debería seguir siendo el principio de la capacidad relativa de pago y que dicha capacidad se debería determinar separadamente para cada país.

43. El Sr. CLAVE (Filipinas) hace saber que la cuota que su país tenía pendiente al 20 de septiembre de 1976 fue pagada íntegramente el 26 de octubre y pide que la Secretaría así lo haga constar. Su delegación considera que la capacidad de pago constituye la base más adecuada para prorratear los gastos de las Naciones Unidas. En relación con la afirmación de la Comisión de Cuotas de que no existe un indicador cuantitativo general que pueda servir como sustituto del ingreso nacional para determinar la capacidad de pago de un Estado, el Sr. Clave hace notar la falta de fuentes fiables de estadísticas, fuera de los datos de las cuentas nacionales de los Estados Miembros. Esta falta de información actualizada sobre las estadísticas del ingreso nacional no hace sino resaltar la necesidad de que las Naciones Unidas dispongan de un sistema computadorizado para la recogida y elaboración de los datos estadísticos. Debería dotarse a la Oficina de Estadística las instalaciones y servicios necesarios para desempeñar esta tarea. La delegación de Filipinas ve con agrado el mayor énfasis puesto por la Comisión de Cuotas en las necesidades de los países en desarrollo, en especial los menos adelantados de ellos, y en la situación de los países más gravemente afectados por la crisis energética y por el servicio de la deuda pública externa. Filipinas figura entre estos últimos, ya que, a pesar de que se han adoptado unas medidas muy estrictas para la conservación de energía, las importaciones por este concepto no se pueden cubrir con las exportaciones y es preciso solicitar préstamos de los bancos internacionales. La delegación de Filipinas está igualmente de acuerdo en mantener en tres años la duración de la vigencia de la escala de cuotas.

44. Este año han asolado Filipinas dos desastres naturales: un tifón en mayo, que causó pérdidas por valor de 200 millones de dólares y dejó sin vivienda a unas 600.000 personas, y un terremoto en agosto, que causó más de 8.000 víctimas y ocasionó pérdidas por valor de más de 125 millones de dólares. Por eso, la delegación de Filipinas se congratula de que la Comisión de Cuotas haya reconocido las pérdidas económicas causadas por los desastres naturales y confía en que se siga considerando este factor en el futuro. Por otra parte, no tiene nada que objetar a la nueva fórmula de reducción por concepto de ingresos per cápita bajos.

/...

(Sr. Clave, Filipinas)

45. La delegación de Filipinas está de acuerdo en que se apruebe el informe de la Comisión de Cuotas, que ha estudiado los distintos elementos que pueden contribuir a la formulación de una escala de cuotas equitativa. Sin embargo, no se debe imponer a la Comisión directrices inflexibles que dificulten la evaluación de otros factores pertinentes. Al formular la próxima escala, se habrán de estudiar a fondo las opiniones expresadas en el curso de los debates. La Quinta Comisión debe invitar a la Comisión de Cuotas a que explore otras posibilidades que permitan una aplicación más justa del principio de la capacidad de pago.

46. El Sr. BISHARA (Kuwait) considera que las recomendaciones de la Comisión de Cuotas no constituyen un veredicto que se haya de aceptar o rechazar en bloque, sino un mero proyecto que la Quinta Comisión debe estudiar a fondo y enmendar cuando lo juzgue necesario. La delegación de Kuwait no aprueba el secreto con que se llevan a cabo las deliberaciones de la Comisión de Cuotas y opina que deben establecerse contactos más abiertos con los Estados Miembros.

47. La delegación de Kuwait objeta enérgicamente las conclusiones de la Comisión de Cuotas. Ni los criterios aplicados, como tampoco la forma en que se presentan son satisfactorios. Los criterios resultan antieconómicos. En efecto, la economía de un país es una realidad muy compleja y el crecimiento desmesurado de una sola fuente de ingresos no basta para hacer saludable a toda la economía. La delegación de Kuwait cree que se ha exagerado el principio de la capacidad de pago y que se le ha aislado de otros elementos cardinales sin los que no es posible formarse una idea correcta de la economía. La Comisión de Cuotas no ha sabido hallar un método satisfactorio que sustituya al ingreso nacional para determinar la capacidad de pago de un país. Para países, como Kuwait, cuya economía se encuentra aún en desarrollo a pesar de gozar de un ingreso nacional elevado, este último criterio resulta injusto. El Sr. Bishara se queja también de que la Comisión de Cuotas no haya tomado en cuenta la asistencia que están prestando a otros varios países en desarrollo, entre ellos Kuwait.

48. La delegación de Kuwait considera absolutamente necesario posponer por dos años la aplicación de la nueva escala de cuotas. Los aumentos no deben rebasar el 15% de la cuota de un país. La cuota mínima se ha de volver a examinar en beneficio de los países en desarrollo menos adelantados. La escala de cuotas propuesta es injusta y contraria a los intereses de los países en desarrollo. En consecuencia, la delegación de Kuwait se opone a la aprobación del informe de la Comisión de Cuotas.

49. El Sr. JAIPAL (India) aprecia los esfuerzos realizados por la Comisión de Cuotas para encontrar un sustitutivo al ingreso nacional como indicador de la capacidad de pago de un país, aunque por el momento no haya sido posible hallarlo. Si bien la nueva escala de cuotas se basa en los datos estadísticos correspondientes a un período de gran inestabilidad económica, la Comisión parece haber tomado las precauciones necesarias para no incurrir en distorsiones por exceso o por defecto. La delegación de la India está de acuerdo en la necesidad de revisar la fórmula de reducción por concepto de ingresos per cápita bajos y encuentra aceptables el nuevo límite superior (1.800 dólares) y la nueva reducción máxima (70%) propuestos. En cambio, en cuanto a la duración de la vigencia de la escala de cuotas, la India estima que debería armonizarse con el ciclo presupuestario bienal.

/...

(Sr. Jaipal, India)

50. En la nueva escala se reducen las cuotas de nueve países desarrollados. La reducción total es de un 3,56%. La delegación de la India confía en que estos países renuncien a tales reducciones. En la nueva escala se aumentan las cuotas de 28 Estados Miembros. Como la formulación se ha basado en la aplicación estricta de los criterios establecidos, es evidentemente necesario examinar y revisar éstos y establecer un límite superior en el caso de los países en desarrollo. En cuanto al límite inferior, el Sr. Jaipal estima que todos los Estados Miembros deberían pagar por principio un porcentaje mínimo razonable, pero no tan exiguo que menoscabe su dignidad.

51. La delegación de la India propone que, al determinar la capacidad de pago de los Estados Miembros, la Comisión de Cuotas tome en consideración sus respectivos gastos militares.

52. La delegación de la India está convencida de la necesidad de revisar los actuales criterios. La revisión debería efectuarse sin demora, con la participación de otros Estados, aparte de los miembros de la Comisión de Cuotas. En el ínterin, para 1977, se podría aplicar la nueva escala o prorrogar la antigua por un año.

TEMA 101 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS SUBSIDIARIOS DE LA ASAMBLEA GENERAL (continuación)

a) COMISION CONSULTIVA EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRESUPUESTO
(A/31/127; A/C.5/31/38)

53. El PRESIDENTE informa de que se han propuesto la renovación del nombramiento del Sr. C.S.M. Mselle y el nombramiento de los Sres. A. Abraszewski, T. Ouattara y C.R. Thomas para integrar la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Habida cuenta de que hay cuatro candidatos para cubrir cuatro vacantes, y de que en ocasiones anteriores la Asamblea General, en casos en que la elección no ha estado disputada, ha prescindido de aplicar la norma del artículo 92 del Reglamento de que todas las elecciones se efectuarán por votación secreta, sugiere que la Quinta Comisión decida no celebrar una votación secreta en esta oportunidad, recomienda por aclamación que los Sres. Abraszewski, Mselle, Ouattara y Thomas sean nombrados para integrar la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto por un período de tres años, a contar del 1.º de enero de 1977, y pida al Relator que informe directamente a la Asamblea sobre el particular.

54. Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 17.05 horas.