

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

TRIGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales *



QUINTA COMISION
32a. sesión
celebrada el
jueves 18 de noviembre de 1976
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 32a. SESION

Presidente: Sr. MUNTASSER (República Árabe Libia)

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

SUMARIO

TEMA 103 DEL PROGRAMA: INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA
INTERNACIONAL (continuación)

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

a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación)

* 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.32
23 noviembre 1976
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 15.30 horas.

TEMA 103 DEL PROGRAMA: INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL (A/31/3/Add.6, A/31/30 y Add.1, A/31/239; A/C.5/31/26; A/C.5/31/CRP.4) (continuación)

1. El Sr. McCREDIE (Australia) elogia a la CAPI por su completo informe y al Presidente de la Comisión por su instructiva introducción. Su delegación puede apoyar plenamente muchas de las conclusiones puesto que son equitativas y descansan sobre una base sólida. Sin embargo, habría resultado útil que los cuadros en que se proponen cambios en las remuneraciones hubieran indicado tanto el nivel de los salarios y prestaciones actuales como los propuestos.
2. Su delegación ha tomado nota de las declaraciones de la Comisión que figuran en el párrafo 46 de su informe, de que en esa ocasión no realizó una reforma fundamental del régimen y de que los órganos políticos del sistema de las Naciones Unidas debían establecer previamente directrices normativas, y en el párrafo 50, de que no había una variante aceptable del principio Noblemaire para fijar el nivel de las remuneraciones de las Naciones Unidas. En consecuencia, la delegación de Australia estima que cualquier directriz de política que la Comisión pueda dar debe referirse al principio Noblemaire: si sigue siendo adecuado y aceptable en todas sus aplicaciones, y si la CAPI continúa interpretándolo como lo ha hecho hasta ahora.
3. Su delegación apoya enérgicamente la recomendación de la Comisión que figura en el párrafo 57 de su informe, de que la Asamblea General debiera encargar a la Comisión que mantuviera en examen continuo la relación entre los niveles de remuneración de la administración pública de los Estados Unidos y los del régimen de las Naciones Unidas. Toma nota con aprobación de que la única facultad que la Comisión precisa para sí a este respecto es la de actuar en el caso de que se requirieran providencias conservatorias.
4. La delegación de Australia comparte el sentimiento de frustración expresado por el representante de Ghana al tratar de seguir el razonamiento que iguala las categorías P-3, P-4 y P-5 con algunas categorías de la administración pública de los Estados Unidos (párrafo 52). La Comisión debería realizar urgentemente una amplia evaluación de los puestos entre los dos sistemas. La propuesta de introducir una categoría P-6 es aceptable para su delegación sólo si se estimara necesaria porque gran número de funcionarios de la categoría P-5 tuvieran mejores títulos en comparación con los funcionarios GS-15 de los Estados Unidos. En ese caso, la delegación de Australia, apoyaría el ajuste de las categorías P-1 a P-6 con arreglo al actual tope de sueldos P-5, aún cuando ello entrañara una disminución de categoría de facto de algunos puestos.

(Sr. McCredie, Australia)

5. En el Anexo III E del informe, en que se indica la distribución del personal del cuadro orgánico por categoría, figura una gran concentración de personal en las categorías P-5 y P-4. A juicio de la delegación de Australia, la Quinta Comisión debería insistir en el hecho de que no es partidaria de un "arrestre de categorías" como solución a la congestión en los diferentes grupos. Una vez que la CAPI haya hecho una adecuada evaluación de los puestos en comparación con los del servicio de administración pública de los Estados Unidos, la Comisión estará en mejores condiciones de juzgar qué otras medidas habrán de tomarse. Introducir una categoría P-6 puede simplemente transferir la congestión de las categorías P-4 y P-5 a las categorías P-5 y P-6.
6. En el debate se han mencionado ya las dificultades económicas que enfrentan muchos gobiernos y la tendencia que existe en las respectivas administraciones públicas nacionales contraria a ampliar la gama de los beneficios y a indexar los sueldos. La delegación de Australia desearía que la Comisión prestara detenida atención a esa tendencia, especialmente en lo relativo a cuestiones tales como la aplicación automática del ajuste por lugar de destino. Asimismo, es necesario examinar las diferencias entre las remuneraciones brutas de los lugares de destino, de lo cual Nueva York y Ginebra proporcionan un notorio ejemplo.
7. Los antecedentes de los subsidios de educación explicados por el Presidente de la CAPI revelan una serie de concesiones que se apartan del propósito original de esa prestación. Resulta difícil aceptar el argumento de que debe permitirse al personal expatriado que reclame el reembolso de los gastos de educación para los hijos que estudian en universidades del país de su lugar de destino porque la opción de educarlos en el extranjero es más cara. Antes de aceptar la nueva propuesta, la delegación de Australia desearía saber si alguna administración pública nacional proporciona concesiones equivalentes a su personal expatriado, y apreciaría que se hiciera un desglose de los gastos adicionales por concepto de educación que se prevén con arreglo al párrafo 292. Es partidaria de pedir a la CAPI que reexamine toda la cuestión de los subsidios de educación para comprobar si se ha excedido el espíritu del principio Noblemaire.
8. En conclusión, insta a la CAPI a que examine lo antes posible la cuestión de la remuneración de la categoría de servicios generales, conforme a la conclusión que figura en el párrafo 82 del informe.
9. Ms. POSTON (Estados Unidos de América) encomia la forma sumamente profesional en que la Comisión está desempeñando su compleja función y expresa su pleno apoyo por la orientación general del informe de la Comisión.
10. Es especialmente satisfactorio observar la conclusión de la Comisión de que al establecer el nivel de remuneraciones del personal de las Naciones Unidas debe seguirse el principio Noblemaire. Su delegación concuerda en que no hay pruebas que justifiquen la interrupción de la comparación con la administración pública de los Estados Unidos; sin embargo, la Comisión tiene razón en mantener la cuestión en constante examen.

(Mrs. Porton, Estados Unidos)

11. La delegación de los Estados Unidos se opone a la práctica de conceder protección automática contra los aumentos del costo de la vida en el lugar de destino, aunque acepta que se utilice el sistema de ajuste por lugar de destino para equilibrar el poder adquisitivo de los funcionarios de los diferentes lugares de destino. Abandonar la práctica de compensar los incrementos del costo de la vida evitaría un aumento excesivo del margen entre las remuneraciones de las Naciones Unidas y las de la administración pública de los Estados Unidos, puesto que estas últimas se relacionan con los niveles de sueldos comparables en el sector de la empresa privada en los Estados Unidos. Por consiguiente, su delegación hace suya la preocupación expresada por los miembros de la Comisión sobre ese tema (A/31/30, párrs. 227 a 229) y apoya enérgicamente a los miembros de la Comisión partidarios de suprimir del sistema de ajuste por lugar de destino el factor de indexación por costo de vida. Es especialmente lamentable que se conceda a los funcionarios públicos internacionales protección automática plena contra los aumentos del costo de la vida, cuando tal indexación contribuye aún más a aumentar la espiral inflacionaria general.
12. Con respecto a los cambios sugeridos en los puntos de equiparación establecidos para comparar equivalencias de categorías entre los sistemas de las Naciones Unidas y los Estados Unidos, su delegación estima que la prueba que aduce la Comisión es insuficiente para justificar tal cambio, al menos, hasta que se realice la evaluación general de los puestos mencionada en el párrafo 52 a).
13. En lo que respecta al párrafo 164 del informe, la oradora apoya el criterio de los miembros de la Comisión que pusieron en duda la comparación con la administración pública de los Estados Unidos en Washington y no en Nueva York, teniendo presente que el propósito de la comparación es determinar la suficiencia de los sueldos de las Naciones Unidas para atraer ciudadanos del Estado que tiene los servicios de administración pública mejor pagados. Además, existe en la ciudad de Nueva York un gran grupo de empleados públicos de los Estados Unidos con los cuales se podría hacer la comparación. Si se utilizan los puntos de equiparación tradicionales y se hace la comparación con Nueva York, actualmente la diferencia entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos se sitúa entre el 31% y el 59%. Por consiguiente, resulta difícil aceptar la conclusión de la Comisión que figura en el párrafo 56 de su informe.
14. La delegación de los Estados Unidos comparte las reservas expresadas por el representante del Japón con respecto al cambio recomendado en el subsidio de educación. Dicho subsidio se creó originalmente para proporcionar una educación que habilitara a los hijos del personal expatriado a asimilarse en su propio país cuando regresaran a él. Un subsidio para ayudar a una universidad que no se encuentre en el propio país del hijo o en un país cuyo idioma, historia, cultura y tradiciones sociales estén estrechamente relacionados, parece ser incompatible con el propósito original del subsidio e implicaría discriminación contra los no expatriados. Con respecto a la cuestión más importante de determinar en qué medida es responsable la Organización por la educación de los hijos a cargo, debe tenerse presente que la administración pública de los Estados Unidos no proporciona subsidios para educación universitaria. La justificación para que las Naciones Unidas proporcionen un subsidio de educación debe basarse en el factor de expatriación más que en el principio Noblemaire.

/...

(Ms. Poston, Estados Unidos)

15. La delegación de los Estados Unidos tiene muchas dudas acerca de la recomendación de la Comisión en el sentido de introducir una "prima por terminación del servicio" para los funcionarios con nombramientos a plazo fijo, pues considera que cualquier persona competente que acepte un nombramiento a plazo fijo debe advertir lo limitado del plazo de su empleo y tener en cuenta ese factor al negociar inicialmente su sueldo. En otras palabras, la responsabilidad de la Organización hacia el funcionario debe limitarse a garantizar que se cumplan las condiciones de empleo convenidas.

16. Las conclusiones y recomendaciones de la Comisión que figuran en los párrafos 48 a 51, 53 y 55, 58 a 65, 68 y 69, 71 a 74, 76 a 78 y 80, 81 y 84, resultan totalmente aceptables para la delegación de los Estados Unidos.

17. El Sr. KRUMIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que la cuestión de los sueldos está adquiriendo cada vez más importancia, pues el 75% de los gastos totales del sistema de las Naciones Unidas se destina a sueldos. Su delegación concuerda con la CAPI en que el actual nivel de las remuneraciones es adecuado para el propósito de contratar funcionarios capacitados. En comparación con los sueldos de los funcionarios públicos de los Estados Unidos, los sueldos de las Naciones Unidas son sumamente generosos. Al respecto, la CAPI recomendó que el Comité de Expertos en Ajustes por Lugar de Destino Oficial examinara el sistema de ajustes por lugar de destino, lo que aumentó la diferencia entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de la administración pública de los Estados Unidos, y que informara sobre la cuestión a la CAPI. Decidió también que no debían introducirse cambios en la actual estructura de los cuadros ni en el número de categorías del cuadro orgánico y superiores. El representante de la Unión Soviética apoya esas conclusiones. Pero no puede aceptar las conclusiones que resultan de la comparación preliminar de niveles de la Comisión entre las remuneraciones de las categorías del cuadro orgánico de las Naciones Unidas con los niveles correspondientes de la remuneración en la administración pública de los Estados Unidos. Le sorprendió en particular la conclusión de la Comisión de que deben modificarse los actuales puntos de equiparación; los nuevos, son resultado de un estudio apresurado e incompetente, y significa que se efectúa una estimación demasiado baja de la diferencia entre los sueldos de los dos servicios. Las limitaciones del estudio, como lo reconoce la propia CAPI (A/31/30, párr. 146), así como el hecho de que fue realizado solamente por funcionarios que son parte interesada, demuestran lo inadecuado de la decisión de cambiar el sistema. Las dudas de la propia Comisión al respecto se ponen de manifiesto en su decisión de continuar su comparación de los puestos de las Naciones Unidas con los de la administración pública de los Estados Unidos el año siguiente, con la ayuda de expertos externos. Por consiguiente, la conclusión inicial de la Comisión no resulta satisfactoria, y cabe esperar que su conclusión definitiva sea objetiva y bien fundada.

18. El Comité Especial de 1971-1972 encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas decidió que los sueldos de los funcionarios públicos internacionales deberían ser superiores en un 15% a los de los funcionarios de los Estados Unidos. Sin embargo, los sueldos de las Naciones Unidas los exceden en un 34% (A/31/30, párr. 142), lo que resulta evidentemente inaceptable. Por lo tanto, la CAPI debe estudiar la posibilidad de establecer un tope para la

/...

(Sr. Kravain, URSS)

diferencia entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos. La tarea no será fácil, pero no puede justificarse una diferencia tan grande, especialmente cuando no hay garantías de que no aumente. A pesar de que los intereses de los miembros del personal son importantes, los de los Estados Miembros lo son más. En sus observaciones sobre el informe del Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, el Secretario General aceptó la necesidad de establecer vínculos concretos entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de la administración pública de los Estados Unidos. Lamentablemente, eso no se ha hecho.

19. La delegación de la Unión Soviética votará en contra de la recomendación de la Comisión relativa a incluir en el sueldo básico cinco clases de ajustes por lugar de destino, ya que la propuesta entrañaría consecuencias financieras injustificadas y representaría un aumento disimulado de los sueldos actuales. En varias ocasiones, la Asamblea General pidió que se analizaran a fondo los sistemas de ajuste existentes, pero hasta ahora no se ha hallado una solución definitiva.

20. Ha habido un aumento sin precedentes en el número de incrementos y prestaciones, que constituyen hasta un 25% del sueldo básico de un funcionario público internacional. Lamentablemente, algunas de las recomendaciones de la Comisión llevarían consigo más aumentos y prestaciones. El representante de la Unión Soviética alberga dudas especialmente respecto de la recomendación de calcular indemnizaciones de separación y otras prestaciones a base no de un sueldo básico sino de la remuneración pensionable. El argumento de que ese criterio reduciría la necesidad de incluir en el sueldo básico clases de ajustes por lugar de destino no resulta convincente. La delegación de la Unión Soviética no puede apoyar tampoco la recomendación de la Comisión relativa al aumento del subsidio de educación, que carece de fundamento. La recomendación relativa al establecimiento de una prima por terminación del servicio pagadera a funcionarios cuyo nombramiento no les sea renovado después de haber completado seis años de servicio ininterrumpido (A/31/30, párr. 79) no sólo es infundado sino que discrimina contra aquellos funcionarios que, por razones diversas, no desean renovar su contrato después de seis años de servicio. La delegación soviética votará en contra de esa recomendación.

21. En el párrafo 57 de su informe, la CAPI recomienda que, en algunos casos, se la autorice a adoptar medidas independientes con respecto a los sueldos de los funcionarios, sin esperar una decisión de la Asamblea General. Si esa recomendación significa que la CAPI puede aumentar el sueldo de los funcionarios del cuadro orgánico, la Unión Soviética no puede apoyarla, puesto que los sueldos de dichos funcionarios están dentro de la competencia exclusiva de la Asamblea General. La Administración de las Naciones Unidas debe tomar nota de la conclusión de la Comisión de que debe aumentarse la eficiencia de la Secretaría no aumentando los salarios sino mejorando los métodos de administración y aumentando la productividad. La delegación de la Unión Soviética votará en contra de los gastos adicionales que resulten de las recomendaciones de la CAPI, pues no se justifican.

22. El Sr. KIVANC (Turquía) toma nota con satisfacción de que el estatuto de la CAPI ha sido aceptado por 10 organizaciones además de las Naciones Unidas, y de que otras dos organizaciones han participado activamente en la labor de la Comisión. Con toda razón la CAPI sigue prestando fundamental atención a las peticiones hechas por la Asamblea en sus resoluciones 3042 (XXVII), 3357 (XXIX) y 3418 (XXX). El orador celebra los esfuerzos de la Comisión por asegurar que se dé a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes y a los representantes del personal toda oportunidad para dar a conocer sus opiniones.

23. A la delegación de Turquía no le preocupa indebidamente la exposición de la Comisión de que en el limitado tiempo disponible la CAPI no haya podido recomendar una reforma fundamental del sistema, dado que no está plenamente convencida de que tal reforma sea necesaria en este momento. Debido al aumento del personal, los Estados Miembros tienen que soportar una carga financiera cada vez mayor, pero eso probablemente es inevitable debido a la índole especial de las organizaciones internacionales. En consecuencia, a juicio de la delegación de Turquía, la labor principal de la Comisión debe consistir en evaluar el régimen de sueldos para corregir anomalías e introducir mejoras a fin de adaptar el sistema a las condiciones cambiantes. Tal trabajo debe basarse en las disposiciones de los Artículos 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas y las disposiciones pertinentes de las constituciones de los organismos especializados. Además, la Comisión debe tratar de asegurar equidad, coherencia, universalidad y claridad, como ella misma lo afirma en el párrafo 45 del informe. La delegación de Turquía aplaude el hincapié que en el párrafo 47 hace la Comisión en la "gestión administrativa". Cuando resulte evidente que es conveniente una reforma fundamental, los órganos legislativos deberán definir claramente los principios y objetivos del nuevo sistema.

24. En términos generales, la delegación de Turquía apoya las conclusiones y recomendaciones de la CAPI. No tiene dificultad alguna en aceptar la validez continua del principio Noblemaire pero le agradaría una definición mejor de los conceptos de "remuneración" y "compensación total". En la comparación entre los sistemas de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos no se deben tener en cuenta las prestaciones totalmente sujetas a rendición de cuentas. La delegación de Turquía comparte la preocupación que la Comisión expresa en los párrafos 146 y 147 del informe.

25. El orador espera que la Comisión siga estudiando el sistema de ajuste por lugar de destino oficial, teniendo en cuenta todos los factores pertinentes.

26. Con respecto al subsidio de educación, debe tenerse en cuenta la situación del personal no expatriado, para crear un medio ambiente psicológico mejor.

27. La delegación de Turquía puede aceptar la recomendación de la Comisión respecto del aumento de la indemnización por separación del servicio y la introducción de una prestación al término de los servicios.

28. El orador celebra cálidamente la decisión de la Comisión de revisar en la primera oportunidad de que disponga la cuestión de los incentivos para el aprendizaje de idiomas e insta a que se prevenga la discriminación contra el personal cuya lengua materna no sea un idioma oficial o de trabajo de las Naciones Unidas, mediante la introducción de medidas apropiadas.

29. Para terminar, el orador felicita a los miembros de la Comisión por el éxito que han logrado al ocuparse de una labor tan compleja tanto desde el aspecto técnico como psicológico.

30. El Sr. RASOULI (Afganistán) dice que muchos de los puntos que tenía intenciones de plantear ya han sido mencionados en el debate.

31. Pese a la admirable moderación demostrada por la CAPI, sus propuestas, si se aprueban, aumentarán el gravamen sobre las reservas de divisas fuertes de algunos Estados Miembros, especialmente los países menos desarrollados. A pesar de ello, la delegación del Afganistán está convencida de que la CAPI ha tratado de presentar las mejores soluciones posibles para una serie de cuestiones difíciles y, en consecuencia, brindará su apoyo general a las recomendaciones de la Comisión. Sin embargo, tiene reservas con respecto a la posible adición de una categoría P-6, de la que parece no haber una necesidad apremiante. Además, tiene dificultades para comprender cómo a una persona despedida por mala conducta se le pueda dar una indemnización de hasta seis meses de sueldo. Al respecto, se debe aplicar fielmente el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, con lo que se evitarán gastos innecesarios en indemnizaciones.

32. Con respecto a los sueldos de servicios generales, la delegación del Afganistán confía en que la CAPI examinará la aptitud del principio de que se debe remunerar al personal de servicios generales en conformidad con las mejores escalas en vigor en la localidad.

33. Con respecto a las economías, la delegación del Afganistán sostiene la posición de que la reducción de los gastos se debe buscar en la racionalización de la administración del personal así como en la esfera de los sueldos.

34. La delegación del Afganistán está de acuerdo con la opinión de que debe pagarse el subsidio de educación a los funcionarios cuyos hijos asistan a la universidad en el país de origen.

35. El Sr. GAMBOA (Venezuela) reitera la confianza de su delegación en la Comisión, aprecia las recomendaciones que ha presentado y siente complacencia de que la mayoría de los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas haya aceptado el estatuto de la Comisión.

36. La delegación de Venezuela reconoce el equilibrio que adoptó la Comisión al no proponer una reforma fundamental del régimen de sueldos de las Naciones Unidas en momentos en que la mayoría de los Estados Miembros experimenta dificultades económicas. Sin embargo, considera que en el futuro será necesario realizar una reforma fundamental y sugerir medidas de gestión administrativa. Por lo tanto, la delegación de Venezuela está de acuerdo con las conclusiones formuladas en el párrafo 43 del informe de la Comisión.

(Sr. Gamboa, Venezuela)

37. La Comisión deberá continuar examinando los méritos de la práctica actual de tomar como base comparativa la administración pública de los Estados Unidos para fijar el nivel de sueldos en las Naciones Unidas. Si se hacen comparaciones con otras administraciones públicas, podrá encontrarse una mayor flexibilidad y soluciones complementarias.
38. La delegación de Venezuela está de acuerdo con la conclusión que figura en el párrafo 59 del informe, relativa a la diferenciación entre la remuneración neta global de los funcionarios con y sin familiares a cargo.
39. Con respecto al subsidio de educación, la delegación de Venezuela comparte los criterios expresados por la delegación del Japón y lamenta que se haya distorsionado el propósito original del subsidio, que actualmente se usa para eximir a los padres de los gastos que exige la educación de sus hijos. La nueva escala recomendada por la Comisión significará gastos adicionales de 435.000 dólares.
40. La recomendación relativa a los pagos por separación del servicio que figura en el párrafo 65 del informe constituye un celebrado adelanto y un reconocimiento justo para los funcionarios con contrato a plazo fijo.
41. La delegación de Venezuela espera con interés los resultados del estudio que haga la Comisión sobre la escala de sueldos del cuadro de servicios generales y espera que pueda elaborar metodologías uniformes, eliminando cualesquiera anomalías que se hayan presentado debido a que en el pasado los jefes ejecutivos de cada organización tomaban decisiones separadas.
42. Para terminar, el orador está de acuerdo con la Comisión en que debe mantener en estudio continuo el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta no solamente el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, sino también la necesidad de corregir las muchas anomalías señaladas por los Estados Miembros, particularmente las indicadas durante el vigésimo noveno período de sesiones cuando, al tratar en sus debates el tema de las cuestiones del personal, la Comisión se refirió al informe del Inspector Bertrand.
43. La Srta. MUCK (Austria) expresa su reconocimiento por el examen sistemático de la Comisión que figura en el documento A/31/30 y celebra su reafirmación del principio Noblemaire.
44. La necesidad de reformar el actual régimen de sueldos se ha hecho más urgente a consecuencia de los recientes acontecimientos relativos a las divisas y a las variaciones del costo de la vida en los países de las misiones principales. Por lo tanto, su delegación celebra la recomendación de la Comisión de que se suprima la distinción entre los ajustes por lugar de destino para el personal con y sin familiares a cargo y que la diferenciación se efectúe introduciendo diferentes contribuciones del personal. Esa recomendación, si se aprueba, ajustará más las contribuciones del personal de las Naciones Unidas a las disposiciones nacionales relativas al impuesto sobre la renta.

/...

(Sra. Moll, Austria)

45. Además su delegación apoya la recomendación de la Comisión en el sentido de que en el sueldo básico se incorporen cinco clases de ajuste por lugar de destino. Tal medida restablecerá en cierto grado el equilibrio entre el sueldo básico y los componentes de ajuste por lugar de destino de la remuneración. También es aceptable la recomendación de la Comisión en el sentido de que las escalas de contribuciones del personal se hagan más progresivas, y por lo tanto, su delegación apoya las escalas de contribuciones del personal que figuran en el anexo VIII del informe de la Comisión.

46. También es aceptable el moderado aumento propuesto en la prestación por familiares secundarios a cargo, las nuevas escalas de las cantidades de la prima de repatriación, y las indemnizaciones por separación del servicio. Sin embargo, a la luz de la difícil situación presupuestaria, podría ser apropiado considerar la conveniencia de fijar un límite máximo para el monto de la prima de repatriación. Además, es conveniente que se examinen las condiciones en las cuales se plantean los derechos a tal prima, incluso si es adecuado pagar la prima a un funcionario que se jubila después de 25 ó 30 años de servicio, o que permanece en el país de la misión después de su jubilación.

47. La delegación de Austria apoya vigorosamente la recomendación de la Comisión que figura en el párrafo 75, relativa a la modificación de los requisitos para beneficiarse del subsidio de educación, una escala más objetiva de los gastos reembolsables, y un modesto aumento de la cuantía fija pagadera por gastos de pensionado. Al respecto, la oradora señala a la atención las observaciones pertinentes del CAC que figuran en la segunda frase del párrafo 13 del documento A/31/239 relativo a la conveniencia de que se recomiende el pago del subsidio hasta la primera de las dos fechas siguientes: el final del cuarto año de estudios universitarios del hijo o el año en que éste reciba el primer título reconocido. A juicio de su delegación, esa fecha de terminación del subsidio de educación sería más objetiva que la actual, a saber, el vigésimo primer cumpleaños. La delegación de Austria espera que la Comisión reanude su examen del asunto en la primera oportunidad.

48. A la luz de lo que se expresa en el párrafo 315 del informe, la delegación de Austria insiste en la importancia particular que atribuye a la necesidad de que se modifiquen las prestaciones en caso de fallecimiento pagaderas a los familiares a cargo que sobrevivan a un funcionario que muera en el servicio. Un ajuste de las disposiciones actuales para la indemnización en caso de fallecimiento de conformidad con las nuevas escalas sugeridas para la indemnización por separación del servicio constituiría una pequeña mejora en la situación de los familiares a cargo que sobrevivan.

49. La cuestión de las guarderías diurnas es de fundamental importancia y el asunto debe seguir estudiándose en el contexto de una política de personal progresiva. Si la Comisión insta con sinceridad al Secretario General a que haga todo

(Srta. Muck, Austria)

lo posible por aumentar el número de mujeres calificadas en la Secretaría, las Naciones Unidas deben brindar apoyo, incluso apoyo financiero, para la creación de guarderías diurnas. La delegación de Austria, por lo tanto, espera con interés las propuestas del Secretario General al respecto.

50. Para terminar, la oradora dice que se necesita con urgencia la orientación de la Comisión respecto de los sueldos de servicios generales y la delegación de Austria espera con mucho interés los resultados de los estudios de la Comisión sobre el particular.

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

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL
(A/31/154 y Corr.1 y 2; A/C.5/31/L.11/Rev.2 y L.18; A/C.5/31/CRP.1, 3 y 5)
(continuación)

51. El Sr. GHERAB (Subsecretario General de Servicios Generales), refiriéndose a la cuestión de la creación de una guardería diurna en Nueva York para los hijos de funcionarios, dice que la CAPI ha decidido que la cuestión de la responsabilidad del empleador de suministrar o ayudar a suministrar guarderías diurnas es un asunto de política social y, por lo tanto, de las condiciones del servicio en general, pero no puede decirse que sea propiamente parte del régimen de sueldos. En espera de la presentación de más propuestas relativas a la política social, la Comisión no cree estar en condiciones de expresar ninguna opinión sobre el problema general (A/31/30, párr. 21). Las propuestas anteriores sobre el establecimiento de una guardería diurna en Nueva York se habían basado en gran parte en la ayuda de las autoridades municipales locales. Sin embargo, muchas guarderías diurnas ya establecidas en la ciudad de Nueva York se hallan en graves dificultades, y cualquier centro de esta naturaleza que se establezca en beneficio del personal de las Naciones Unidas requeriría considerable apoyo financiero de las Naciones Unidas.

52. El representante del Japón ha señalado en la 22a. sesión que no ha recibido respuesta alguna a una pregunta que había formulado a la Oficina de Servicios de Personal en la 1765a. sesión de la Quinta Comisión durante el trigésimo período de sesiones de la Asamblea General. El orador lamenta que no haya sido posible dar una respuesta en ese momento. La cuestión trataba de un asunto que se relacionaba con un subtema del tema de las cuestiones relativas al personal sobre el cual la Quinta Comisión ya ha presentado su informe, y sobre el cual la Asamblea ya ha tomado medidas. Con respecto al fondo de la cuestión, el representante del Japón ha pedido información sobre la aplicación de una decisión adoptada por la Quinta Comisión en el vigésimo noveno período de sesiones sobre la interpretación de las disposiciones de la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General, relativas al conocimiento de un segundo idioma. El representante del Japón se refirió al memorandum que se envía cada año a los jefes de departamento, en los que se

/...

(Sr. Ghaleb)

les pide que recomienden candidatos para ascensos. El memorandum se refiere a la resolución 2480 B (XXIII), pero no a la aprobación de la decisión de la Quinta Comisión por la Asamblea. La flexibilidad que ejerce el Secretario General dimana de una decisión aprobada por la Quinta Comisión en el vigésimo sexto período de sesiones, en la que pidió al Secretario General que salvaguardara los intereses de los funcionarios cuya lengua materna no era uno de los idiomas oficiales. Según la decisión adoptada por la Quinta Comisión en el vigésimo noveno período de sesiones (A/9980, párr. 47), el Secretario General había de seguir aplicando con flexibilidad la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General con respecto al ascenso de los funcionarios. El orador subraya la palabra "seguir". Por lo tanto no hubo razón alguna para cambiar el texto del memorandum. El Secretario General no pide a los jefes de departamentos que hagan uso de esa flexibilidad; él hace uso de ella en la recomendación de la Junta de Nombramientos y Ascensos. Los miembros de la Junta conocen a fondo las decisiones de la Asamblea General y de la Quinta Comisión.

53. El representante de Trinidad y Tabago ha sugerido que, para los fines de planificación, deberá haber una lista de puestos que puedan quedar vacantes en un período de 12 meses como consecuencia de la jubilación del personal o de la expiración de los contratos, y pregunta si podría proporcionarse esa lista a las Misiones Permanentes con suficiente tiempo para información de los gobiernos. Según la cláusula 4.4 del reglamento del personal, se requiere que el Secretario General, antes de examinar a los candidatos de fuera de las Naciones Unidas, estudie la aptitud profesional y la experiencia de las personas que ya se encuentran al servicio de las Naciones Unidas. En el caso del personal cuyos nombramientos a plazo fijo estén por expirar, se presume que, a condición de que hayan desempeñado satisfactoriamente sus funciones, se les debe considerar en primer lugar puesto que han adquirido la experiencia más pertinente. Cuando se produce una vacante a nivel del cuadro orgánico, o a nivel de Oficial Principal o Director, lo primero será determinar lo antes posible si dentro de la Organización hay un candidato adecuado. Cuando no existan tales candidatos se buscarán candidatos externos. Se examinará la lista de candidatos para ver si hay un candidato adecuado de un país no representado o insuficientemente representado, o un candidato de un grupo que la Asamblea General haya indicado al Secretario General con preferencia. Se publicará un anuncio de vacante solamente si en la lista no se encuentra ningún candidato adecuado y, por lo tanto, evidentemente beneficiará a los Estados Miembros proponer candidatos para la lista. El anuncio de vacante se transmitirá a todas las delegaciones al mismo tiempo, y en él se fijará una fecha límite para la recepción de solicitudes y antes de esa fecha no se tomará ninguna decisión. La Oficina de Servicios de Personal tiene intenciones de seguir el mismo procedimiento en el futuro pero, como la petición del representante de Trinidad y Tabago está bien fundamentada, en el próximo informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría se incluirá información sobre los puestos ocupados al 30 de junio de 1977 por funcionarios que hayan llegado a la edad de jubilarse o que cumplirán esa edad durante el año siguiente.

(Sr. Gherab)

54. El representante de Francia ha planteado la cuestión de la contratación de gente joven. En 1975 fueron contratados cinco funcionarios de menos de 25 años, 34 de entre 25 y 29 años de edad, y 89 de entre 30 y 34 años de edad, para puestos del cuadro orgánico sujetos al principio de la distribución geográfica, en comparación con un total de 300 nuevas contrataciones aproximadamente.

Proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2

55. El PRESIDENTE señala a la atención de la Comisión los documentos A/C.5/31/L.18 y Conference Room Paper 5.

56. El Sr. TALIEH (Irán), presenta la segunda versión revisada del proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2 y anuncia que las delegaciones de las Bahamas y Nicaragua se han sumado a la lista de patrocinadores. Destaca algunos cambios editoriales y ciertas modificaciones de la redacción del párrafo 2, en el que se ha incorporado la enmienda propuesta verbalmente por la delegación de Grecia. A sugerencia de la delegación del Alto Volta, se eliminaron las palabras "un ombudsman" en el párrafo 7.

57. El Sr. LAVAU (Director de la División de Presupuesto) dice que, a juicio del Secretario General, el párrafo 7 tendría consecuencias financieras. El grupo mencionado, que probablemente se nombraría antes de fines de 1977, necesitaría un secretario y, debido a la falta de secretarios en la División de Administración de Personal, habría que crear un nuevo puesto de categoría G-1 a G-4, a un costo anual de 14.000 dólares.

58. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) dice que la CCAAP ha estudiado los cálculos del Secretario General relativos a las consecuencias financieras del proyecto de resolución teniendo en cuenta las declaraciones hechas en la mañana por un representante del Secretario General. La proporción entre personal del cuadro de servicios generales y personal del cuadro orgánico en la División de Administración de Personal es levemente superior a 1:1. Por consiguiente, si la Quinta Comisión recomienda que la Asamblea General apruebe el proyecto de resolución, no debe haber necesidad de asignar créditos adicionales. El Secretario General debe tratar de cubrir los servicios con la plantilla asignada a la División de Personal.

59. El Sr. HEPBURN (Bahamas) dice que considera muy importante el proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2, ya que su país no está representado en el nivel del cuadro de servicios generales, del cuadro orgánico o de las categorías superiores de la Secretaría y, por consiguiente, apoya toda medida razonable encaminada a lograr una distribución geográfica más equitativa de los puestos de la Secretaría. El Gobierno de las Bahamas no está dispuesto a tolerar la desigualdad y considera que este proyecto de resolución es una medida muy apropiada. Aunque no quiere discutir los aspectos buenos o malos del sistema que rige la composición de la Secretaría, la brevedad de su declaración no debe interpretarse como falta de preocupación. Insta no sólo a que se apruebe el proyecto de resolución sino, además, a que se procure aplicar sus disposiciones tan pronto como sea posible. Aunque el proyecto de resolución no satisface todas las necesidades de todos los Estados Miembros, es básicamente adecuado.

/...

60. El Sr. CHANDLER (Barbados) dice que su delegación no insistirá en su enmienda (A/C.5/31/L.18) al proyecto de resolución. Espera que el proyecto de resolución se apruebe, ya que se ajusta a los intereses de su delegación con respecto a varios puntos.

61. El Sr. GARRIDO (Filipinas) dice que en el próximo informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría se debe incluir información sobre el personal de categoría superior separado del servicio y sobre la nacionalidad, edad y sexo de las personas que lo reemplacen. También debe proporcionar información sobre la nacionalidad, edad y sexo de los funcionarios contratados y ascendidos durante el período comprendido en el informe, así como un análisis sobre la medida en que la contratación y los ascensos hayan fomentado una distribución más equitativa de los puestos.

62. La delegación de Filipinas apoyará sin dificultad el proyecto de resolución. En lo que respecta al párrafo 7, el orador propone que después de las palabras "trato discriminatorio" se agreguen las palabras "contra la mujer" y que se sustituya a la palabra "apropiadas" por "de reparación".

63. El Sr. AKASHI (Japón), refiriéndose a la respuesta del Subsecretario General relativa a la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General y a la decisión adoptada por la Quinta Comisión en el vigésimo noveno período de sesiones, dice que no hay indicios de que se haya informado a los jefes de departamento de esta última decisión, ya que la redacción del memorando no se había modificado. Por consiguiente, la delegación del Japón no está satisfecha con la aplicación de la decisión de la Quinta Comisión. Es fundamental que la promoción dependa exclusivamente del desempeño profesional, y que no haya discriminación alguna por motivos de sexo, país de origen, religión o idioma. El orador espera que el Secretario General tenga a bien reflejar las importantes decisiones de la Quinta Comisión.

64. El representante del Japón no concuerda con la propuesta de Filipinas de que se agreguen las palabras "contra la mujer" en el párrafo 7 del proyecto de resolución, ya que es importante que el proyecto de resolución se aplique a todas las formas de discriminación.

65. El Sr. GARRIDO (Filipinas) retira su propuesta.

66. El Sr. POUAYAD AGHA (Argelia) dice que está de acuerdo con la CCAAP en que el párrafo 7 del proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2 no debe tener consecuencia financiera alguna, ya que debería ser posible encontrar un secretario en la plantilla actual.

67. El Sr. OUEDRAOGO (Alto Volta) dice que su delegación tiene dificultades con la enmienda al párrafo 2 propuesta por Grecia y aceptada por los patrocinadores. Es bien sabido que hay varios países en desarrollo que ya están excesivamente representados en la Secretaría. Pero una interpretación estricta del párrafo 2, en su forma enmendada, significaría que incluso los países en desarrollo excesivamente representados tienen derecho a esperar que se nombre a más de sus

(Sr. Ouedraogo, Alto Volta)

nacionales para ocupar puestos de categoría superior de la Secretaría. La delegación del Alto Volta también prevé un posible conflicto entre los párrafos 2 y 3 y pide la opinión de la Secretaría al respecto.

68. La delegación del Alto Volta puede apoyar la sugerencia de Filipinas relativa a la información que se ha de incluir en futuros informes sobre la composición de la Secretaría. La delegación del Alto Volta propuso que el Secretario General proporcionara la información que figura en los Conference Room Papers 1 y 3 en todos sus informes en el futuro y, para obviar la necesidad de que la Comisión tomase una decisión oficial al respecto, convendría que el Subsecretario General de Servicios de Personal expresara su voluntad de hacerlo.

69. Ha sorprendido a la delegación del Alto Volta que la Secretaría haya esperado tanto tiempo para informar a la Comisión de que el párrafo 7 del proyecto de resolución tendría consecuencias financieras. Lo habitual es que cuando se somete un proyecto de resolución la Secretaría presente inmediatamente una exposición de consecuencias financieras, que luego es examinada por la Comisión Consultiva. El procedimiento adecuado no ha sido aplicado con respecto al proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2 y en el futuro la Secretaría debería cumplir más seriamente con su responsabilidad de informar a la Comisión acerca de las consecuencias financieras al comienzo del examen de los proyectos de resolución. La delegación del Alto Volta apoya la recomendación de la Comisión Consultiva de que los gastos derivados de la aplicación del párrafo 7 se sufraguen con los recursos existentes. Sin embargo, puede resultar necesario examinar este asunto en el futuro si el número de denuncias presentadas al grupo es tan elevado que se produzca una necesidad imperiosa de asistencia adicional.

70. El Sr. THOMAS (Trinidad y Tabago) agradece al Subsecretario General sus explicaciones, que su delegación considera satisfactorias. Observa que el Secretario General señaló en su informe que en el futuro la Secretaría se proponía dar publicidad a las vacantes en la categoría D-2.

71. Como delegación, Trinidad y Tabago ha compartido plenamente la filosofía y el objetivo de la enmienda de Barbados.

72. El Sr. TALIEH (Irán) asegura al representante del Alto Volta que el párrafo 2 del proyecto de resolución no apoya de manera alguna la discriminación contra los países no representados o insuficientemente representados. Ese párrafo debe interpretarse con el mismo espíritu que la totalidad del proyecto de resolución y el orador está seguro de que la Secretaría lo interpretará así. El párrafo 3 asegura que se dé prioridad a los nacionales de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

73. El PRESIDENTE anuncia que se ha pedido que el párrafo 2 sea sometido a votación por separado.

74. El Sr. NORBURY (Estados Unidos de América), explica su voto antes de la votación y dice que su delegación apoya plenamente el concepto de que los países en desarrollo deben tener una representación adecuada en los puestos de categoría superior y en todos los demás niveles de la Secretaría. Considera que una

/...

(Sr. Norbury, Estados Unidos)

representación adecuada significa una representación conforme a la fórmula universalmente convenida de la distribución geográfica equitativa y no derivada de la adhesión estricta a porcentajes precisos en todos los niveles de la Secretaría. Esa es la razón del sistema de límites convenientes. Sin embargo, evidentemente algo andaría mal si los países en desarrollo o cualquier otro grupo de países estuvieran representados muy insuficientemente en las categorías superiores y excesivamente en otras, sin embargo este no es el caso. En el cuadro C del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/31/154) se observa claramente que la representación de los países en desarrollo (grupos A y C) en la categoría D-1 y categorías superiores es levemente superior al punto medio de esos grupos.

75. De las declaraciones de los patrocinadores del proyecto de resolución se desprende claramente que han previsto un régimen especial para los puestos de categoría superior y de formulación de políticas, en que las reglas que se aplican a otros puestos evidentemente han de desvirtuarse debido a la necesidad percibida de poner los puestos relacionados con el desarrollo económico y social en gran medida en manos de nacionales de los países en desarrollo, ya que, supuestamente, sólo ellos pueden comprender verdaderamente las necesidades de dichos países. La delegación de los Estados Unidos no concuerda en absoluto con esa premisa y no considera que categoría alguna de puestos deba estar sometida a reglamentos especiales, como tampoco ningún departamento, división o puesto en particular debe estar sujeto a esos reglamentos. La delegación de los Estados Unidos se siente consternada ante la opinión expresada de que se busca la justicia para un grupo de países, por encima de los demás. Debe buscarse la justicia para todos. El párrafo 2 es totalmente contrario al excelente pensamiento expresado en el párrafo 9 del preámbulo y lleva a la conclusión ineludible de que el sistema de ascensos ya no debe basarse en el mérito. La delegación de los Estados Unidos no acepta ese tipo de desviación de los principios básicos de una administración pública internacional eficaz y, en consecuencia, votará en contra del párrafo 2.

76. Ms. TROTTER (Nueva Zelandia) dice que el proyecto de resolución tiene varios elementos positivos importantes, especialmente las disposiciones relativas a la mujer y a los jóvenes. Su delegación puede aceptar las disposiciones del párrafo 1. Sin embargo, desde un punto de vista de redacción, habría preferido que en ese párrafo se hubiese expuesto el nuevo método para establecer los límites convenientes, en lugar de hacer referencia meramente al informe del Secretario General.

77. Con respecto al párrafo 2, la delegación de Nueva Zelandia se abstuvo en la votación de una disposición similar de la resolución 3417 A (XXX) en que no se había tomado debidamente en cuenta el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. El proyecto de resolución carece además del equilibrio necesario y habría mejorado si, como en el preámbulo, se hubiese hecho también referencia al Artículo 101 en la parte dispositiva.

(Ms. Trotter, Nueva Zelandia)

78. El párrafo 7 constituye una disposición positiva y la delegación de Nueva Zelandia aplaude la recomendación pertinente de la Comisión Consultiva. Aunque habría aceptado la designación de un ombudsman, también está dispuesta a aceptar un grupo. La redacción final del párrafo es apropiada, ya que permitirá al grupo investigar las denuncias de trato discriminatorio por motivos de sexo o de cualquier otro motivo no relacionado con el desempeño del funcionario. Puesto que los miembros del grupo ocuparían posiciones delicadas, sería necesario elegir personas que contaran con la confianza de la administración y del personal. Por consiguiente, los nombramientos deberían hacerse en estrecha consulta con el Comité Consultivo Mixto.

79. Fiel a la posición adoptada en 1975, la delegación de Nueva Zelandia se abstendrá en la votación sobre el párrafo 2, pero votará a favor del proyecto de resolución en su totalidad.

80. Por 80 votos contra 7 y 16 abstenciones, queda aprobado el párrafo 2 del proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2.

81. El PRESIDENTE invita a las delegaciones que deseen explicar su voto antes de la votación sobre el proyecto de resolución a que lo hagan.

82. El Sr. LELLKI (Suecia) dice que su delegación aprecia los esfuerzos de los patrocinadores por redactar un texto equilibrado, aceptable para el mayor número posible de Estados Miembros. Le agradan especialmente las referencias a la resolución 3416 (XXX) relativa al empleo de mujeres en la Secretaría, que su delegación también patrocinó. Comparte plenamente la preocupación por los escasos progresos realizados en la aplicación de dicha resolución y respalda el llamamiento a que se adopten medidas adecuadas para encontrar más candidatas, garantizar la igualdad de oportunidades de ascensos a mujeres calificadas de la Secretaría y aumentar la proporción de mujeres en puestos de categoría superior. También le agradan los llamamientos a que se intensifiquen los esfuerzos por atraer a personas más jóvenes a las Naciones Unidas y por reforzar la función de la Oficina de Servicios de Personal y las disposiciones para nombrar un grupo a fin de que investigue las denuncias de trato discriminatorio por motivos de sexo.

83. La delegación de Suecia comprende y respeta también el objetivo de los diversos párrafos relativos a lograr mejor equilibrio geográfico en los puestos de la Secretaría. Esos párrafos tienen muchos puntos que la delegación de Suecia puede apoyar, tal como la opinión de que ningún puesto, departamento individual, división o dependencia de la Secretaría debe considerarse como reservado exclusivamente a un Estado Miembro o región en particular. La delegación de Suecia aplaude dicha declaración, especialmente dado que observa con preocupación la opinión expresada por algunas delegaciones en el sentido de que la Secretaría debería estar obligada a solicitar el consentimiento del Gobierno al considerar el nombramiento de uno de sus nacionales. Tal opinión es contraria no sólo al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta sino también al Artículo 100, que estipula que los miembros del personal

/...

(Sr. Lellki, Suecia)

son funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización. El objetivo de la delegación de Suecia es lograr que la Secretaría sea verdaderamente una institución internacional e impedir que se convierta en un órgano intergubernamental. Por esa razón, le resulta difícil aceptar párrafos que limitarían la capacidad del Secretario General para aplicar la regla fundamental de la contratación de personal establecida en el Artículo 101 de la Carta. Por consiguiente, las disposiciones del proyecto de resolución relativas a una distribución geográfica mejor del personal deben seguir siendo meras recomendaciones, que han de aplicarse a ser posible y que por ningún motivo deberían entorpecer la elección de los candidatos más capacitados, cualesquiera que fuesen su nacionalidad, edad o sexo. La delegación de Suecia considera que los factores positivos del proyecto de resolución son predominantes y, por consiguiente, está dispuesta a votar a favor, con sujeción a las observaciones e interpretaciones que ha planteado.

84. El Sr. PIRSON (Bélgica) dice que los elementos positivos del proyecto de resolución superan las dificultades que su delegación tiene con respecto al párrafo 2. Por consiguiente, la delegación de Bélgica votará a favor del proyecto de resolución en su totalidad, tras haberse abstenido en la votación por separado del párrafo 2.

85. Por 95 votos contra ninguno y 6 abstenciones queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/31/L.11/Rev.2 en su totalidad.

86. El Sr. NORBURY (Estados Unidos de América) declara que se ha abstenido en la votación sobre la resolución pese a que contiene varias disposiciones que apoya plenamente. Su delegación aplaude la atención que se presta en la resolución a la apremiante necesidad de que se dé el mismo trato a la mujer en la contratación y en la administración interna en general. Simpatiza con la solicitud de que se dé prioridad a la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. No obstante, la delegación de los Estados Unidos da por sentado que esa atención especial a la mujer, los jóvenes y los nacionales de Estados no representados o insuficientemente representados concordará plenamente con las consideraciones primordiales que constan en el Artículo 101 de la Carta. Por último, su delegación acepta el nuevo método de fijar límites convenientes.

87. Sin embargo, al mismo tiempo, la resolución le plantea dificultades graves. Ha expresado ya sus objeciones al párrafo 2. Con respecto al último párrafo del preámbulo, es bien conocida la posición de su delegación con respecto a las resoluciones aprobadas en el sexto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General relativas al nuevo orden económico internacional. Además, a su delegación le preocupa la aparente relación entre ese párrafo del preámbulo y el párrafo 2.

88. La delegación de los Estados Unidos explicó detalladamente en una declaración anterior por qué no cree que se justifique un aumento del factor condición de miembro. De hecho, se podrían avanzar argumentos excelentes para dejar el factor condición de miembro tal como está y al mismo tiempo disminuir o eliminar el factor población. El único argumento que se ha expuesto a favor de aumentar el

/...

(Sr. Forbuny, Estados Unidos)

factor condición de miembro ha sido que los países en desarrollo pequeños necesitan estar más representados en la Secretaría para que se tenga en cuenta su punto de vista, ya que las Naciones Unidas se ocupan cada vez más de facilitar su desarrollo. A su delegación no le convence ese argumento y, de haberse votado por separado con respecto al párrafo 1 b) habría votado en contra. Su delegación entiende que la mayoría de los miembros de la Comisión favorece el nuevo equilibrio de los factores condición de miembro, contribuciones y población, que se ha establecido en la resolución que se acaba de aprobar, pero se reserva el derecho a poner en duda ese equilibrio siempre que se estudie el tema en el futuro. Sobre todo, cree firmemente que el factor población es anticuado e insta a la Secretaría a que vuelva a examinar si es necesario, ahora que se ha vuelto a aumentar el peso del factor condición de miembro.

89. Por último, tiene la esperanza y la convicción de que la Secretaría administrará todas las disposiciones de la resolución de conformidad con las disposiciones del Artículo 101 de la Carta, que salvaguarda los intereses de todos los Estados Miembros.

90. El Sr. SCHMIDT (República Federal de Alemania) dice que se ha abstenido en la votación sobre la resolución en conjunto porque, aunque está de acuerdo con varias de sus disposiciones, otras le plantean dificultades. Su delegación acepta el nuevo método de determinar los límites convenientes propuestos por el Secretario General y espera que, en interés de la continuidad, no se vuelva a examinar ese método hasta dentro de tres años. Su delegación apoya plenamente el párrafo 3, habida cuenta del gran número de Estados que todavía no están representados o que lo están insuficientemente.

91. El párrafo 2 es el que le plantea más dificultades. Votó contra una disposición parecida en la resolución 3417 A (XXX), con la que no se aclaró suficientemente que la consideración primordial que consta en el Artículo 101 de la Carta no debería dejarse a un lado cuando se trata de aumentar la representación de los países en desarrollo en cargos de categoría superior y de adopción de políticas. Por ese motivo, su delegación ha votado en contra del párrafo 2.

92. El Sr. RELLIE (Reino Unido) manifiesta que no ha tenido más remedio que votar en contra del párrafo 2, ya que en él se reafirma una resolución a la que el Reino Unido se opuso en un período de sesiones anterior. En ocasiones anteriores explicó ya su opinión con respecto a la representación de los países en desarrollo en puestos de categoría superior de la Secretaría. De no haberse incluido el párrafo 2, su delegación habría podido apoyar un consenso con respecto a la resolución en conjunto. No obstante, abriga reservas con respecto al tono de otros párrafos, sobre todo, en lo relativo a la eliminación de la palabra "primordial" en la versión inicial del sexto párrafo del preámbulo. No puede aceptar la suposición de que los países en desarrollo necesitan estar representados en cargos de categoría superior para salvaguardar sus intereses, ya que ello contradice el octavo párrafo del preámbulo. La delegación del Reino Unido acepta el nuevo límite mínimo conveniente sólo en la inteligencia de que no se va a modificar en un futuro cercano, ya que cualquier otro aumento de esa cifra sería injusto para los contribuyentes importantes.

/...

93. El Sr. ALLAFI (República Árabe Libia) dice que ha votado a favor de la resolución porque contiene varias disposiciones importantes. La responsabilidad de la Quinta Comisión no debe limitarse a aprobar proyectos de resolución sino que debe garantizar la aplicación de esas resoluciones por parte de la Oficina de Servicios de Personal. Como sabe todo el mundo, en los últimos años la Asamblea General ha aprobado varias resoluciones en las que se fomenta la contratación de mujeres y jóvenes y se pide una distribución geográfica mejor de los puestos en la Secretaría. Por desgracia, esas resoluciones se han aplicado de manera parcial o con lentitud. La Oficina de Servicios de Personal debe ser reforzada para que pueda aplicar la resolución que se acaba de aprobar.

94. La Srta. FORCIGNANO (Italia) dice que se ha visto obligada a votar en contra del párrafo 2, porque al contratar y ascender al personal debe tenerse debidamente en cuenta el Artículo 101 de la Carta. Un funcionario no debe ser contratado o ascendido simplemente porque procede de un determinado grupo de países. De no haberse incluido el párrafo 2 en la resolución, su delegación habría podido votar a favor de la resolución en conjunto, pese a que abriga reservas con respecto a otras disposiciones. Celebra la creación de un grupo que se encargará de que no se discrimine por motivos de sexo.

95. El Sr. McCREDIE (Australia) dice que su delegación se ha abstenido con respecto al párrafo 2 porque también se abstuvo en la votación sobre la resolución 3417 A (XXX) y porque en el párrafo 3 no se ha hecho referencia alguna al Artículo 101 de la Carta, al que su delegación concede especial importancia. Ha votado a favor de la resolución en conjunto porque contiene varios puntos positivos. Sin embargo, sería inaceptable para su delegación que en algún momento en el futuro el párrafo 2 se interpretara en el sentido de que autoriza una derogación de los principios fundamentales de eficiencia, competencia e integridad.

96. El Sr. BINO (Israel) declara que se ha abstenido en la votación con respecto al proyecto de resolución, aunque está de acuerdo en que es necesario introducir cambios en la composición de la Secretaría para lograr la distribución geográfica más amplia posible de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, teniendo especialmente en cuenta a los países no representados o insuficientemente representados. Señala que varios países en desarrollo están ya excesivamente representados en número y en importancia de los puestos que ocupan. Conforme a su política interna, Israel concede especial importancia al empleo de mujeres en la Secretaría.

97. El Sr. LAPOINTE (Canadá) lamenta haberse abstenido en la votación sobre la resolución en conjunto y haber votado en contra del párrafo 2. Está plenamente de acuerdo con el propósito de la resolución, es decir, asegurar una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría y aumentar el número de mujeres y jóvenes empleados en la Secretaría. No obstante, estima que esa resolución no tendrá las repercusiones deseadas, ya que no llega al fondo del problema. La solución reside en una política de contratación más enérgica. Con esta resolución sólo se lograrán cambios superficiales y se pondrá al Secretario General en una posición aún más difícil para aplicar las disposiciones del Artículo 101 de la Carta.

/...

98. El Sr. AKASHI (Japón) dice que ha votado en contra del párrafo 2 y se ha abstenido en la votación con respecto a la resolución en conjunto. Cree que las disposiciones de la Carta no se pueden aplicar de manera selectiva y que es preciso armonizar los criterios de competencia y distribución geográfica equitativa en conformidad con el Artículo 101. Su delegación espera que el párrafo 1 se aplique con toda la energía necesaria y espera con interés el informe que se presentará a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones sobre los esfuerzos del Secretario General para aplicar el nuevo método de determinar los límites convenientes.

99. El Sr. THOMAS (Trinidad y Tabago), habla para ejercer su derecho de respuesta y dice que nunca ha sido intención de los patrocinadores de la resolución tratar de lograr que se haga justicia a los países en desarrollo a costa de los países desarrollados y que lamenta que su declaración en la 30a. sesión hubiera dado lugar a una mala interpretación.

Se levanta la sesión a las 18.20 horas.