

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

DECIMOCTAVO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales



**QUINTA COMISION, 1035a.
SESION**

Jueves 7 de noviembre de 1963,
a las 11 horas

NUEVA YORK

SUMARIO

	Página
<i>Tema 66 del programa:</i>	
<i>Cuestiones relativas al personal (continuación):</i>	
a) <i>Distribución geográfica del personal de la Secretaría: informe del Secretario General (continuación);</i>	
b) <i>Proporción del personal nombrado a plazo fijo (continuación)</i>	161

Presidente: Sr. Milton Fowler GREGG (Canadá).

TEMA 66 DEL PROGRAMA

Cuestiones relativas al personal (continuación):

- a) Distribución geográfica del personal de la Secretaría: informe del Secretario General (A/C.5/987, A/C.5/L.790 y Corr.1 y Add.1) (continuación);
- b) Proporción del personal nombrado a plazo fijo (A/C.5/987) (continuación)

1. El Sr. ARBOLEDA (Colombia) considera que las condiciones de trabajo del personal han llegado a ser tales que la moral de los funcionarios de la Secretaría se ha quebrantado gravemente. En el decimoséptimo período de sesiones, la delegación colombiana se esforzó activamente por demostrar que semejante situación corría el riesgo de comprometer gravemente la eficacia de la Secretaría y, de rechazo, la buena marcha de la Organización. La responsabilidad de las condiciones de trabajo y del bienestar de los funcionarios no incumbe solamente al Secretario General; también le corresponde a la Asamblea General traducir en actos la alta estima en que declara tener al personal de la Secretaría. El Sr. Arboleda tiene plena conciencia del interés que el Secretario General, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Quinta Comisión dedican a las cuestiones que conciernen al personal. Sin embargo, un estudio profundo de los hechos demuestra el peligro que se correría si no se tuvieran en cuenta esas consideraciones en el momento de tomar decisiones presupuestarias o administrativas. La delegación colombiana ha efectuado ese estudio con la preocupación primordial de la objetividad, sabiendo perfectamente que algunos van a calificar de alarmista la exposición de una situación que es verdaderamente alarmante.

2. Es verdad que las dificultades financieras con que tropieza la Organización justifican una política de austeridad; sin embargo, hay economías costosas, pues una decisión que procura una economía inmediata puede provocar indirectamente una lamentable crisis de confianza y de eficacia que, en fin de cuentas, sería onerosa para la Organización. Aunque sea menos evidente que el aspecto financiero del problema, el aspecto humano no deja de ser sumamente importante.

La Carta de las Naciones Unidas exige de los funcionarios las cualidades máximas de trabajo, competencia e integridad; y, de hecho, la Organización está servida por un personal que ha dado pruebas en toda ocasión de una competencia y de una devoción incomparables en el desempeño de cometidos a menudo difíciles. En la declaración que hizo en la 1019a. sesión de la Comisión, el propio Secretario General tributó un homenaje elocuente a todos sus colaboradores. Apesar de todo, ya se pueden percibir señales de fatiga, de tensión e incluso de desaliento entre los funcionarios, y hay que obrar sin tardanza. Desgraciadamente, los Estados Miembros no hacen nada — sino todo lo contrario — por mejorar la situación de los funcionarios; parecen no darse cuenta de que comprometen de esa manera sus propios intereses.

3. Una investigación entre los funcionarios de la Secretaría demostraría que éstos tienen muchos motivos para estar descontentos: la escala de sueldos y salarios no es satisfactoria; el volumen de trabajo es excesivo y el trabajo está mal distribuido; las posibilidades de ascenso y las posibilidades de hacer carrera son demasiado escasas; los subsidios por personas a cargo y el subsidio de educación son insuficientes; los informes periódicos dejan que desear; los funcionarios pierden poco a poco sus derechos y prerrogativas; las vacaciones anuales y las vacaciones para visitar el país de origen se atrasan a veces; ciertos traslados son revocados repentinamente y los funcionarios que son trasladados a países donde la vida es cara no reciben la compensación financiera adecuada; se nombran funcionarios nuevos para puestos superiores a los de los funcionarios antiguos; aumenta el número de contratos a corto plazo; la Administración toma decisiones que afectan a los funcionarios sin consultarlos; en fin, el contacto entre los altos funcionarios y sus subordinados es insuficiente, lo que hace que en la categoría superior se aprecie mal el valor de los funcionarios subalternos, sus problemas personales y familiares y sus justas reivindicaciones.

4. Un examen rápido de esta lista de gravios demuestra claramente que la insuficiencia de la remuneración no es el factor determinante del descenso del nivel de la moral del personal. La mayoría de las causas de descontento enumeradas se relacionan con el aspecto humano de la cuestión, con el hecho de que no se tienen suficientemente en cuenta los problemas familiares y personales de los funcionarios, sus sentimientos, el espíritu, en fin, que es lo que impulsa los actos de cada cual. Para eliminar esas causas de descontento habría que dar pruebas de más humanidad y más comprensión, que es lo que el personal pide. Lo importante es no tomar disposiciones que puedan menoscabar las condiciones de empleo, suscitar sentimientos de temor y de ansiedad en el personal, quitarle el incentivo para el trabajo, favorecer a ciertos funcionarios en detrimento de otros, o, lo que es más grave, perjudicar a algunos para beneficiar a otros. Algunas

de esas causas de descontento atañen específicamente a los funcionarios del cuadro orgánico, otras a los del cuadro de servicios generales; otras, en fin, afectan la moral de los funcionarios de ambas categorías.

5. Es un hecho que el personal de la Secretaría apenas ha aumentado desde principios de 1956, a pesar de que el número de Estados Miembros de la Organización es mucho mayor, de que ha aumentado el número de sesiones, que también son más largas, de que hay una proliferación de comités y comisiones especiales, de que se amplía el trabajo de los órganos auxiliares, se multiplican los estudios, documentos, trabajos de traducción, y otros. El Secretario General, que había reconocido que el personal existente estaba recargado de trabajo hasta el punto de que era imposible planificar las tareas de una manera conveniente, lo que perjudicaba la calidad y eficacia de los trabajos, trató de remediar la situación proponiendo en el proyecto de presupuesto para 1963^{1/} una "expansión controlada" del personal, que representaba un aumento del 5% del personal existente. La Comisión Consultiva, a pesar de haber reconocido la necesidad de aumentar el personal, desechó propuesta tan modesta. Al negarse de buena fe a dar curso a la petición del Secretario General, la Quinta Comisión, de buena fe también, se negó a remediar una de las causas que debilitan la moral del personal, a saber: la fatiga excesiva, a la que acaba de añadirse la que resulta de la mala distribución del volumen de trabajo entre los servicios. La Comisión pidió a su Relator, en el decimoséptimo período de sesiones, que estudiara este último asunto (véase 938a, sesión), pero no lo hizo, desgraciadamente, para buscar una solución al problema de la desmoralización del personal, sino para tratar de remediar ciertas irregularidades de carácter administrativo.

6. La manera de fijar las escalas de sueldos constituye otra causa grave de descontento. En efecto, hay muchos funcionarios antiguos, aún lejos de la jubilación, que no tienen posibilidades de ascenso porque ya han llegado al tope de su categoría. Esto sucede particularmente con los empleados principales y los empleados superiores del cuadro de servicios generales (G-5 y G-4) y con los oficiales de primera y los oficiales de segunda del cuadro orgánico (P-3 y P-4). Habría que pensar en establecer una escala de sueldos más flexible que permitiera ascender a los funcionarios al grado superior al cabo de cierto número de años, con lo que se evitaría lo que sucede ahora: que haya funcionarios excelentes cuyos sueldos se congelan y sus posibilidades de ascenso se reducen a cero, haciendo que se sientan invadidos por un sentimiento de desilusión y de inseguridad.

7. El representante de Colombia, que fue funcionario de la Secretaría durante cerca de diez años, puede atestiguar que el sistema actual de ascensos es oneroso y no satisface al personal. Sucede que un funcionario, cuyo jefe ha recomendado que sea ascendido, descubre al año siguiente que su nombre no figura ya en la lista de ascensos y que ha sido sustituido por el de una persona menos idónea desde el punto de vista de competencia y antigüedad.

8. La insuficiencia de posibilidades de ascenso es particularmente penosa para el personal de los servicios de idiomas. Esos funcionarios, que hacen un trabajo sumamente especializado, que están obligados a

mantenerse al corriente de las muchísimas cuestiones a que se refieren todos los documentos de las Naciones Unidas, que, para su contratación, han de participar en oposiciones muy difíciles y que pasan a ser oficiales de segunda (P-3) después de dos años de prueba tienen, en realidad, la mitad de posibilidades que los funcionarios de otros servicios de ascender a oficiales de primera (P-4). Las perspectivas de ascenso son aún más limitadas para los que son oficiales de primera (P-4) u oficiales superiores (P-5). Para ser ascendido, un traductor debe evidentemente ser competente. Pero un funcionario que ha ganado unas oposiciones difíciles, que ha pasado los dos años de prueba, que ha desempeñado su cometido satisfactoriamente durante seis o diez años difícilmente podría dar más pruebas de su competencia. Además, en las secciones de traducción, la antigüedad no desempeña la función que debería para los ascensos, lo que desmoraliza a menudo al personal. En fin, un traductor no puede ser ascendido, salvo raras excepciones, más que si se produce una vacante en la categoría superior, y el ascenso supone entonces un cambio en la naturaleza de sus funciones. Este sistema de ascensos no tiene en cuenta la importancia de la continuidad en el ejercicio de funciones tan especializadas. Es ciertamente anormal que un funcionario que durante años ha dado pruebas de su competencia y eficiencia en un puesto que entraña trabajos tan especializados, no pueda ser ascendido más que ejerciendo funciones distintas de las que ejerce con tanta competencia. Parecería más lógico y más justo, por ejemplo, someter a un examen especial a los traductores que reúnen las condiciones de antigüedad apetecidas para darles los ascensos que merecen.

9. El hecho de que, cada vez más frecuentemente, sobre todo desde que se intensifica la política de descentralización, la Organización haya de trasladar a los funcionarios de una localidad a otra, a menudo impone al personal grandes sacrificios financieros y de otra índole. El subsidio por lugar de destino oficial que se les paga sólo les permite, la mayoría de veces, pagar los gastos de almacenar sus muebles en la localidad desde la cual han sido trasladados, pero no hacer frente a los gastos suplementarios que lleva consigo el alquiler de un piso amueblado en el nuevo lugar de destino, tanto más cuanto que, en ciertas regiones, el alquiler que han de pagar por un alojamiento adecuado representa a veces el 40% de su remuneración total. Por último, los funcionarios así trasladados con frecuencia tienen que vender sus muebles con pérdida antes de la partida para volver a comprarlos, con un desembolso considerable de dinero, en su nuevo lugar de destino, y en muchos casos tienen que efectuar otros gastos por verse obligados a rescindir el contrato de arrendamiento antes de su expiración. El sistema actual de sueldos y subsidios no está concebido para que los funcionarios puedan afrontar los gastos extras que entrañan tales traslados, los cuales son cada vez más frecuentes.

10. El régimen de ajustes por lugar de destino oficial, que fue adoptado en 1956 y tendía a asegurar a los funcionarios un nivel de vida uniforme en los diversos lugares de destino, no ha permitido obtener los resultados que de él se esperaban. En efecto, ese sistema preveía que la clasificación de un lugar de destino debía modificarse cuando el costo de vida, calculado sobre una media de nueve meses, se alterase en un 5% respecto de la cifra básica. De hecho, la aplicación de la regla de la media de nueve meses no ha permitido seguir bastante de cerca la evolución del costo de

^{1/} Documentos Oficiales de la Asamblea General, decimoséptimo período de sesiones, Suplemento No. 5, Preámbulo, párr.13.

vida. De esta forma, funcionarios trasladados a regiones donde el costo de vida era más elevado que lo que indicaban las estadísticas de la Organización han tenido que hacer frente a problemas personales y financieros que la administración se ha negado a tomar en consideración. El orador celebra que la Organización reconozca ahora que la norma del promedio de nueve meses no es satisfactoria. Teme, sin embargo, que la nueva regla sobre reajustes propuesta por el Comité de Expertos, que ha sido aceptada por el Comité Administrativo de Coordinación^{2/}, y según la cual se tendría en cuenta todo aumento de 5% en el costo de vida registrado durante cuatro meses consecutivos, no permita tampoco resolver el problema. Sería más justo sacar el promedio de la elevación del costo de vida durante los cuatro meses. Se trata de una cuestión que debería estudiar atentamente la Quinta Comisión.

11. La forma en que se preparan actualmente los informes periódicos es motivo de descontento para el personal. Esos informes sólo comprenden varios rubros idénticos demasiado estrechos que no permiten tener en cuenta las cualidades personales de cada cual. De ello resulta que los jefes de los servicios pueden abstenerse de mencionar los defectos de carácter de ciertos funcionarios. Ocurre así que se conceden ascensos a funcionarios que los merecen menos que otros que se encuentran bajo las órdenes de jefes más severos que redactan los informes de manera más estricta.

12. La remuneración del personal del Servicio Móvil de las Naciones Unidas, que está llamado a desempeñar funciones muy diversas en circunstancias muy variadas, no guarda relación con la importancia de sus actividades, y estos funcionarios tienen menos posibilidades de ser ascendidos que los funcionarios de la Sede, porque se encuentran siempre lejos del centro. Sería preciso conceder por lo menos a estos funcionarios ascensos temporales, con objeto de igualar sus sueldos con los de aquellas personas contratadas temporalmente en las regiones en que están destinados, y cuyo trabajo tienen que vigilar y a veces incluso realizar.

13. En el transcurso de los años, el personal — y no es ésta una de sus menores quejas — ha ido perdiendo parte de los derechos que le eran reconocidos. Así ocurre que el personal ha perdido el subsidio de alquiler y los diez días extras de viaje a que podía aspirar con motivo de la licencia para visitar el país de origen; asimismo, el personal del cuadro orgánico ha perdido la compensación, mediante el goce de días libres, por trabajo extraordinario; además, se han reducido las facilidades de viaje para el personal. Cuando se adoptó esta última decisión, en el decimoséptimo período de sesiones, la delegación colombiana, por tratarse de una cuestión que interesaba al bienestar del personal, insistió en saber si se había tenido en cuenta la opinión de la Secretaría al respecto. Sin embargo, para justificar la aprobación de esta medida se dijo simplemente que permitiría a la Organización realizar economías. Se trata de un argumento muy elástico que podría dar lugar a muchos abusos. Durante la segunda lectura del proyecto de presupuesto, en la 980a. sesión, la delegación colombiana rogó a la Comisión que esperara por lo menos hasta el decimotercero período de sesiones para reducir las normas

de viaje, a fin de no tomar a ciegas una decisión tan grave que afectaría a los derechos reconocidos a los funcionarios en virtud de sus contratos y del reglamento de personal. Desgraciadamente, la Comisión no atendió la petición de la delegación colombiana.

14. Si hay decisiones administrativas que tienen por efecto desmoralizar a la Secretaría, es preciso reconocer, con el mismo espíritu de justicia, que hay jefes que se preocupan realmente del bienestar de sus funcionarios, que se interesan por sus problemas personales y familiares y muestran a sus colaboradores la mayor comprensión. Basta citar, a este respecto, el ejemplo del Fondo Especial y el de la Oficina del Contralor.

15. Se dice también que en la administración de una Organización tan vasta y compleja como es la de las Naciones Unidas, es casi imposible tener satisfecho a todo el mundo y muy difícil evitar que se cometan injusticias, ya sea voluntariamente o no. Si bien es verdad que los trabajadores, en todas partes, son víctimas de injusticias, ello puede explicar que se cometan injusticias en las Naciones Unidas, pero no puede justificarlas, por la razón elemental de que las Naciones Unidas, que fueron fundadas, entre otras cosas, para "reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana" y que han proclamado su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, tienen la obligación de dar ejemplo al mundo entero. Las Naciones Unidas tienen la obligación de demostrar que practican en su propia casa lo que proclaman y piden que otros hagan.

16. El Sr. SOARDI (Italia) pregunta si podría distribuirse como documento de la Comisión el texto íntegro de la declaración del representante de Colombia.

17. El Sr. BANNIER (Países Bajos) recuerda que la Comisión tiene por principio no publicar nunca en forma de documento oficial el texto de las declaraciones hechas por los representantes; al apartarse de esta norma, daría un mal ejemplo a otros órganos de las Naciones Unidas. Además, el texto de la interesante declaración del representante de Colombia ha sido distribuido a los miembros de la Comisión por la delegación colombiana. El Sr. Bannier pide, pues, al representante de Italia que tenga a bien reconsiderar su propuesta.

18. El Sr. SOARDI (Italia) accede gustoso a la petición del representante de los Países Bajos.

19. El PRESIDENTE felicita al representante de Italia por el espíritu de cooperación de que acaba de dar prueba y recuerda que, como regla general, sólo se publica como documento de la Comisión el texto íntegro de las declaraciones que el Secretario General y el Presidente de la Comisión Consultiva hacen cada año al presentar el proyecto de presupuesto.

20. El Sr. ARBOLEDA (Colombia) reconoce que las observaciones del representante de los Países Bajos están bien fundadas, pero desea dar las gracias al representante de Italia, cuya propuesta es un honor y un estímulo para la delegación colombiana.

21. El Sr. WEI (China) recuerda que en la 1028a. sesión sugirió que el Secretario General pasara revista regularmente a los recursos de personal de la Secretaría. La delegación china espera que, fundándose en estas reseñas y en la resolución 1852 (XVII)

^{2/} Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, decimoséptimo período de sesiones, Anexos, tema 70 del programa, documento A/C.5/932, párrs. 48 y 49.

de la Asamblea General, el Secretario General podrá mejorar la distribución geográfica del personal de la Secretaría, de suerte que la Organización funcione en forma que refleje efectivamente las aspiraciones de los pueblos de todos los Estados Miembros. Es evidente que el Secretario General ha tratado sinceramente de aplicar las normas que la Asamblea General dio en su resolución 1852 (XVII); la distribución geográfica del personal ha mejorado, como lo demuestra concretamente el cuadro que figura en el párrafo 10 del informe del Secretario General (A/C.5/987) y el hecho de que entre el 1 de septiembre de 1962 y el 31 de agosto de 1963 se hayan cubierto 176 puestos sujetos a distribución geográfica.

22. Sin embargo, la situación de los funcionarios chinos merece ser estudiada atentamente. Al 31 de agosto de 1963, según el cuadro 4 del informe del Secretario General, éstos todavía no eran más que 47 y, si se tiene en cuenta que 2 vacantes que se produjeron durante el año fueron cubiertas mediante el ascenso de empleados de los servicios generales de nacionalidad china, incluso resulta que el número total de nacionales chinos empleados en la Secretaría ha disminuido en 2 respecto del año anterior. Además, muchos funcionarios chinos alcanzarán en breve la edad de jubilación, con lo que el número de chinos empleados en la Secretaría lleva camino de descender pronto por debajo del nivel conveniente, lo que sería injustificado, puesto que el personal chino ha prestado eminentes servicios a la Organización desde que fue creada. En estos últimos años se han contratado cada vez menos funcionarios chinos; el Gobierno de la China desea creer que no se trata de una política deliberada, pero no puede por menos de sentirse preocupado ante tal situación.

23. La delegación china ve con sincera satisfacción que se contratan funcionarios entre los nacionales de los Estados Miembros recientemente ingresados en la Organización. Por otra parte, no hay que olvidar que desde 1960 se han creado nuevos puestos y que algunos Estados Miembros cuentan con un número demasiado elevado de nacionales en la Secretaría: la delegación china espera que, al tener en cuenta estos diversos factores, será posible acelerar la aplicación de la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea. El Gobierno chino está dispuesto a secundar a la Secretaría en sus esfuerzos, poniendo a su disposición los servicios de nacionales chinos plenamente capacitados para ingresar en ella.

24. En cuanto a la proporción de funcionarios nombrados por un plazo fijo, la delegación china ha precisado claramente en el curso de los anteriores períodos de sesiones que, si bien los contratos por un plazo fijo ofrecen ciertas ventajas, el personal de carrera no por ello deja de ser el armazón mismo de la Secre-

taría. La contratación de funcionarios por períodos de corta duración sólo puede tener efectos perjudiciales para los trabajos de la Secretaría, sobre todo durante el período de adaptación de los interesados, y, por otra parte, al aumentarse la proporción de funcionarios nombrados por un plazo fijo se reducirían sensiblemente las perspectivas de ascenso de los funcionarios de carrera, lo que afectaría a su moral y, por consiguiente, a la eficacia de su trabajo. Conviene, por consiguiente, que la proporción de contratos a plazo fijo no sea excesiva.

25. Para terminar, el Sr. Wei elogia a la Secretaría, sin la cual la Organización no hubiera podido conseguir los múltiples éxitos que le han granjeado el respeto y el apoyo de todos los pueblos.

26. El Sr. AHSON (Pakistán) declara que su delegación, que apoyó la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General, ha estudiado con mucho interés el informe relativo a la composición del personal de la Secretaría (A/C.5/987), que le ha convencido de que el Secretario General ha logrado mejorar sensiblemente la distribución geográfica de dicho personal; el Sr. Ahson espera que este esfuerzo no disminuya y que el carácter internacional de la Secretaría reflejará efectivamente el principio enumerado en el Artículo 100 de la Carta.

27. En cuanto a la proporción de funcionarios nombrados por un plazo fijo, la delegación pakistana, aun estimando que tal vez convendría aumentar esta proporción para mejorar la distribución geográfica del personal, prefiere dejar al Secretario General como único juez. Por consiguiente, celebra comprobar que se ha realizado un progreso neto a este respecto, y que en 31 de agosto de 1963, el número de funcionarios nombrados por plazos fijos y que ocupaban puestos sujetos a la distribución geográfica era de 413, es decir, el 29,7% del total. Conviene felicitar por ello al Director de Personal.

28. Como indicó el representante de Indonesia en el curso del debate general sobre el proyecto de presupuesto para 1964 (1027a. sesión), la delegación pakistana espera que no se escatimarán tampoco esfuerzos para rectificar todo desequilibrio que pudiera haber en la composición actual de la Secretaría.

29. Para terminar, el Sr. Ahson desea reafirmar que la delegación pakistana, como ya precisó durante el decimoséptimo período de sesiones de la Asamblea General, es partidaria de la creación de un cuerpo de funcionarios internacionales de carrera, lo que contribuiría mucho a situar la cuestión en su justa perspectiva. La delegación pakistana se asocia sin reservas a los elogios que se han tributado a la Secretaría.

Se levanta la sesión a las 12.35 horas.