



SUMARIO

Tema 66 del programa:

Cuestiones relativas al personal (continuación):

- a) Distribución geográfica del personal de la Secretaría: informe del Secretario General (continuación);
- b) Proporción del personal nombrado a plazo fijo (continuación) 193

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. STUK (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que aunque su delegación, como ya ha indicado (1028a. sesión), se opone a que se aumente sin justificación el personal de la Secretaría, desde luego aprueba la creación de una plantilla internacional eficaz. Es imprescindible que la composición de la Secretaría tenga un carácter legítimamente internacional, para que pueda servir con imparcialidad los intereses de todos los Estados Miembros y evitar que algunos países la usen para sus propios fines políticos. En este sentido, no puede decirse que ya exista un instrumento de esa índole. Su delegación ya ha señalado a la atención de la Comisión en la 1025a. sesión la forma en que los Servicios de Información Pública (SIP) publican las opiniones de estadistas cuyos actos son contrarios al espíritu de la Carta, mientras hace caso omiso deliberadamente de la posición de los países que censuran tales actos. Otro ejemplo análogo es la decisión tomada por la Secretaría de estudiar la cuestión de la planificación. La idea que anima esa decisión es buena, puesto que los nuevos países podrían aprovechar la experiencia adquirida por otros en la esfera de la planificación. Sin embargo, el estudio se ha realizado en países donde el sector público tiene una importancia secundaria y no existe una auténtica planificación; en cambio, no se investigó en detalle la gran experiencia de los países socialistas en esta cuestión, que indudablemente sería útil para los países en vías de desarrollo, donde el sector público se amplía constantemente. En asuntos de esa índole, las opiniones de ciertos círculos políticos ejercen una influencia decisiva sobre la labor de los órganos de las Naciones Unidas. Tal situación se debe a que para la contratación de personal se ignora persistentemente el principio de la distribución geográfica equitativa. En diversos asuntos, la Secretaría actúa

como agente de la política occidental, mientras los países socialistas y neutrales ni siquiera logran cubrir las cuotas que les corresponden. Además, a las personas oriundas de países socialistas que ocupan puestos directivos no se les da la debida oportunidad para participar en los trabajos de la Secretaría. Como se puede ver por la lista de personal que ha facilitado el Secretario General (A/C.5/L.790 y Corr.1 y Add.1), en la Dependencia de Información Económica y Social de los SIP, de los 18 funcionarios que forman la plantilla sólo 1 es ciudadano soviético, mientras que una mayoría abrumadora de los restantes puestos, incluidos los directivos, están ocupados por nacionales de las Potencias occidentales. De los 31 cargos con que cuenta el servicio de enlace con la prensa, sólo 2 están ocupados por nacionales de países socialistas, mientras que once son desempeñados por ciudadanos estadounidenses. En tales circunstancias, no tiene nada de sorprendente que la información que proporcionan los SIP sea tendenciosa. En otros departamentos existe una situación análoga.

2. Todo el porvenir de la Organización está íntimamente vinculado con la cuestión de la distribución geográfica equitativa. Por lo tanto, la República Socialista Soviética de Bielorrusia no puede seguir tolerando una situación en la que los puestos que le corresponden son ocupados por otros Estados, que los emplean para sus propios fines políticos; aunque le corresponde una cuota de 10 funcionarios, en la práctica sólo tiene 2 representantes en la Secretaría. Nadie le niega en teoría el derecho a disponer de su cuota, pero en realidad todo candidato que se presenta concretamente tropieza con una supuesta falta de vacantes, que se suele atribuir al régimen de contratos permanentes. Este procedimiento es un truco que usan las Potencias occidentales para mantener la posición predominante que lograron en los años de la posguerra al asegurarse la posesión de los principales puestos de la Secretaría. Aunque declaró que apoyaba el principio de la distribución geográfica equitativa, al referirse a la cuestión de los contratos permanentes el representante de los Estados Unidos manifestó que su Gobierno no podía aceptar que se sacrificasen las carreras de sus nacionales. El orador se pregunta por qué hay que sacrificar en cambio los intereses de las Naciones Unidas a los intereses personales. Si bien la cuestión de la distribución geográfica equitativa se ha planteado repetidas veces en la Asamblea General desde el decimoquinto período de sesiones, no se ha logrado un progreso apreciable. Ya es hora de que las Potencias occidentales demuestren con hechos, y no con palabras, la sinceridad de su deseo — tan a menudo reiterado — de reforzar la Secretaría. Todo lo que hace falta es aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa tal como se establece en la Carta, especialmente en lo que se refiere a los cargos directivos. Si se hace así, en el futuro podrán evitarse las actividades ilegales tales como las de la ONU, y la Secretaría

podrá adquirir el carácter internacional indispensable para que funcione adecuadamente.

3. El Sr. ARBOLEDA (Colombia) indica que el informe sobre la composición del personal de la Secretaría (A/C.5/987), que abarca las novedades habidas con posterioridad al 1º de septiembre de 1962, demuestra que el Secretario General ha hecho todo lo posible para lograr una distribución geográfica más equitativa del personal de la Secretaría, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General, y que debe felicitarle por los progresos conseguidos. Quizá no fuese tan difícil el problema de la distribución geográfica si no concurren, para agravarlo, factores muy distintos a la índole geográfica del mismo. Aunque los adelantos logrados quizá no satisfagan plenamente a todos los países, llegará el momento en que se logre el objetivo de una distribución geográfica realmente equitativa. Sin embargo, para alcanzarlo es indispensable que todos los países ayuden al Secretario General en ese empeño. En efecto, se le eligió por unanimidad para ocupar su alto cargo, y no es justo que una vez elegido se le haga responsable único por el éxito o el fracaso de su delicada tarea, sin ayudarlo a desempeñarlo. Es responsabilidad de todas las delegaciones, y especialmente (dadas sus funciones) de la Quinta Comisión, ofrecer al Secretario General la más amplia colaboración posible. Esto podría hacerse de dos maneras; primero, suministrando los fondos necesarios como herramienta indispensable para su tarea, lo cual debe hacerse sin derroche, pero tampoco con criterio ahorrista, por el ahorro mismo; y, segundo, ayudándole a mantener la eficiencia de la Secretaría, lo que podría lograrse aconsejándole respecto de las medidas que deben adoptarse en casos concretos. Se trata de una tarea difícil, que no será posible realizar sin herir algunos sentimientos personales, pero la Quinta Comisión tiene el deber de hacer críticas constructivas cuando sean necesarias.

4. Para que su colaboración con el Secretario General sea completa, la Comisión no debe limitarse a los aspectos presupuestarios y administrativos de la cuestión; también es necesario evitar que sus actos sean un obstáculo al normal desempeño de la función del Secretario General. Por desgracia, algunas delegaciones no vacilan en ejercer presión sobre el Secretario General y su personal con objeto de obtener cargos concretos para sus nacionales. Es verdad que los funcionarios de la administración podrían apelar al Artículo 100 de la Carta para justificar su resistencia a la injerencia externa, pero les resulta sumamente difícil proceder así debido a la relación especialmente delicada que existe entre el Secretario General y los delegados de los países Miembros. Esta relación sería mucho menos delicada si las delegaciones se limitaran a cumplir el párrafo 2 del Artículo 100 de la Carta, en virtud del cual cada uno de los Miembros de las Naciones Unidas se compromete a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y del personal de la Secretaría, y a no tratar de influir sobre ellos en el desempeño de sus funciones.

5. Aunque le anime la mejor voluntad del mundo, el Secretario General no puede acceder a todas las demandas que le hacen las delegaciones sobre contratación de sus nacionales. Su delegación cree que ésta es una de las principales razones de la persistencia de ciertos desequilibrios en la distribución geográfica del personal de la Secretaría. El orador se refiere

a que, como ya señalaron los representantes de la Argentina y el Brasil, la América Latina no está suficientemente representada en los cargos de dirección.

6. El problema de la distribución geográfica equitativa se ha hecho tan difícil porque ha dejado de ser una cuestión geográfica para pasar a ser una cuestión política. Respecto del problema político, se presentan dos puntos de vista completamente opuestos. El primero se inclina a favor de una carrera independiente en la Secretaría, cuyos miembros, como funcionarios de un servicio civil internacional, no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización; como corolario, este grupo propugna el mantenimiento de los contratos de tipo permanente. El segundo grupo sostiene la conveniencia de aumentar la proporción de los contratos a plazo fijo; los países que sustentan esta opinión consideran que el personal competente que poseen no puede permanecer ausente e indefinidamente en tierra extraña, porque sus gobiernos lo necesitan en las administraciones nacionales respectivas. Además, estiman que los contratos a plazo fijo, lejos de disminuir la estabilidad y la eficiencia del personal, inyectan en la Secretaría la sangre nueva que tanto necesita.

7. Su delegación está de acuerdo en que la Secretaría necesita sangre nueva, y por eso apoya los esfuerzos que realizan los países que han obtenido la independencia recientemente por lograr representación en la Secretaría y respaldará toda medida destinada a dar contratos permanentes a los nacionales de esos países. Después de analizar con toda atención los argumentos presentados en pro y en contra de la idea de aumentar la proporción de contratos a plazo fijo, el orador ha llegado a la conclusión de que, si se aceptara el sistema de los contratos a plazo fijo como norma, la Secretaría dejaría de ser un organismo internacional bajo la dirección de un solo jefe administrativo para convertirse en una especie de asociación de representantes de gobiernos nacionales nombrados por éstos y bajo las órdenes de esos mismos gobiernos. En tales condiciones, la Secretaría dejaría de ser un organismo integrado por funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización, como lo prevé el párrafo 1 del Artículo 100 de la Carta. El orador apoya plenamente las opiniones expuestas por los representantes de Dinamarca y el Canadá en la 1038a. sesión sobre el carácter internacional de la Secretaría y el principio de que sus miembros deben ser leales principalmente a la Organización y no a ningún gobierno o autoridad ajena a ella.

8. Su delegación atribuye una importancia muy grande a la cuestión de la distribución geográfica, pues podría plantear situaciones que se reflejen directamente en forma adversa sobre la moral de los empleados de la Secretaría, rebajando su eficiencia. Como señaló su delegación en el decimoséptimo período de sesiones (955a. sesión), en la contratación del personal lo primordial es la eficiencia, la competencia y la integridad, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. La contratación del personal de forma que se logre la más amplia representación geográfica posible es sólo una consideración secundaria, como lo subraya la palabra también en el texto español de dicho párrafo. Por consiguiente, la eficiencia es un requisito primordial en la contratación del personal, y la distribución geográfica debe lograrse sin perjuicio de la eficiencia.

Esta necesidad de eficiencia puede satisfacerse de diversas maneras. En primer lugar, nombrando un personal seleccionado que reúna las condiciones que exige la Carta, estimulando a este personal con el incentivo de la continuidad dentro de un servicio civil internacional permanente de carrera. Por eso es necesario que los empleados nuevos lleguen a las Naciones Unidas con ánimo de permanecer allí con el carácter de funcionarios internacionales, y no como funcionarios nacionales prestados por sus gobiernos. El personal con contratos de breve duración pasa el primer año aprendiendo las funciones de su cargo y el segundo preparándose para regresar a su patria. Por consiguiente, los contratos temporales constituyen un perjuicio para la buena marcha de la Secretaría, pues rebajan su eficiencia y desmoralizan al personal porque puede frustrar las esperanzas de promoción del personal con largos años de servicios. El orador señala a la atención el artículo 4.4 del Estatuto del Personal que estipula, con sujeción a las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y sin que con ello se perjudique el empleo de personas idóneas en todas las categorías, que al cubrir los puestos vacantes deberá prestarse la máxima atención a los títulos profesionales y la experiencia de las personas que ya se encuentren al servicio de las Naciones Unidas. El orador aprueba la declaración que hace el Secretario General en el párrafo 15 de su informe (A/C.5/987), en el sentido de que, a su juicio, no se debe frustrar las razonables esperanzas de ascenso de los funcionarios.

9. Por los motivos que ha descrito, su delegación se opone al aumento en una proporción mayor al 25% de los contratos a corto plazo y apoya el mantenimiento de la naturaleza permanente del personal de la Secretaría como servicio civil internacional. Para terminar, el orador dice que la solución del delicado problema de la distribución geográfica debe dejarse al buen criterio del Secretario General. Así, pues, confía en que el Secretario General podrá lograr la aplicación de una distribución geográfica más equitativa sin causar daño al personal de carrera de la Secretaría y sin rebajar su moral y su eficiencia.

10. El Sr. KREACIC (Yugoslavia) manifiesta que su delegación ha advertido con satisfacción los alentadores indicios de mejora en la distribución geográfica del personal. Sin embargo, el desequilibrio todavía no está eliminado y el Secretario General debe persistir en sus esfuerzos e intensificarlos, para lograr una solución satisfactoria a este problema, que es preciso admitir resulta complicado, especialmente si se consideran sus aspectos humanos y políticos.

11. El hecho de que la proporción de personal contratado a plazo fijo haya alcanzado el 29,7% no debe originar preocupación. Su delegación siempre ha sostenido que no debe fijarse un límite máximo al porcentaje de funcionarios contratados a plazo fijo. El aumento de su número ofrece la gran ventaja de permitir que se contrate personal procedente de los países que han obtenido hace poco la independencia y de los que están en vías de desarrollo, cuya situación no les permite prescindir de una manera permanente de su personal muy calificado. Además, esa política da nueva vida a la Secretaría, contribuyendo a convertirla en un auténtico reflejo de la incesante evolución del mundo.

12. La distribución geográfica del personal que trabaja en los diversos programas de carácter volun-

tario ha mejorado algo, pero es necesario esforzarse más, mediante estudios periódicos, para mejorar la situación en esos importantes servicios de las Naciones Unidas. Como ha declarado el Secretario General, "la Secretaría y los gobiernos interesados deben hacer todo lo posible para que haya en la Secretaría nacionales de todos los Estados Miembros" (véase A/C.5/987, párr. 3).

13. El Sr. GIBSON (Reino Unido) declara que su delegación acoge con beneplácito la mejora lograda en lo que se refiere a la contratación de funcionarios procedentes de países y regiones que no tenían suficiente representación, a pesar de que esa mejora va inevitablemente acompañada de una disminución del porcentaje de ciudadanos británicos empleados en la Secretaría. El motivo de que la proporción de los funcionarios procedentes de los países de la Europa occidental y la América del Norte sea relativamente grande es muy conocido; estos países tienen desde hace mucho regímenes económicos sumamente desarrollados, sistemas docentes amplios y administraciones avanzadas y con gran experiencia; por lo tanto, pudieron proporcionar a la Secretaría un número relativamente grande de personas bien calificadas. Los países en vías de desarrollo no han podido hasta ahora proporcionar tan importante número de funcionarios en relación con su población, pero sí podrán hacerlo cada vez más a medida que desarrollen sus sistemas docentes, amplíen sus regímenes económicos y extiendan el alcance de sus administraciones. Su delegación celebrará que ocurra así, pues cuanto más amplia sea la esfera de contratación y mayor el número de candidatos calificados, tanto mejor resultará la calidad de la Secretaría.

14. Sin embargo, su delegación no aprueba el aumento registrado en la proporción del personal contratado a plazo fijo, que en la actualidad sobrepasa mucho el 25%, cifra que el Secretario General consideró en 1962 como máximo que puede considerarse conveniente. El motivo de este incremento, explicado en el párrafo 18 del documento A/C.5/987, es la dificultad de contratar personal con carácter permanente en los países donde escasean candidatos. Su delegación comprende las dificultades porque atraviesan esos países, los cuales, a medida que vayan progresando y aumentando el número de personas calificadas disponibles, estarán indudablemente dispuestos a ver cómo se eleva el número de sus ciudadanos contratados en la Secretaría con carácter permanente. Mientras tanto, el 29,7% de puestos a plazo fijo constituye una proporción demasiado grande; otros oradores ya han señalado los gastos extraordinarios que originan tales contratos y sus inevitables repercusiones en la eficiencia. En efecto, se requiere cierto tiempo para que el funcionario se adapte a su nuevo trabajo y ninguna organización de ninguna clase da preferencia al personal contratado a corto plazo. Por lo tanto, su delegación acoge complacida la seguridad que ha dado el Secretario General de que mantendrá la proporción de personal contratado a plazo fijo en el 25% aproximadamente; es de esperar que la palabra "aproximadamente" se interpretará "por defecto" y que a medida que aumente el número de candidatos procedentes de los países en vías de desarrollo, el Secretario General procurará reducir continuamente ese porcentaje. El Reino Unido no coincide en absoluto con la opinión expresada por el representante de la Unión Soviética en la 1038a. sesión de que a medida que aumente el número de candidatos procedentes de los citados países en vías

de desarrollo, el Secretario General procurará invertir la relación entre el porcentaje de personal con contrato permanente y a plazo fijo. Además de los motivos que ya ha expuesto, su delegación prefiere los contratos permanentes porque son necesarios para mantener la Secretaría como órgano independiente e imparcial, dedicado exclusivamente a los intereses de las Naciones Unidas de conformidad con las disposiciones del Artículo 100 de la Carta.

15. Al quejarse de que su país no tiene representación suficiente en la Secretaría, el representante de la Unión Soviética consideró oportuno atacar la integridad de los funcionarios que son ciudadanos de los países democráticos occidentales, alegando que éstos países usan a sus nacionales en la Secretaría para seguir su propia política en relación con las Naciones Unidas, y que dichos nacionales abusan de sus atribuciones para deformar la política de las Naciones Unidas en diversos sentidos con objeto de beneficiar a sus propios países. En especial, se refirió al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, sugiriendo que sus actividades estaban orientadas de tal forma que se ajustan a los intereses de los países occidentales y estimulan la penetración económica del Occidente en los países en vías de desarrollo. Estas acusaciones son muy graves, pero no se identifica ni se puede identificar a los funcionarios contra quienes van dirigidas, así que no pueden presentarse para rebatirlas. El lanzar tales acusaciones contra miembros de la Secretaría sin presentar pruebas ni dar a las personas interesadas una oportunidad para replicar constituye un abuso de las deliberaciones de la Comisión y una denegación de la justicia en virtud de cualquier código.

16. Es completamente inexacto que el Reino Unido haya tratado nunca de usar a sus ciudadanos para influir en la política de las Naciones Unidas. Su país ha mantenido durante mucho tiempo una tradición de administración pública independiente y desinteresada, que puede examinar las cuestiones basándose exclusivamente en sus méritos y proporcionar un asesoramiento imparcial, exento de influencias ajenas y que pone en práctica las decisiones del Parlamento con eficacia y lealtad. El Reino Unido ha abierto el camino en el establecimiento de este sistema, que ahora se sigue en muchos países del mundo. Su país siempre ha apoyado esta clase de administración pública como modelo para la Secretaría de las Naciones Unidas; un personal libre de influencias externas, dedicado exclusivamente a los intereses de las Naciones Unidas. Esta es la administración que aprueba la gran mayoría de los Estados Miembros, la clase de administración incorporada en la Carta (y, por lo tanto, es de suponer que apoyada también en un momento determinado por la Unión Soviética), y la clase de administración apoyada por los demás gobiernos occidentales, contra los que la Unión Soviética ha hecho esos alegatos.

17. La falta de fundamento de tales alegaciones queda también demostrada por el hecho de que el Gobierno del Reino Unido siempre ha insistido en que se hicieran nombramientos permanentes para la Secretaría; es difícil que haya otra forma más segura de conseguir que un funcionario esté protegido de las influencias de su propio país que otorgarle un nombramiento permanente en las Naciones Unidas. La posición del Gobierno soviético es muy distinta: toda la contratación de personal de la Secretaría en la Unión Soviética se realiza por conducto de un órgano del Estado que, por lo tanto, puede seleccionar

a los candidatos; a los ciudadanos soviéticos no se les permite aceptar nombramientos permanentes, por lo que al cabo de algunos años de servicio no les queda más remedio que regresar a su empleo en el Estado. Por consiguiente, el Gobierno soviético está en condiciones de influir si quiere en sus ciudadanos funcionarios de la Secretaría mucho más que cualquier país occidental, y en la práctica que cualquier otro país democrático.

18. Respecto de la integridad de la Secretaría, existen dos documentos de vital importancia: el juramento que todos los funcionarios tienen que prestar al ser nombrados (juramento que se ha acusado infundadamente a los países occidentales representados en la Secretaría de haber roto) y el Artículo 100 de la Carta. Su Gobierno está firmemente convencido de que los principios allí expresados son acertados y se ajustan a las tradiciones de la administración pública británica, y su delegación cree que deben aplicarse igualmente a cualquiera administración pública internacional. Su Gobierno observa estrictamente dichos principios en sus relaciones con la Secretaría de las Naciones Unidas y continuará procediendo así.

19. El Sr. MHEDHEBI (Túnez) afirma que es innegable que se han logrado grandes progresos en el esfuerzo para conseguir una distribución geográfica más equitativa del personal. El Secretario General merece elogios por la labor efectuada en una situación ciertamente difícil. El número de funcionarios contratados en el último trienio, y especialmente en 1963, ha permitido corregir en gran parte el desequilibrio numérico especialmente evidente en la insuficiente representación de los nuevos Estados Miembros africanos. Este desequilibrio se debía no sólo al ritmo de crecimiento de la Organización, sino también al hecho de que las cuotas de los Estados Miembros habían sido el criterio básico empleado para calcular los límites convenientes.

20. Los nuevos criterios aprobados en la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General son más racionales y menos restrictivos porque dan prioridad al hecho de ser Miembros. El sentido conveniente para los esfuerzos del Secretario General está ahora más claro. En la distribución de los puestos por regiones debería duplicarse el porcentaje correspondiente a África, aumentarse en menor grado el de la América Latina, Asia y el Oriente Medio, y reducirse un poco el de la América del Norte y la Europa occidental y oriental. En el cuadro que figura en el párrafo 9 del documento A/C.5/987 se presenta el sentido probable de los cambios futuros.

21. No tiene nada de sorprendente que los ciudadanos de los países de ciertas regiones tengan todavía mayoría en la Secretaría. Esas regiones fueron las primeras representadas en la Organización y tuvieron que proporcionar el personal que se necesitaba cuando se creó. No debe olvidarse este hecho. Sin embargo, la composición de la Secretaría debiera reflejar en lo posible la composición actual de la Organización, a fin de asegurar su universalidad y su eficacia. Esto quiere decir que se tendrá que estabilizar algo necesariamente el número de funcionarios procedentes de las regiones hasta ahora con una representación excesiva en la Secretaría, a fin de que sea posible incrementar la contratación en los países de las regiones insuficientemente representadas. El Secretario General debería guiarse por esta norma en los contratos que otorgue en el

futuro inmediato, que serán menos debido a la política de estabilización del presupuesto aprobada por la mayoría de la Comisión. Como el Secretario General va a contratar menos personal y tendrá así menos libertad de acción, debe prestar especial atención a las necesidades con prioridad.

22. A su delegación le preocupa todavía más el constante desequilibrio que existe en los cargos superiores de la Secretaría. En el cuadro que figura en el párrafo 14 del informe del Secretario General se observa que la proporción de los ciudadanos de los países de cada región empleados en los puestos superiores de la Secretaría es del 10% para América del Norte, del 11% para la Europa occidental, del 14% para la Europa oriental y del 9% para Asia, mientras que para África sólo es del 6% y para la América Latina del 5%. Sin embargo, no es posible sacar conclusiones definitivas de esta comparación y hay que dejar margen para los posibles ascensos. El Secretario General cree que "no se debe, entre tanto, frustrar las razonables esperanzas de ascenso de los funcionarios" (A/C.5/987, párr. 15). Este criterio es muy razonable, pero hay que esforzarse para incrementar la contratación de funcionarios procedentes de las regiones insuficientemente desarrolladas en el cuadro orgánico, y sobre todo en sus categorías más altas. África, que tiene asignados 55 puestos de P-1 y P-2 de un total de 105 funcionarios, está evidentemente en desventaja.

23. La proporción actual de 1 a 3 en los nombramientos a plazo fijo en comparación con los permanentes reflejan más una situación de facto que una política deliberada. Sería difícil modificar sensiblemente tales circunstancias, sobre todo mientras prevalezca una política de restricción. Una parte de los funcionarios tiene que contratarse a plazo fijo porque algunos países sólo ofrecen personal a las Naciones Unidas en esa forma. Sin embargo, no reportaría ninguna ventaja establecer una relación fija constante entre los funcionarios con contrato a plazo fijo y permanente, sobre todo si se tiene en cuenta que los empleados pueden ser pasados de una categoría a otra, y el Secretario General debería gozar de libertad para, dentro de límites razonables pero muy flexibles, decidir en cada momento cuál es la proporción conveniente.

24. Su delegación no cree que el porcentaje actual del personal a plazo fijo sea un motivo de alarma y no opondrá objeciones a que se sobrepase la cifra del 29,7%, si fuese necesario para conseguir una distribución geográfica más satisfactoria.

25. El Sr. MANSUR (Afganistán) dice que el informe del Secretario General (A/C.5/987) indica que la distribución geográfica del personal ha mejorado algo. Sin embargo, el cuadro 2 demuestra que algunos Estados Miembros que ya habían llegado al máximo de sus respectivas escalas en 1962 las han superado desde entonces. Si se pasa el desequilibrio existente de un país o de una región a otros se va en contra del fin principal de la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General, que consiste en rectificar el desequilibrio.

26. Su delegación no cree que la proporción de cargos con contrato a plazo fijo deba congelarse en el 25%; el Secretario General ha estado acertado al elevarla al 29,7%, y ese incremento debiera continuar. En cuanto a los cambios por regiones en la composición del personal de la Secretaría, el cuadro

que figura en el párrafo 10 del informe del Secretario General acusa ciertas mejoras en comparación con 1962. Aunque reconoce las dificultades para lograr una representación regional más equitativa en la categoría D-1, su delegación cree que podrían realizarse progresos más rápidos en tal sentido recurriendo a los nombramientos a plazo fijo.

27. Respecto del personal de la Junta de Asistencia Técnica, del Fondo Especial de las Naciones Unidas y del UNICEF, el orador observa que continúan existiendo grandes desequilibrios, aunque el informe acusa algunos progresos; es de esperar que continúen. Para terminar, señala que en el cuadro 2 se observa que su país está insuficientemente representado.

28. El Sr. ALVAREZ TABIO (Cuba) recuerda que el principio de distribución geográfica equitativa está enunciado no sólo en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y en el artículo 4.2 del Estatuto del Personal, sino también en una serie de resoluciones de la Asamblea General, empezando por la 153 (II) y terminando con la 1852 (XVII). El debate actual demuestra que no ha disminuido el interés en el problema, que su delegación considera uno de los más importantes que tienen planteados la Asamblea General y la Quinta Comisión.

29. El progreso logrado para mejorar la situación no ha sido suficiente, y hay que adoptar otras medidas. Existen ciertos obstáculos aparentes que se oponen al progreso en tal sentido. La política de contratación seguida en los primeros años de la Organización ha tenido como resultado una Secretaría con un número desproporcionado de ciudadanos de países occidentales, y en especial de los Estados Unidos. Como señaló el representante de Hungría en la 1034a. sesión, hay dos maneras de corregir esa política, que son el aumento de la proporción de nombramientos a plazo fijo y la introducción de una política por la cual se dé preferencia en la contratación a personal procedente de países insuficientemente representados, excepto cuando no fuere posible encontrar en estos países candidatos con las condiciones necesarias. El orador respalda ambas propuestas. Según algunas delegaciones, la falta de personal calificado en algunos países y la poca disposición de algunos gobiernos a ceder sus nacionales calificados para que reciban nombramientos permanentes constituyen otros obstáculos a los cambios que podrían introducirse en la situación actual, pero en la práctica no sucede así. Estos inconvenientes podrían superarse con colaboración y determinación en ambas partes. El único obstáculo verdadero que se opondría a una distribución geográfica realmente equitativa sería que el Secretario General no se sintiera inclinado a aplicar la política adecuada, o que se resistieran los países que están interesados en mantener el desequilibrio actual.

30. La delegación de Cuba da importancia similar a la distribución geográfica del personal y a los requerimientos de eficiencia, competencia e integridad que establece la Carta, y no está dispuesta a que, bajo el pretexto de asegurar estas cualidades, se relegue a segundo plano la necesidad de una distribución geográfica equitativa. Existen tres motivos convincentes para conseguir una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría. En primer lugar, si las Naciones Unidas han de ser una organización realmente internacional, deben contar con un personal de representación internacional equitativa. En segundo, si la Organización ha de alcanzar

su objetivo de cooperación internacional, todos los países deben estar representados en justa proporción en la Secretaría. En tercero, si la Secretaría ha de desempeñar sus funciones adecuadamente, debe haber un cuidadoso equilibrio en su composición, de forma que se evite que países que ocupan posiciones privilegiadas en la distribución del personal desvíen a la Organización de su papel genuinamente internacional.

31. Se corre el peligro de ser injusto con algunos países si la distribución geográfica sólo se considera sobre una base regional, ya que algunos dentro de una región podrían estar insuficientemente representados, incluso si la región en conjunto no lo estuviera. Los cuadros que figuran en el documento A/C.5/987 demuestran que existen estas irregularidades. Por otra parte, la distribución geográfica no sólo debe considerarse en términos numéricos; sino también en la categoría en que los países están representados. La distribución geográfica en la categoría D-1 y superiores, que incluyen los cargos de mayor responsabilidad e influencia, es una cuestión de suma importancia. El orador insta al Secretario General a que haga esfuerzos redoblados para mejorar la distribución geográfica en esas categorías, en las que por desgracia se han logrado pocos progresos. Igualmente, esto reviste importancia especial en ciertos departamentos y oficinas clave de la Secretaría, tales como los Departamentos de Asuntos Económicos y Sociales y de Asuntos Políticos y del Consejo de Seguridad, los Servicios de Información Pública, y las secretarías que atienden los programas técnicos, incluido el Programa Ampliado de Asistencia Técnica y el Fondo Especial de las Naciones Unidas.

32. Otro punto a considerar es que debieran tenerse en cuenta las opiniones de los gobiernos sobre contratación de sus ciudadanos. Esto es esencial si se quiere que la composición de la Secretaría represente realmente las distintas nacionalidades que integran la Organización. El orador no quiere decir que los funcionarios de la Secretaría sean nombrados por los gobiernos, ni que respondan a los mismos, lo que constituiría una violación de la Carta, sino que el Secretario General debiera contratar el personal en consulta con los gobiernos. Su delegación confía en que el Secretario General tendrá este punto en cuenta.

33. En la 1037a. sesión, el representante de los Estados Unidos manifestó que su delegación no protestaría si su propia representación en la Secretaría, en opinión de la delegación de Estados Unidos, era muy inferior a los límites convenientes, y pidió a otras delegaciones que se mostrasen igualmente tolerantes. A la delegación de Cuba le sorprende mucho que tuviera la desenvoltura de formular tal declaración, que no está confirmada por hechos, y que añadiera un llamamiento a la tolerancia, cuando su propia delegación no mostraba ninguna. Todo el mundo sabe que el actual desequilibrio en la composición de la Secretaría se debe al número desproporcionado de funcionarios estadounidenses; de una plantilla de unos 4.200 puestos, 1.631 (es decir, poco menos del 40%) están ocupados por ciudadanos de los Estados Unidos. Además, es bien sabido que el motivo principal de que se haya progresado con tanta lentitud hacia una distribución geográfica más equitativa es que los Estados Unidos se han mostrado renuentes a abandonar su posición privilegiada, que utilizan para tratar de dirigir las actividades de la Organización por derroteros que se ajusten a la política exterior del

país. Es inútil que el representante de los Estados Unidos sostenga que su país está en una situación de inferioridad respecto de los "límites convenientes", ni que utilice una división artificial de los puestos sujetos a distribución geográfica, puesto que Cuba, igual que otras muchas naciones, abriga graves reservas acerca de ambos conceptos. De todas formas, las cifras demuestran que los Estados Unidos tienen una representación mucho más que excesiva.

34. El orador coincide con otras delegaciones en que deberían revisarse los puestos sujetos a distribución geográfica, a fin de incluir otras categorías. Por ejemplo, en las categorías de G-1 a G-5, podrían incluirse las secretarías y oficinistas, el personal del Servicio de Publicaciones y de la División de Radio e Información Visual de los Servicios de Información Pública, de la Biblioteca, del Servicio de Comunicaciones, Archivos y Registros, del Registro y de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Oficina de Servicios Generales, y quizá otros empleados.

35. El aumento en la proporción de contratos a plazo fijo, aunque satisfactorio, debería ser mayor, ya que esos nombramientos constituyen una forma de conseguir con más rapidez la distribución geográfica equitativa. Los países pequeños y en vías de desarrollo, como el suyo, no podrían facilitar su personal técnico y administrativo para ocupar puestos permanentes en la Secretaría. De todas formas, no resultaría conveniente, porque si la Secretaría ha de ser verdaderamente internacional, los funcionarios deben mantener vínculos estrechos con sus países y culturas. En contra de lo que sostiene el representante del Reino Unido y otros representantes, el orador no teme que un aumento de la proporción de contratos a plazo fijo pueda perjudicar la eficiencia del personal o la continuidad de su trabajo. Cuando la Secretaría sea auténticamente internacional, las Naciones Unidas habrán dado un enorme paso hacia adelante.

36. El Sr. Mohamed RIAD (República Árabe Unida) se siente satisfecho al advertir que el actual debate sobre la distribución geográfica ha estado hasta ahora relativamente exento de la acrimonia que caracterizó las deliberaciones sobre la cuestión en otros períodos de sesiones anteriores. Se han logrado grandes progresos desde el decimosexto período, cuando la Comisión no pudo llegar a un acuerdo sobre ninguno de los proyectos de resolución examinados. El informe presentado por el Secretario General en el decimoséptimo período de sesiones^{1/} ha sido un paso por el buen camino; como su delegación declaró entonces (957a. sesión), algunas de sus recomendaciones estaban en armonía con las disposiciones de un proyecto de resolución que había patrocinado antes la República Árabe Unida. Aunque vio con agrado las mejoras que se habían logrado en la distribución geográfica del personal, la Asamblea General aprobó la resolución 1852 (XVII), en la cual reconoció que continúan existiendo importantes desequilibrios y pidió al Secretario General que le informara en su decimotavo período de sesiones acerca de los progresos conseguidos.

37. El informe del Secretario General (A/C.5/987) indica que se están realizando grandes esfuerzos para conseguir que el personal de la Secretaría refleje el carácter internacional de la Organización. Si las Naciones Unidas han de ser una organización

^{1/} Documentos Oficiales de la Asamblea General, decimoséptimo período de sesiones, Anexos, tema 70 del programa, documento A/5270.

mundial viable, la estructura y composición de su Secretaría deben adaptarse a las condiciones que prevalecen en cada una de las fases de su existencia. Los progresos realizados hasta la fecha no han sido bastante rápidos, y el Secretario General se enfrenta con graves dificultades, que su delegación espera que sean vencidas. Sin embargo, lo que se ha conseguido hasta la fecha es un avance por el buen camino y representa un buen augurio para el futuro.

38. A su delegación también le complace advertir los significativos ajustes que se han introducido en las categorías superiores de la Secretaría. El Secretario General reconoció en el decimoséptimo período de sesiones que un número adecuado de puestos subalternos no compensa la falta de representación en los cargos superiores, y muchas delegaciones expresaron en ese momento la esperanza de que tendría en cuenta que ciertas naciones no estaban bien representadas en los puestos directivos.

39. Asimismo es alentador observar que el número de funcionarios africanos ha aumentado un 29% durante el pasado año, y es de esperar que ese porcentaje continúe elevándose de forma que ofrezca a los países en vías de desarrollo de África la oportunidad de contribuir con toda eficacia a la labor de la Secretaría en todas sus categorías. Esa tendencia no debería limitarse a la Sede, sino ampliarse a la CEA y a los organismos especializados.

40. La cuestión de la proporción correcta de funcionarios a plazo fijo no es fácil, ni para la Secretaría ni para los Estados Miembros. Aunque comprende que el Secretario General debe mantener la independencia del personal, que es un requisito previo para que la Secretaría actúe con eficacia, su delegación cree que debería dejársele cierto margen para vencer a las múltiples dificultades con que tropieza modificando la proporción del 25% cuando sea necesario. Así, pues, el aumento en la proporción del personal a plazo fijo hasta un 29,7% del total ha de considerarse como un signo de la flexibilidad que necesita.

41. A su delegación le satisface notar que se han logrado nuevos progresos en la ampliación de la composición geográfica del personal de la Junta de Asistencia Técnica, del Fondo Especial y del UNICEF. Espera que continúen y que las quejas de algunos Estados Miembros sobre nombramiento de sus ciudadanos para alguno de estos organismos se resuelvan bien.

42. Si actualmente se avanza por el buen camino, se debe indudablemente a la discreción del Secretario General y a la colaboración de los Miembros. Desde luego, todavía hay diferencias de opinión, pero su delegación confía en que no se permitirá que obstaculicen los nuevos progresos.

43. El Sr. MANSOURI (Siria) manifiesta que su delegación, que fue uno de los patrocinadores originales de la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General, acoge complacida el informe del Secretario General (A/C.5/987) sobre los progresos logrados en la aplicación de esa resolución. El informe indica que se ha hecho más que en años anteriores para mejorar la distribución geográfica del personal. Sin embargo, hay varios puntos que requieren especial atención. En primer lugar, el principio de la universalidad requiere que se haga todo lo posible para contratar por lo menos un ciudadano de cada uno de los 13 Estados Miembros que todavía no están representa-

dos en la Secretaría. En segundo, su delegación advierte con pesar que ninguno de los países del Oriente Medio está representado en los puestos de categoría superior (D-1 y superiores) y confía en que el Secretario General adoptará medidas para corregir esa situación designando para tales puestos a algunos de los muchos candidatos calificados procedentes de los países árabes. En tercero, el nombramiento de un funcionario procedente de un país árabe del Oriente Medio en la Oficina Ejecutiva del Secretario General ayudaría a la Secretaría a resolver las cuestiones relacionadas con esa región. Para terminar, el orador declara que su delegación considera, como lo hizo notar en el decimoséptimo período de sesiones, que la cuestión de la proporción de personal nombrado a plazo fijo debe dejarse en manos del Secretario General, porque considera que éste es uno de los medios de mejorar la distribución geográfica y no un fin en sí mismo.

44. El Sr. SANU (Nigeria) señala que su delegación fue una de las patrocinadoras originales de la resolución 1852 (XVII), en la que se recomiendan algunos principios y factores que deben servir de guía al Secretario General en sus esfuerzos para lograr una distribución geográfica más equitativa. Analizará el informe del Secretario General (A/C.5/987) a la luz de esos factores. Su delegación acoge complacida los esfuerzos realizados desde que se aprobó dicha resolución y aprecia el progreso logrado hasta el momento en la tarea de reducir el desequilibrio general. Del informe se deduce sobre todo que se ha tratado de tener en cuenta el hecho de ser Miembro de la Organización, y su delegación espera que todos los Estados Miembros estarán en breve representados en la Secretaría.

45. Por otra parte, el informe demuestra que la actitud de la Secretaría respecto de la categoría de los puestos ocupados por africanos apenas ha variado, y su delegación atribuye gran importancia a este hecho. El cuadro 2 del informe muestra que la gran mayoría de los funcionarios contratados en países africanos continúa ocupando puestos relativamente poco importantes; parece que la Secretaría cree que las personas procedentes de países menos desarrollados también son de mentalidad insuficientemente desarrollada.

46. En el cuadro que figura en el párrafo 9 del informe puede apreciarse que se han logrado pocos progresos para corregir el desequilibrio existente en las categorías D-2 y superiores. La delegación de Nigeria simpatiza con la preocupación del Secretario General por ofrecer oportunidades de ascenso al personal con antigüedad; sin embargo, parece que no se han tenido plenamente en cuenta los cambios que ha experimentado la composición de la Organización desde 1950. Si los Estados Miembros insuficientemente representados en esa categoría tienen que esperar el proceso normal de ascenso, como indica el Secretario General en el párrafo 15 de su informe, la situación actual no se modificará en los próximos diez o quince años. Su delegación considera que debe adoptar una actitud más positiva; en su opinión, la única solución consistiría en establecer un sistema de rotación, en virtud del cual se fijaría un plazo máximo de diez años para desempeñar cargos D-1 y superiores. Este criterio se ajustaría a lo indicado en el informe presentado por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto a la

Asamblea General en el duodécimo período de sesiones ^{2/}.

47. En cuanto a la proporción del personal nombrado a plazo fijo, su delegación siempre ha creído que debe dejarse al Secretario General libertad de acción para que fije una cifra que permita un trabajo eficiente y cierta continuidad en el cargo. Al aumentar dicha proporción al 29,7%, el Secretario General ha ejercido esa prerrogativa, lo que a su delegación le satisface; además, espera que este aumento continúe en 1964. En la etapa actual de su desarrollo, cuando realizan un gigantesco esfuerzo para mejorar sus condiciones económicas y sociales que requiere el aprovechamiento de todos sus recursos humanos, los países africanos no pueden darse el lujo de permitir que sus funcionarios entren permanentemente al servicio de la Secretaría de las Naciones Unidas. Sin embargo, su delegación cree que debe seguir contratándose una proporción razonable de personal permanente para mantener la eficiencia del trabajo, y espera que no esté lejano el día en que los países africanos puedan permitir que sus ciudadanos busquen empleos internacionales de esta clase. Por ejemplo, Nigeria tiene cinco universidades y ya envía expertos juristas a otras partes de África donde escasean los abogados. En consecuencia, su delegación no cree que convendría a los intereses de África el establecer una proporción inflexible de personal nombrado a plazo fijo.

48. Hasta ahora su delegación compartía la idea de que el principio de la distribución geográfica no debía hacerse extensivo al cuadro de servicios generales, y veía con simpatía la actitud del Secretario General a este respecto. Sin embargo, parece que ahora funcionarios de la categoría G-5 son ascendidos con alguna frecuencia a puestos del cuadro orgánico y todos los años se han reclasificado algunos puestos. Como el efecto acumulado de tal reclasificación crearía nuevos desequilibrios en el cuadro orgánico, su delegación se ve ahora obligada a sumarse a quienes propugnan la aplicación del principio de la distribución geográfica a los puestos de categoría G-5. Sin embargo, según indicó el Sr. Sanu en el debate general sobre el proyecto de presupuesto para el ejercicio económico de 1964 (1028a. sesión), la mejor forma de proporcionar oportunidades de ascenso al personal del cuadro de servicios generales no es la reclasificación de los puestos, sino la revisión de la estructura actual de las categorías, tal como sugirió la Comisión Consultiva en su informe principal (A/5507, párrs. 137 a 144).

49. Para terminar, reafirma la posición de su delegación de que el principio de la distribución geográfica equitativa no es incompatible con la consideración primordial que debe tenerse en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría, es decir, la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad; las dos partes del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta son complementarias y deben considerarse conjuntamente. Su delegación advierte complacida que el Secretario General ha aceptado ese principio, y confía en que continuará sus esfuerzos para corregir el desequilibrio que todavía existe en la Secretaría.

50. El Sr. MARSCHIK (Austria) dice que el informe del Secretario General (A/C.5/987) es muy satisfactorio en muchos aspectos. El número de Estados

Miembros que tienen ciudadanos al servicio de la Secretaría ha aumentado de 72 en 1960 a 98 en 1963. Este es un hecho alentador, que refleja los esfuerzos del Secretario General para darle universalidad a la Secretaría.

51. La representación inadecuada de África y la Europa oriental en la Secretaría siempre ha preocupado a su delegación, y por ello ve con agrado la tendencia a mejorar tal situación. El número de funcionarios africanos ha aumentado de 36 en 1959 a 105 en 1963 y el de los procedentes de la Europa oriental de 68 en 1959 a 164 en 1963. Así, pues, África ha llegado a los "límites convenientes" asignados a esa región; la Europa oriental no lo ha logrado aún, pero las cifras proporcionadas indican que el Secretario General se esfuerza en remediar la situación al respecto. En cuanto a la distribución del personal por regiones, sólo la Europa oriental y la América del Norte continúan con una notoria representación insuficiente, pero no duda de que el Secretario General seguirá esforzándose en corregir los desequilibrios que todavía existen.

52. Sin embargo, la distribución geográfica no es la consideración fundamental que debe tenerse en cuenta al nombrar el personal. Según estipula la Carta, la consideración primordial debe ser la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Habiéndose logrado ya una distribución geográfica conveniente en la mayoría de los casos, su delegación se pregunta si no ha llegado el momento de restarle importancia, atribuirle un cambio más a la necesidad de seleccionar para cada una de las vacantes a los candidatos mejor calificados, cualquiera que sea su nacionalidad.

53. Su delegación nunca se ha opuesto al nombramiento de personal a plazo fijo ni ha dado mucha importancia a la proporción de ese personal en relación con el permanente. Sin embargo, siempre ha creído que los contratos a plazo fijo deben justificarse de una manera especial. Así puede ocurrir, por ejemplo, cuando el Secretario General haya de tomar en cuenta candidatos que no pueden aceptar nombramientos permanentes, como en el caso de expertos cuyos servicios son muy útiles para las Naciones Unidas, pero que no están dispuestos a abandonar permanentemente los puestos que ya ocupan. Por otra parte, los países en vías de desarrollo quizá no puedan ceder los servicios de su personal más calificado para que trabaje en la Organización con carácter permanente.

54. A este respecto, su delegación cree que las tendencias revisten más importancia que las cifras corrientes. En especial, la tendencia al aumento del porcentaje de personal nombrado a plazo fijo en relación con el personal permanente empieza a preocuparle algo. La proporción de personal nombrado a plazo fijo ha pasado del 16,6% en 1959 al 25,4% en 1962. En el año que terminó a fines de agosto de 1963, para llenar un total de 176 puestos sujetos a distribución geográfica se hicieron no menos de 147 nombramientos de carácter no permanente. Por lo tanto, al 31 de agosto de 1963 el porcentaje de nombramientos a plazo fijo había aumentado hasta el 29,7%, si sólo se tienen en cuenta los nacionales de Estados Miembros, y al 30,1%, si se tienen en cuenta todos los puestos. Considerando únicamente los puestos sujetos a distribución geográfica, casi la tercera parte del personal de la Secretaría en esa categoría trabaja ahora en virtud de un contrato a plazo fijo.

^{2/} Ibid., duodécimo período de sesiones, Anexos, tema 41 del programa, documento A/3762, párr. 8.

Por lo tanto, estos nombramientos tienden a convertirse en la norma y no la excepción, hecho que no agrada mucho a su delegación. La proporción de contratos a plazo fijo nunca debe ser de tal magnitud que amenace la naturaleza de la administración internacional.

55. El orador opina que la cuestión de la naturaleza de la Secretaría reviste todavía más importancia que la de los porcentajes y la distribución geográfica. Hasta ahora, los miembros de la Secretaría han sido considerados como funcionarios internacionales anónimos que representan a la Organización, a la que deben lealtad en primer término y ante la cual son únicamente responsables. Su delegación ha visto con creciente preocupación cómo un número cada vez mayor de oradores propugnaba la idea de que los funcionarios deben permanecer en estrecho contacto con la situación política y social de sus respectivos países y se quejaba de que ciertas ideologías o conceptos políticos no se encuentran adecuadamente representados en la Secretaría o que algunos de sus miembros no son ya "representativos" de sus países. El concepto básico que inspira este enfoque no parece ser ya el tradicional del funcionario internacional, sino más bien el de representante de un país en la Secretaría de una organización internacional.

56. A su delegación le inquieta este criterio. De prevalecer tal actitud, alterará esencialmente no sólo la estructura, sino también la naturaleza misma de la Secretaría en una forma que su delegación sólo puede ver alarmada. Desde que se crearon las Naciones Unidas, ha sido precisamente la imparcialidad e independencia del Secretario General y de su personal lo que ha servido para engendrar la estima y la confianza universal de que gozan, lo que ha hecho posible el funcionamiento eficaz de órganos de las Naciones Unidas y ha permitido que en varias ocasiones los Estados Miembros confíen al Secretario General o a funcionarios de la Secretaría importantes misiones de observación e investigación u otras formas de ayuda. Sin embargo, esa confianza se basa en la convicción de que los miembros del personal son funcionarios internacionales plenamente independientes y actúan como tales respondiendo sólo ante la Organización y no representando ninguna nación o ideología en particular. Su delegación cree que no debe hacerse nada que pueda, ni siquiera indirectamente, afectar tal posición.

57. El Sr. ROSCHIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) rechaza la afirmación del representante del Reino Unido de que la delegación de la Unión Soviética ha acusado a la Secretaría de parcialidad sin justificar su afirmación. Lo que su delegación afirmó más exactamente es que los países occidentales, que ocupan una posición predominante en la Secretaría, actúan a través de sus representantes en ella y la utilizan para alcanzar los objetivos de su propia política, induciéndola a seguir cierto criterio político en violación de la Carta y a decidir cuestiones ajenas a su competencia, que corresponde resolver exclusivamente al Consejo de Seguridad. En las declaraciones que hizo en las 1022a. y 1038a. sesiones, su delegación aportó una serie de pruebas para respaldar tal aserto. Por ejemplo, señaló que en virtud del programa ordinario de asistencia técnica, se enviaron en 1961-1962 a los países en vías de desarrollo 164 expertos estadounidenses, 99 franceses, 90 británicos y sólo 6 soviéticos, a pesar de que la contribución de la Unión Soviética al proyecto es dos veces

mayor que la del Reino Unido. Por el contrario, en virtud del Programa Ampliado se envían centenares de expertos soviéticos a los países en vías de desarrollo. La razón es muy sencilla: las contribuciones del Programa Ampliado de Asistencia Técnica pueden hacerse en monedas nacionales, lo que permite a la Unión Soviética influir sobre la selección de los expertos; en cambio, las contribuciones al programa ordinario se hacen en dólares de los Estados Unidos y por tal motivo la Unión Soviética no puede ejercer en este caso ninguna influencia. Así, pues, las cifras indican claramente que cuando no existe una influencia compensadora, la Secretaría actúa con parcialidad al contratar a los expertos. Otro ejemplo que se ha citado es el de la operación del Congo. Centenares de funcionarios de la Secretaría sujetos al principio de distribución geográfica han sido destacados a la ONU, junto con generales y coroneles estadounidenses, como miembros del personal civil, pero en cambio no se ha asignado a esa misión a ningún ciudadano soviético.

58. Se ha señalado que la Secretaría todavía contrata personal procedente de países que ya tienen una representación excesiva. Se ha citado el caso de Sudáfrica, el número de cuyos nacionales ha aumentado de 13 a 15, aunque los límites convenientes que le corresponden son 8 a 9. El motivo no ha sido que la competencia exigida fuese tan grande que no haya resultado posible contratar personal en otra parte, sino simplemente que hay países que pueden influir en la política de los nombramientos. Así sucede sobre todo en el caso del Reino Unido. Como consecuencia, los nuevos Estados Miembros y otros países no pueden conseguir que sus nacionales ingresen en la Secretaría. Además de Sudáfrica y del Reino Unido, se ha citado a Bélgica, Nueva Zelanda y España como ejemplos de países occidentales con una representación excesiva.

59. Su delegación también se refirió al hecho de que en las misiones enviadas por las Naciones Unidas a varios países, que han tenido una función política importante, más de las dos terceras partes del numeroso personal de la Secretaría asignado ha estado formado por ciudadanos de países pertenecientes a la OTAN y a otras alianzas militares occidentales, mientras que no ha figurado ningún funcionario procedente de los países socialistas. También ha señalado que muchas categorías del personal no se han incluido en las estadísticas de distribución geográfica; por ejemplo, personal en misión, personal auxiliar de los comités de expertos y personal que colabora en actividades de asistencia técnica y en los programas del Fondo Especial, etc. Hay más de 30 funcionarios de la categoría D-2 encargados de programas de carácter económico y social financiado con fondos extrapresupuestarios (ninguno de ellos procedente de países socialistas) que están excluidos de los cuadros sobre distribución geográfica. Así pues, las cifras proporcionadas por la Secretaría están desvirtuadas. Asimismo, se ha señalado el hecho de que de 35 puestos de subsecretario, sólo 2 están ocupados por nacionales de países socialistas y 10 por ciudadanos de países neutrales.

60. Su delegación ha estudiado con detenimiento la cuestión de los contratos a plazo fijo y ha justificado su posición en detalle, señalando que el personal que vive permanentemente en los Estados Unidos, que emplea fuentes de los Estados Unidos en la preparación de informes, etc., pierde a la fuerza sus vínculos con el país de origen.

61. Tales son algunas de las pruebas que su delegación ha presentado para respaldar la acusación de parcialidad. Todos los puntos que ha planteado son concretos y se basan en cifras que aparecen en los documentos que está estudiando la Comisión. Si sus acusaciones carecen de fundamento, debería ser muy fácil para los interesados refutarlas, pero no lo han hecho. Por lo tanto, es completamente falso declarar, como ha hecho el representante del Reino Unido, que la delegación de la Unión Soviética está abusando de su posición para hacer acusaciones injustificadas. Por el contrario, habría faltado a su deber si no hubiera señalado tales anomalías.

62. El Sr. MKATTE (Tanganyika) dice que la declaración del representante de los Estados Unidos en la 1037a. sesión, en el sentido de que los contratos a plazo fijo no deben emplearse como una forma de licencia sabática para los funcionarios de los Estados Miembros, es insultante y poco digna. El sistema de la licencia sabática es un invento de las Potencias coloniales, y no existe en la administración pública de Tanganyika.

63. El Sr. BARRATT (Sudáfrica) declara que el representante de la Unión Soviética ha citado las cifras relativas a los funcionarios sudafricanos de la Secretaría con el propósito de demostrar que los llamados países occidentales tienen una representación excesiva, pero una simple mirada a la sección correspondiente a África en el cuadro 2 del documento A/C.5/987 permite ver que Etiopía, Ghana, Nigeria y la República Árabe Unida se encuentran tan excesivamente representadas como Sudáfrica, si no más. Asimismo, la sección "Europa oriental" indica que Checoslovaquia y Polonia se encuentran en la misma situación. Así, pues, no hay motivo válido para que el representante de la Unión Soviética se haya referido en particular al caso de Sudáfrica, a menos que esté tratando de introducir consideraciones políticas en el debate. Además, hay que subrayar que el Gobierno sudafricano, a diferencia del soviético, no

tiene nada que ver con el nombramiento de sus ciudadanos en la Secretaría.

64. El Sr. BAUTISTA (Filipinas) dice que en la 1038a. sesión el representante de la Unión Soviética citó a las Filipinas, junto con Bélgica, Francia, Nueva Zelanda, España y el Reino Unido, como ejemplo de un país con representación excesiva. Sin embargo, la posición de las Filipinas no puede compararse con la de los demás países mencionados. Como puede verse en la sección "Asia y el Lejano Oriente" del cuadro 2 del documento A/C.5/987, no hay en la Secretaría ningún filipino con categoría superior a P-4, y, en realidad, salvo un birmano que ocupa un puesto de Subsecretario, no hay ningún funcionario procedente del Asia Sudoriental en los cargos superiores. Al hacer una comparación con la sección "Europa oriental", puede apreciarse que las Filipinas no se encuentra en mejor posición que Checoslovaquia y Polonia. Sin embargo, es hecho reconocido que el Asia Sudoriental es una región de características culturales distintas, en la que confluyen el Oriente y el Occidente en Asia. El representante del Reino Unido ha afirmado que el número de candidatos de los países en vías de desarrollo calificados para puestos superiores de la Secretaría es limitado, pero la actuación de esos países, y en particular de las Filipinas, en organismos especiales y en comisiones orgánicas de las Naciones Unidas indica claramente que sus ciudadanos están plenamente capacitados para satisfacer los requisitos de eficiencia, competencia e integridad que se exigen al personal de la Secretaría.

65. El Sr. PSCOLKA (Checoslovaquia) manifiesta que su país no se ha quejado del porcentaje de sus nacionales en la Secretaría. Ha insistido sobre la necesidad de una distribución geográfica equitativa, porque hay algunas regiones y países que todavía no tienen representación suficiente. Sin embargo, quizá pida que se corrijan los datos acerca de Checoslovaquia en el caso de un funcionario que no debe figurar incluido en su cuota.

Se levanta la sesión a las 18.05 horas.