

Naciones Unidas ASAMBLEA GENERAL

VIGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales



QUINTA COMISION, 1152a.
SESION

Martes 22 de noviembre de 1966,
a las 10.50 horas

NUEVA YORK

SUMARIO

Carta del Presidente de la Asamblea General. 209

Tema 81 del programa:

Cuestiones relativas al personal (continuación):

a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General (continuación) 209

Presidente: Sr. Vahap AŞIROĞLU (Turquía).

Carta del Presidente de la Asamblea General

1. El PRESIDENTE señala a la atención de los miembros de la Comisión una carta del Presidente de la Asamblea General en la que pide a las delegaciones que comuniquen por escrito, a la Secretaría, sus enmiendas a los proyectos de resolución presentados por las comisiones principales, antes de que el proyecto de resolución de que se trate sea examinado en sesión plenaria, a fin de que esas enmiendas puedan ser distribuidas de conformidad con el artículo 80 del reglamento de la Asamblea.

TEMA 81 DEL PROGRAMA

Cuestiones relativas al personal (continuación):

a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General (continuación) (A/6487 y Corr.1; A/C.5/L.872, A/C.5/L.879)

2. El Sr. STEHLIK (Checoslovaquia) manifiesta que su delegación expuso su posición básica respecto de la composición de la Secretaría durante el debate general (1129a. sesión), pero que se imponen ciertas observaciones complementarias. Desde la aprobación de la resolución 1852 (XVII) de la Asamblea General se han conseguido ciertos progresos en lo que atañe a la composición de la Secretaría y a la calidad de su trabajo, pero todavía no se ha aplicado plenamente esa resolución y quedan por resolver muchos problemas.

3. La Secretaría continúa aumentando constantemente, y aunque sin duda ese aumento se justifica en cierto modo por el incremento de las actividades de las Naciones Unidas y la creación de nuevos órganos, no es seguro que todo el personal adicional sea necesario. Hay que hacer economías, pues los sueldos constituyen una de las partidas más cuantiosas del presupuesto y el personal adicional absorbe fondos que pudieran dedicarse más provechosamente a actividades de operaciones. De manera análoga, sólo se debería recurrir al personal supernumerario en casos excepcionales.

4. El Sr. Stehlik comparte la opinión expresada por el Secretario General en su informe (A/6487 y Corr.1,

párr. 7), según la cual el presente sistema de límites convenientes para los puestos asignados a cada país y región geográfica debe ser examinado en 1967. A ese respecto, cabe hacer esfuerzos para corregir la situación creada por el hecho de que en virtud de la reorganización de 1962 se discriminó contra algunas regiones geográficas.

5. El número de puestos del cuadro orgánico no sujetos a distribución geográfica parece algo elevado en relación con el total del personal; se debería pedir al Secretario General que proporcione detalles acerca de esos puestos en todos los futuros informes a la Asamblea General.

6. Complace observar el creciente porcentaje de nombramientos a plazo fijo, pues desde hace mucho tiempo la delegación checoslovaca sostiene que el número de esos nombramientos debe aumentar y por el contrario reducirse el número de contratos permanentes. Como es natural, la continuidad es necesaria respecto a la mayoría de los puestos administrativos, pero en el caso de otros requiere una afluencia constante de nuevo talento para mantener a las Naciones Unidas al corriente de la evolución contemporánea. La duración de los nombramientos a plazo fijo debe ser de 4 a 5 años, pero nada ha de impedir que se vuelva a nombrar a una persona en virtud de un segundo contrato a plazo fijo después de haber trabajado en su país durante algunos años. Ese procedimiento beneficiaría tanto a las Naciones Unidas como a los Estados Miembros.

7. En el informe del Secretario General no se define la situación exacta de los asesores especiales regionales e interregionales, cuyo número es relativamente elevado, y que no parecen ser designados de conformidad con el principio de una distribución geográfica equitativa. Se debe explicar en qué relación están con respecto al resto del personal y, a fin de evitar errores de interpretación, conviene incluir a los asesores regionales e interregionales en el personal regular.

8. Además, cabe pedir al Secretario General que se cerciore de que el principio de la distribución geográfica equitativa se aplica a ciertos puestos que se desempeñan fuera de la Sede, como los de los representantes residentes del PNUD, y de algunos departamentos de la Secretaría, como la Oficina del Contralor, que casi son monopolio exclusivo de funcionarios oriundos de países occidentales.

9. Por último, no se debe permitir que el personal eluda las normas de jubilación del Estatuto del Personal tratando de conseguir nombramientos de asesor en distintos órganos. Esas normas se deben cumplir, por lo que el Secretario General sólo debe autorizar excepciones en casos de suma urgencia.

10. El Sr. GANEM (Francia) señala que las declaraciones formuladas por los representantes de Túnez y del Camerún en la 1151a. sesión le han hecho ver que es posible examinar la composición de la Secretaría desde un nuevo punto de vista, a saber, el de la representación de diferentes culturas. El orador apoya la opinión que a ese respecto se expone en el párrafo 3 del informe del Secretario General (A/6487 y Corr.1) y aprecia los progresos conseguidos; pero hace falta desplegar nuevos esfuerzos. En particular, hay que corregir la insuficiente representación actual de los países de habla francesa. Por ejemplo, el cuadro II contenido en el anexo al informe del Secretario General indica que si bien los países africanos de habla francesa tienen derecho a casi la mitad de los puestos reservados para africanos, sólo ocupan 47 de los 159 puestos que ahora desempeñan funcionarios africanos. Dado que los africanos de habla francesa son comparables a los africanos de habla inglesa en todos sentidos, con excepción del idioma, parece lógico suponer que su lengua de trabajo constituye un obstáculo para su contratación. Ya es hora de que la Secretaría modifique sus métodos de trabajo y sus prácticas de contratación a fin de reflejar más exactamente la actual composición de las Naciones Unidas, que ha cambiado considerablemente desde 1960.

11. Si la Comisión está de acuerdo en que es posible mejorar la estructura y los métodos de trabajo de la Secretaría, puede recomendar que el Secretario General, juntamente con los jefes de división interesados y con varios Estados Miembros representativos de diversas culturas, efectúe un estudio conjunto de los problemas conexos, inclusive el aspecto lingüístico de la contratación. Como es natural, esa recomendación estaría supeditada a la aceptación del Secretario General, quien según el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas está facultado para nombrar al personal de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General. Ese estudio permitiría analizar los problemas y encontrar las soluciones que simultáneamente garantizan la continua eficacia de la Secretaría, la protección de los derechos del personal y la satisfacción del legítimo deseo de los Estados Miembros de tener una representación más adecuada.

12. El Sr. CAHEN (Bélgica) coincide con las opiniones expuestas por el representante de Francia y manifiesta su simpatía respecto a la posición de los representantes de Túnez y del Camerún en cuanto a la insuficiente representación de los países africanos de habla francesa.

13. Teniendo en cuenta los puntos de vista expuestos en la declaración general de su delegación (1132a. sesión) en lo que se refiere a las cuestiones de personal, el orador sugiere que se pida al Secretario General que emprenda un amplio estudio de los problemas de personal, inclusive un estudio de la estructura administrativa de las Naciones Unidas, un análisis del personal existente, una comparación de la estructura y del personal con las actividades que se han de llevar a cabo, un estudio de los problemas de contratación y una proyección de las necesidades futuras en materia de personal, basado no sólo en una extrapolación de las tendencias recientes, sino también en una evaluación realista de las necesidades. El estudio que en primer término se presentaría a la

Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y, después, a la Asamblea General en su vigésimo segundo período de sesiones, se haría sin perjuicio de las facultades esenciales del Secretario General en materia de personal, y no restringiría sus recursos de personal, pero proporcionaría una base sólida para formular una política dinámica y realista respecto al personal.

14. El Sr. SOLTYSIAK (Polonia) recuerda que en el párrafo 19 de su preámbulo al proyecto de presupuesto para el ejercicio económico de 1967 (A/6305), el Secretario General menciona la importancia de infundir al personal un alto espíritu de confianza, así como de cultivar un sentimiento de orgullo por pertenecer a una secretaría internacional y de reafirmar la indispensabilidad de las Naciones Unidas. Por lo tanto, la Quinta Comisión debe estudiar esas cuestiones.

15. Respecto de la tendencia de crear entidades autónomas dentro de la Secretaría muchas delegaciones señalaron en el debate general la necesidad de un control financiero y administrativo respecto a la UNCTAD, el PNUD, el UNITAR y otras entidades autónomas. Quizás el Director de Personal podría indicar a la Comisión los problemas que se plantean a ese respecto y la forma de resolverlos.

16. Según el informe del Secretario General relativo a los locales en la Sede (A/C.5/1062, párr. 16), entre 1960 y 1966 el número de funcionarios ha aumentado a un ritmo del 5% anual. Sólo en 1966 se autorizó al Secretario General a contratar a casi 700 empleados. En consecuencia, la delegación de Polonia se pregunta por qué el número de puestos sujeto a distribución geográfica, que en 1961 era de 1.659, descendió en 1966 a 1.647. Por otra parte, la memoria anual del Secretario General sobre la labor de la organización hace ascender (A/6301, pág. 196) el número de funcionarios del cuadro orgánico y de categorías superiores a 3.849. Su delegación desearía saber si los puestos del cuadro orgánico y de las categorías superiores correspondiente al UNITAR, la UNCTAD, el PNUD, los centros de información y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados están sujetos a distribución geográfica. En su opinión, sí deberían estarlo.

17. Polonia ha estimado siempre que debería existir una proporción mucho mayor de contratos a plazo fijo, ya que esto permitiría a las Naciones Unidas contratar personal de la máxima calidad. No comparte los puntos de vista expresados a este respecto por el representante de Filipinas en la 1151a. sesión. Sólo un funcionario contratado a plazo fijo puede ser realmente independiente y cumplir las obligaciones que ha contraído con la Organización. Cuando una amplia proporción de los puestos de todas las categorías están ocupados por funcionarios con contratos permanentes, existen escasas posibilidades de que los nuevos Estados Miembros y los países en desarrollo consigan una representación adecuada, a menos que se adopte una política onerosa y perjudicial de crear puestos especiales para esos países. En consecuencia, su delegación ve con complacencia que el Secretario General no se atenga estrictamente al límite del 25% previsto para el personal nombrado a plazo fijo.

18. El Sr. YAMAZAKI (Japón) expresa su reconocimiento por los esfuerzos realizados para hacer de la

Secretaría un órgano más auténticamente internacional en sus puntos de vista, conciliando la necesidad de contratar personal con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible con la necesidad de mantener la eficiencia, la competencia y la integridad de la Secretaría.

19. Se debe tener en cuenta la categoría y el número de puestos que ocupan los nacionales de un país determinado a fin de determinar los límites convenientes, por lo que su delegación coincide con el representante del Pakistán (1151a. sesión) en que deberían asignarse puntos a cada categoría. Por ejemplo, al puesto de subsecretario se le asignaría un doble número de puntos que al de P-4.

20. Según el informe de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional sobre su decimo-cuarto período de sesiones^{1/}, se sugirió la posibilidad de instaurar un sistema de contratos a plazos fijo, medio y largo, para reemplazar los contratos permanentes. Se consideró que un contrato de 7 años, por ejemplo, bastaría para atraer en número suficiente a personal altamente calificado que no estuviera dispuesto o no pudiera dedicar toda su carrera a las organizaciones internacionales. El Secretario General reconoce en su informe (A/6487 y Corr.1, párr. 14) que se ha superado el objetivo previsto para el personal a plazo fijo y que el porcentaje real era del 29,7%. Añade (*ibid.*, párr. 16) que ha habido una ampliación progresiva de los plazos iniciales de nombramiento y una mayor aceptación de ampliaciones de esos plazos iniciales. Por lo tanto, en realidad se está aplicando un sistema de contratos a plazo medio. La delegación del Japón no es partidaria de la sustitución absoluta de los contratos permanentes por contratos a plazo medio, pero opina que éstos se podrían introducir como adición al sistema actual, a fin de infundir sangre nueva a la Secretaría, sobre todo en las categorías superiores.

21. El Sr. HOVEYDA (Irán) señala que la composición de la Secretaría es una cuestión de suficiente importancia para justificar su inclusión en la Carta. La Secretaría debe tener un carácter auténticamente internacional y reflejar las distintas culturas de los Estados Miembros. En el párrafo 115 de su segundo informe (A/6343 y Corr.1), el Comité Especial de Expertos encargado de examinar las finanzas de las Naciones Unidas y de los organismos especializados recomienda que el Secretario General no escatime esfuerzo alguno para mejorar las medidas que ya ha emprendido con respecto a contratos permanentes y a plazo fijo, a fin de corregir en todo lo posible el desequilibrio en la composición de la Secretaría. Infortunadamente, el Comité Especial no tuvo tiempo de estudiar la cuestión a fondo, aunque es evidente que existe un problema urgente que exige que se tomen medidas. La actual situación puede atribuirse a causas que escapan al control de la Secretaría. Es difícil contratar personal competente en el plano internacional, sobre todo cuando hay que tener en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa. Además, la composición de las Naciones Unidas ha cambiado considerablemente en el curso de los años. Por lo tanto, no se puede culpar al Secretario General por no

haber conseguido la perfecta distribución geográfica de los puestos de la Secretaría; por el contrario, ha hecho mucho para conseguir ese objetivo.

22. La expresión misma "distribución geográfica" es ambigua y abarca muchos conceptos; la Quinta Comisión debe tratar de definir claramente su significado. En lo que se pudiera denominar la distribución "horizontal", todos los puestos del cuadro orgánico de la Secretaría se agrupan independientemente de su importancia. Ese tipo de distribución se va alcanzando, como puede verse en el informe del Secretario General. No obstante, la situación no es tan satisfactoria en lo que respecta a la distribución "vertical" y debe mejorar la distribución de los puestos superiores y más influyentes. Por otra parte, existe otro tipo de distribución, la basada en el idioma. Su delegación coincide con las opiniones que a ese respecto acaban de expresar los representantes de Francia y de Bélgica.

23. Para que la Secretaría sea eficaz, sus miembros deben tener seguridad en el empleo y, en consecuencia, ha de haber una proporción equitativa de contratos permanentes. No obstante, como declaró su delegación en la 1134a. sesión — durante el examen del informe del Comité Especial de Expertos —, para asegurar una distribución geográfica equitativa habría que reducir esa proporción. Es muy acertada la sugestión del representante del Japón de que se extiendan algunos contratos a plazo medio. En ese punto, los países en desarrollo enfrentan un problema considerable, ya que les resulta difícil prescindir de sus nacionales para que presten sus servicios en la Secretaría por plazos indefinidos. Sería lamentable que se produjera un "exodo intelectual" de los países en desarrollo a las Naciones Unidas.

24. Ha llegado el momento de buscar solución a la cuestión de la composición de la Secretaría, que se plantea desde hace tanto tiempo, y en consecuencia, su delegación, juntamente con las delegaciones de Camerún y Hungría, ha presentado un proyecto de resolución al respecto (A/C.5/L.879). El texto de esa resolución tiene un tono moderado; sus autores acogerán de buen grado las sugestiones constructivas de otros miembros.

25. El Sr. WEI (China) manifiesta que a su delegación le satisface observar que según el informe del Secretario General (A/6487 y Corr.1) se han conseguido progresos en la contratación del personal para la Secretaría sobre una base geográfica lo más amplia posible. Hablando en términos regionales, en el curso del año anterior el incremento mayor de personal ha sido de funcionarios procedentes de África. Al mismo tiempo, las delegaciones africanas han señalado el lento progreso que hasta ahora se ha hecho para eliminar el desequilibrio en la distribución geográfica de los puestos.

26. La eliminación de ese desequilibrio se podría conseguir fácilmente con la actual ampliación del personal. En 1967 se proveerán muchas vacantes y el Secretario General debería aprovechar la oportunidad para hacer que la Secretaría sea más representativa. Esa es la mejor forma de reparar agravios justificados y fortalecer la administración pública internacional.

^{1/} Documento ICSAB/XIV/1 (fechado el 15 de julio de 1966), párr. 46.

27. En 1948 el Secretario General anunció^{2/} que por el momento no se nombraría a personas de los países suficientemente representados en la Secretaría; no obstante, la Oficina de Personal siguió nombrando funcionarios de países excesivamente representados. Si continúa esa tendencia, ello sólo puede agravar la situación. Es evidente que en los países insuficientemente representados debe haber personas idóneas a quienes se pueda contratar para que presten sus servicios en las Naciones Unidas.

28. Como declaró su delegación en la Quinta Comisión durante el vigésimo período de sesiones (1091a. sesión), muchos funcionarios chinos que ingresaron en las Naciones Unidas en el momento de su creación están ahora próximos a la jubilación, por lo que habría que contratar una segunda generación de personal de China para reemplazarlos. No obstante, el año pasado no se nombró a un solo chino. Quizás surgieran dificultades para encontrar sustitutos adecuados, pero debe solucionarse ese problema.

29. Preocupa también a su delegación la situación de los órganos recién creados, como la UNCTAD. Los programas de la UNCTAD se ocupan principalmente de los países en desarrollo y, por lo tanto, es indispensable que el personal que se encargue de los programas tenga un conocimiento directo de las necesidades de esos países. Como país en desarrollo, China tiene alguna experiencia en la esfera de la cooperación para el desarrollo y, en el último decenio, ha tenido misiones técnicas trabajando en el extranjero. Por lo tanto, el orador no comprende por qué no se ha contratado a ningún chino para el personal del cuadro orgánico de la UNCTAD. Su delegación considera que la política de contratación de la UNCTAD se debería regir por la fórmula de los "límites convenientes". Es de esperar que esta anomalía se corrija en 1967. Su delegación confía en que el nuevo Director Ejecutivo de la ONUDI preste también la debida atención al principio de la distribución geográfica equitativa.

30. En su libro sobre las Naciones Unidas^{3/}, el Sr. Tavares de Sá, ex Subsecretario de Información Pública, afirma que hubo un intento organizado de conceder la mayoría de los nuevos puestos de la UNCTAD a personal ajeno a la Organización, que pudo conseguir el ingreso gracias al apoyo de una de las poderosas "cliques" de la Secretaría. Su delegación confía en que el Secretario General tratará de vencer a las "poderosas cliques" y traslade, degrade o separe del servicio al personal en los casos procedentes a fin de que la Secretaría llegue a ser un modelo de administración, fiel a sus objetivos internacionales.

31. El Sr. MTINGWA (República Unida de Tanzania) dice que si bien aprecia los esfuerzos del Secretario General, a su delegación le preocupa todavía la insuficiente representación de África. Aunque ha aumentado el número de africanos empleados en la Secretaría, no ha habido un aumento apreciable en la categoría de los puestos que ocupan. África no se conformará

con puestos de baja categoría. A su delegación le complacería recibir datos sobre los métodos que se emplean para proveer los puestos sujetos a distribución geográfica. Además quisiera saber qué puestos correspondientes a la cuota africana han sido previstos y a qué países se han asignado.

32. Los 14 puestos ocupados por nacionales de Sudáfrica no se pueden considerar, como es natural, pertenecientes a la cuota africana. Además, al emplear a tantos nacionales sudafricanos en la Secretaría, las Naciones Unidas parecen dar apoyo moral a Sudáfrica. Su delegación agradecería una declaración relativa a la composición racial de los sudafricanos de la Secretaría. También le complacería recibir una aclaración respecto del nombramiento de varias personas de Rhodesia del Sur, que son nacionales del Reino Unido y están incluidas en la cifra indicada para este país en los cuadros II y III del anexo al informe del Secretario General (A/6487 y Corr.1).

33. Sería posible hacer más para corregir el desequilibrio de la Secretaría en un breve plazo. El argumento utilizado en el pasado en lo que respecta a la capacidad de África para proporcionar personal calificado no es válido. Por ejemplo, se determinó que 8 de los 10 candidatos entrevistados en Túnez por una misión de contratación reunían los requisitos necesarios para ocupar cargos en las Naciones Unidas, pero hasta ahora no han sido contratados.

34. Se ha introducido un nuevo elemento en el debate: la cuestión del idioma. Pero cabe recordar que tanto el inglés como el francés son idiomas extranjeros en África, donde no son más que el legado de un pasado colonial. En muchos países africanos han sido ya ampliamente suplantados por los idiomas africanos, y el orador recuerda a la Comisión que ya el árabe y el swahili han sido utilizados en las Naciones Unidas. El Sr. Mtingwa hace un llamamiento a las delegaciones para que no susciten una nueva cuestión que distraiga a la Secretaría de su empeño por corregir el desequilibrio en la distribución geográfica de los puestos.

35. El Sr. MORARU (Rumania) dice que incumbe a la Quinta Comisión velar por que los principios de contratación enunciados en el Artículo 101 de la Carta y en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General se aplican como es debido. En una época en que las actividades de la Organización se hacen cada vez más complejas, la Comisión tiene dos tareas principales: mejorar la labor de la Secretaría y cerciorarse de que su composición refleja la diversidad socioeconómica y cultural de los funcionarios que la integran.

36. El principal problema que reclama la atención de la Comisión es la "representación" equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría. Aunque su delegación aprecia los esfuerzos del Secretario General para atenerse a los principios que rigen la distribución geográfica de los puestos, y coincide con las observaciones formuladas en el párrafo 2 de su informe (A/6487 y Corr.1), lamenta advertir que persiste el desequilibrio en la representación de determinados Estados, en lo que respecta al número y a la categoría de los cargos que desempeñan sus nacionales.

37. Uno de los principales obstáculos que se oponen al mejoramiento de la estructura de la Secretaría es

^{2/} Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, tercer período de sesiones, Suplemento No. 1., pág. 135.

^{3/} Hernane Tavares de Sá, *The play within the play; the inside story of the UN*, Nueva York, Alfred A. Knopf (editor), 1966, págs. 173 y 175.

la reducida proporción del personal contratado a plazo fijo. Donde el número de puestos sujetos a distribución geográfica es limitado en relación con el número total de puestos, la reducida proporción de personal contratado a plazo fijo hace muy difícil eliminar el desequilibrio, sobre todo dado que algunos países que ya están excesivamente representados tienen una gran proporción de los puestos permanentes. Con todo, se siguen haciendo nuevos nombramientos de nacionales de esos países.

38. Su delegación no comparte la satisfacción del Secretario General en lo que respecta a la proporción del personal con contratos a plazo fijo. La cifra del 29,7% es un promedio y oculta algunas contradicciones. Por ejemplo, las cifras del personal procedente de América del Norte y de Europa occidental son sólo del 11,5% y del 17,2% respectivamente, mientras que llegan al 89,1% para Europa oriental y al 48,4% para África.

39. Además, a su delegación le sorprende que el principio de la distribución geográfica no se respete en la secretaría de la UNCTAD.

40. A fin de dar satisfacción a los legítimos deseos de los Estados Miembros de estar equitativamente representados en la Secretaría, se deben aplicar las medidas siguientes: i) aumentar la proporción de personal contratado a plazo fijo; ii) asignar una determinada proporción mínima de puestos a plazo fijo a cada región geográfica y, de ser posible, a cada país; iii) ampliar el principio de la distribución geográfica a las categorías superiores de servicios generales, así como al personal de la UNCTAD, del PNUD y de otros programas; iv) conceder especial atención al nombramiento de personal procedente de los países y regiones insuficientemente representados, teniendo en cuenta la representación cualitativa de cada país, no el promedio regional; y v) aplicar el criterio de la edad en el nombramiento de personal de los países insuficientemente representados, no con carácter automático, sino atendiendo a las condiciones concretas.

41. El Sr. BYKOV (República Socialista Soviética de Ucrania) declara que a fin de desempeñar sus importantes funciones políticas y económicas, la Secretaría ha de ser un órgano auténticamente internacional en el que puedan participar en un pie de igualdad todos los Estados Miembros. Para conseguir una labor eficaz, es condición indispensable la adecuada distribución geográfica de los puestos de la Secretaría.

42. Infortunadamente, el informe del Secretario General indica que la situación dista mucho de ser satisfactoria a este respecto. La contratación en las regiones insuficientemente representadas sigue siendo extremadamente lenta. Como en años anteriores, se ha hecho aproximadamente el mismo número de nombramientos de cada región, con el resultado de que algunos países han excedido los límites máximos de sus cuotas al paso que otros no han llegado todavía al límite mínimo de las suyas. Como en el pasado, la estructura de la Secretaría continúa correspondiendo a los intereses de los países occidentales, cuyos nacionales ocupan el 75% de los puestos de mayor categoría y más del 70% de todos los demás puestos.

43. A pesar de lo anormal de la situación y de los reiterados llamamientos de la Asamblea General para que se adopten medidas correctivas, la Secretaría no ha tomado medidas para resolver el problema de la distribución geográfica. Es incomprensible que todavía haya 26 Estados Miembros insuficientemente representados en la Secretaría. Un total de 77 puestos sería suficiente para situar a esos Estados en los niveles mínimos de sus límites convenientes. Como ahora existen 150 vacantes en la Secretaría, no debería haber dificultad para corregir esa evidente anomalía en el plazo de un año. Ese plazo es muy corto, pero los 26 Estados interesados — y de este número en particular los países desarrollados — no tendrían dificultad para proporcionar el número necesario de candidatos calificados. Quizás el representante del Secretario General podría decir qué medidas cabe tomar con ese fin antes del vigésimo segundo período de sesiones.

44. Su delegación acoge con beneplácito el proyecto de resolución que tiene ante sí la Comisión (A/C.5/L.879), pero concuerda con el representante del Irán en que es muy moderado. Hacen falta medidas más decisivas, por lo que el orador confía en que los autores del proyecto lo refuercen según las sugerencias de los representantes del Pakistán y del Japón.

45. En el párrafo 7 de su informe (A/6487 y Corr.1), el Secretario General declara su intención de revisar el total básico de 1.500 puestos sujetos a distribución geográfica. Su delegación considera que se debe aumentar ese total.

46. Para concluir, el orador lamenta que los países occidentales no adopten una actitud más positiva en lo que respecta a la distribución geográfica, en lugar de limitarse a mantener su posición dominante en la Secretaría. Esa actitud sólo puede debilitar a la Secretaría, pues los países occidentales son ahora una minoría en las Naciones Unidas. Confía en que la desigual distribución de los puestos se remedie en breve, a fin de que la Secretaría pueda servir a los intereses de las Naciones Unidas en su conjunto.

47. El Sr. CISS (Senegal), volviendo a la cuestión del idioma, dice que, como es natural, el principal objetivo es el de la distribución geográfica equitativa de los puestos entre todos los países y regiones. No obstante, hay que hacer frente a la realidad. Uno de los obstáculos a la auténtica universalidad de la Secretaría es la discriminación que se practica contra los candidatos que no son de habla inglesa. En realidad, se declara que para muchos puestos el inglés es un requisito esencial. Su delegación ha suscitado la cuestión porque considera conveniente que la política de contratación de las Naciones Unidas tome debidamente en cuenta todos los idiomas oficiales.

48. El Sr. MAJOLI (Italia) acoge complacido las sugerencias de los representantes del Japón y del Irán. Hablando en su carácter de Presidente del Comité Especial de Expertos, señala, no obstante, que la recomendación que figura en el párrafo 115 del segundo informe de ese Comité (A/6543 y Corr.1), que ha sido citado por el representante del Irán, termina diciendo que el Secretario General debe te-

ner debidamente en cuenta los Artículos 100 y 101 de la Carta. El párrafo 3 del Artículo 101 declara que:

"La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal... es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal

en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible."

Hay diferencia entre "consideración primordial" y "debida consideración".

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.