

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

**QUINTA COMISION, 1091a.
SESION**

Jueves 11 de noviembre de 1965,
a las 10.50 horas

VIGESIMO PERIODO DE SESIONES



Documentos Oficiales

NUEVA YORK

SUMARIO

Página

Tema 84 del programa:

Cuestiones relativas al personal (continuación):

a) Composición de la Secretaría: informes del Secretario General (continuación). . . . 163

Presidente: Sr. Najib BOUZIRI (Túnez).

TEMA 84 DEL PROGRAMA

Cuestiones relativas al personal (continuación):

a) Composición de la Secretaría: informes del Secretario General (continuación) (A/5841, A/6077; A/C.5/L.842)

1. El Sr. BYKOV (República Socialista Soviética de Ucrania) subraya que la cuestión de la distribución geográfica del personal es una de las más importantes que se plantean en la Organización, pues para que tenga éxito la cooperación internacional en el seno de las Naciones Unidas es necesaria una distribución equitativa. Durante los últimos años diversas delegaciones han formulado muchas críticas a este respecto, preocupadas por el verdadero lugar que se les atribuye en el mecanismo directivo de la Organización; por esa razón la Asamblea General aprobó las resoluciones 1852 (XVII) y 1928 (XVIII), en las que ha reconocido la necesidad de corregir los desequilibrios existentes.

2. Ahora bien, en el momento actual la distribución del personal favorece a los intereses de los países occidentales, ya que los puestos directivos de la Organización están ocupados en sus tres cuartas partes por nacionales de esos países, que son además los que cubren el 70% de la plantilla total de la Organización. A pesar de los reiterados llamamientos hechos por la Asamblea y por diversos países, no se ha adoptado ninguna medida eficaz para resolver el problema. Contrariamente a lo que afirman ciertas delegaciones, el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas no implica ninguna contradicción al estipular a la vez que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y que se dará la debida consideración a la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Ambos principios se sitúan en el mismo plano, y respetar solamente uno equivale a violar la Carta. Pero no hay ninguna duda acerca de que el segundo principio no es respetado actualmente, puesto que los nacionales de los países socialistas, cuya población repre-

senta una tercera parte de la humanidad, únicamente ocupan un 57% del total de los puestos correspondientes, siendo esta proporción en el caso de Ucrania de tan sólo el 40%.

3. Son a la vez el servicio respectivo — o sea la Oficina de Personal — y el Comité de Nombramientos y Ascensos los que deciden la contratación de nuevos funcionarios. Sería interesante saber qué dependencia se ocupa de hacer respetar el principio de la distribución geográfica. Parece que no hay ninguna, porque de otro modo no es posible explicarse por qué no han tenido efecto las anteriores recomendaciones de la Asamblea General. De los nuevos funcionarios contratados en 1964-1965, 29 eran originarios de Africa, 19 de Asia, 18 de la Europa occidental y 20 de la América del Norte; aparentemente, en este caso el número de los puestos atribuidos a cada región es bastante parejo, pero no es equitativo.

4. Por lo tanto, debe darse una solución mucho más rápida al problema, puesto que el mismo influye en el funcionamiento de la Organización, y en vista de que los países occidentales utilizan a sus nacionales para orientar la política de la misma en el sentido que desean. A este respecto es especialmente elocuente la composición de la Oficina del Contralor, pues, en ella hay 36 nacionales de los Estados Unidos de América, 26 de la Europa occidental y únicamente cinco de los países socialistas. Ahora bien, la Oficina del Contralor está encargada en especial de preparar el proyecto de presupuesto de las Naciones Unidas, que ha sido objeto de tantas críticas desde hace muchos años. Pero si tales críticas no han tenido ningún efecto, ello se debe únicamente a que el proyecto de presupuesto lo preparan funcionarios de países que no son partidarios de una reducción del presupuesto, sino de su aumento.

5. Igualmente característica es la composición de la Oficina de Personal, en la que hay 27 nacionales de países occidentales y cuatro de países socialistas.

6. Por otra parte, la cuestión de los contratos permanentes está vinculada a la distribución geográfica; el 70% de los funcionarios de la Organización tiene en la actualidad contratos permanentes que reflejan una distribución geográfica que data de 10 ó 15 años. Ese elevado porcentaje de contratos permanentes constituye un obstáculo para lograr una distribución geográfica equitativa, puesto que únicamente pueden adoptarse medidas correctivas dando nombramientos a plazo fijo. En efecto, convendría revisar en forma sistemática todos los contratos permanentes en vigor, a fin de reducir su número y finalmente suprimirlos.

7. El Sr. WEI (China) toma nota con satisfacción de que, en su informe (A/6077), el Secretario General ha insistido aún más en la aplicación de los princi-

pios de la distribución geográfica del personal. Si se hace abstracción de los países a los que no entusiasma la idea de permitir que sus nacionales se conviertan en funcionarios de la Secretaría, el número de nacionales de los países "insuficientemente representados" contratados durante los años últimos ha aumentado. Esta política es sin duda consecuencia de la resolución 1928 (XVIII) de la Asamblea General, pero conviene advertir que, si bien el objeto de dicha resolución es contribuir a que las Naciones Unidas sean una organización verdaderamente internacional, en algunos casos se ha convertido también en un arma de dos filos porque, con frecuencia, según ha indicado The New York Times en su número del 14 de febrero de 1965, abre las puertas a cierto nepotismo.

8. La delegación de China estima que la Secretaría no puede funcionar adecuadamente si la contratación de sus funcionarios no se hace con imparcialidad, y si la competencia e integridad de todos ellos, en particular en los puestos más altos, no son plenamente satisfactorias. Basta con que haya algunas excepciones para que se perjudiquen el trabajo y la moral de todo el personal. La delegación de China sugiere que, a fin de eliminar las imperfecciones del sistema actual, la Secretaría examine cuidadosamente las condiciones del trabajo de determinados funcionarios. Con ocasión del aumento de los sueldos de los funcionarios y de la creación de nuevos puestos en el curso del año próximo, la Secretaría debería trasladar a aquellos funcionarios que no desempeñan adecuadamente el cargo para que fueron nombrados inicialmente, bajar de categoría a los que no están bien preparados para su trabajo y separar del servicio a los que no respeten las normas de la función pública internacional.

9. Las consideraciones primordiales en la contratación de personal deben ser la eficiencia, la competencia y la integridad de los interesados, pero conviene también, como estipula el Artículo 101 de la Carta, contratar al personal "en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible". La delegación de China celebra que se haya contratado a nacionales de los nuevos países Miembros. Cree que, teniendo en cuenta el gran número de puestos nuevos que han de crearse, no debe resultar muy difícil rectificar las anomalías actuales de la distribución geográfica del personal. Comprueba con satisfacción que la China no está "insuficientemente representada" en la Secretaría, y que los funcionarios chinos han aportado una importante contribución a los trabajos de la Organización, lo que la enorgullece especialmente. Sin embargo, en el curso de los diez años últimos sólo se ha contratado a una o dos personas de nacionalidad china para ocupar puestos del cuadro orgánico. Las recomendaciones formuladas por la delegación de China pocas veces han sido aprovechadas por la Secretaría, que ha mantenido artificialmente dentro de límites convenientes el número de funcionarios chinos, haciendo pasar algunos puestos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

10. La delegación de China no cree que se trate de una política deliberada de oposición a la contratación de nacionales chinos. Pero en la actualidad son muchos los funcionarios chinos, que ingresaron

al servicio de las Naciones Unidas desde su fundación, que se acercan a la edad de la jubilación, y sería conveniente contratar a una segunda generación de funcionarios de dicha nacionalidad y prepararlos para cubrir las vacantes que van a producirse, a fin de no modificar la distribución geográfica y no perjudicar el funcionamiento de ciertos servicios de la Organización. No parece que la Secretaría haya hecho esfuerzo alguno en ese sentido. Aunque la delegación de China se niega a prestar oídos a determinadas hipótesis, según las cuales la contratación de funcionarios chinos estaría influida por consideraciones políticas totalmente extrañas a las disposiciones de la Carta, se ve en la imposibilidad de dar a su Gobierno ninguna otra explicación verosímil. La delegación de China toma nota con satisfacción del informe del Secretario General y de las explicaciones de su representante, pero no puede permanecer indiferente ante el hecho de que no se contratan funcionarios chinos, lo que por otro lado quizá explica en parte por qué se han contratado nuevos funcionarios de países del Lejano Oriente y de Asia que ya están "excesivamente representados". La delegación de China espera que se suprima esa anomalía, sin que se renuncie por ello a tomar en consideración los criterios normales de contratación. Además, espera que se corrijan las otras imperfecciones mencionadas, que se estudie detenidamente la posibilidad de establecer programas para la renovación del personal, y que los desequilibrios que existen actualmente en la distribución geográfica sean objeto de exámenes periódicos. La Secretaría probará de este modo que es auténticamente internacional y que representa en verdad los intereses de la Organización.

11. El Sr. FERNANDEZ MAROTO (España) manifiesta que su delegación está especialmente satisfecha por el cuidado y la precisión con que se han elaborado los documentos relativos a la composición de la Secretaría, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. La delegación de España estima que los factores cuantitativos, esto es, los límites convenientes de los funcionarios de un determinado país y las cifras efectivas de los ciudadanos de ese país que están empleados en la Secretaría, han de considerarse teniendo debidamente en cuenta los factores cualitativos; en efecto, es importante tomar en consideración, no sólo el número de los ciudadanos empleados, sino también su categoría jerárquica. Este último factor debería ser objeto de una ponderación adecuada que diese posibilidades equitativas de ascenso a todos los funcionarios, sea cual fuere el Estado Miembro del que procedan.

12. El Sr. AGORSOR (Ghana) declara que su delegación ha tomado nota con gran interés de las principales modificaciones que se han producido en la composición de la Secretaría después de iniciarse la aplicación, en 1962, de una nueva fórmula a fin de calcular los límites convenientes de los puestos para cada Estado Miembro, y desde que se aprobó la resolución 1928 (XVIII), por la cual la Asamblea General recomendó al Secretario General que prosiguiese sus esfuerzos encaminados a que todos los Estados Miembros estuviesen "representados" en el cuadro orgánico de la Secretaría, y, sobre todo, que tuviera especialmente en cuenta la distribución equitativa de los puestos entre los Estados Miembros de

cada región al contratar personal para las categorías D-1 y superiores.

13. La delegación de Ghana comprueba con satisfacción que la nueva fórmula ha dado resultados positivos. En particular, el número de puestos considerado conveniente para los países de África se ha doblado desde que se decidió que cada Estado Miembro tenía derecho a un mínimo de 1 a 5 puestos en la Secretaría. Además, el Secretario General ha hecho esfuerzos laudables para contratar funcionarios oriundos de las regiones insuficientemente representadas, y cerca de la mitad de los nuevos funcionarios contratados en 1965 proceden de África o de la Europa oriental.

14. Sin embargo, la delegación de Ghana ha de poner de relieve que se preocupa en especial de la distribución de los puestos más altos. A este respecto el Sr. Agorsor recuerda que en la 1083a. sesión de la Comisión señaló que funcionarios africanos que han ocupado altos puestos en sus países a veces son nombrados para desempeñar cargos menos importantes en las Naciones Unidas y no pueden, por lo tanto, desempeñar una función efectiva en la formulación de la política de la Organización. En la determinación de la categoría y el sueldo de los funcionarios de nueva contratación se tienen en cuenta la edad y el estado civil de los mismos, pero esa norma es desventajosa para muchos funcionarios procedentes de los países de reciente independencia y debe ser revisada, porque si en dichos Estados desempeñan puestos de responsabilidad a una edad relativamente temprana, ello no debe convertirse en una grave desventaja cuando los respectivos gobiernos ponen los servicios de esas personas a disposición de las Naciones Unidas. En consecuencia, la delegación de Ghana insta encarecidamente a que los funcionarios sean designados para cubrir puestos de categoría análoga, si no superior, a la que tenían anteriormente.

15. De las observaciones que hace el Secretario General en el párrafo 11 de su informe (A/6077), así como del cuadro D de dicho informe, se deduce claramente que continuará aumentando el número de funcionarios africanos contratados a plazo fijo. La delegación de Ghana espera que cuando el Secretario General ofrezca contratos de corta duración a nacionales de Estados africanos, tenga presente la necesidad de mejorar la distribución geográfica de los puestos superiores, porque es precisamente en ese nivel en el que la Secretaría puede beneficiarse más del "constante ingreso de personal con nuevas ideas y conocimientos especializados poco corrientes".

16. El Sr. LYNCH (Nueva Zelandia) señala que el incremento de los gastos presupuestarios no es más que una de las consecuencias del aumento de las actividades de las Naciones Unidas en el plano internacional, aumento que tiene también como resultado el de poner más de relieve el alcance de los ideales enunciados en la Carta en cuanto al carácter de la Secretaría; a medida que aumentan las tareas encomendadas a la Secretaría, los Estados Miembros deben velar más por preservar su independencia y su imparcialidad. Por esta razón la delegación neozelandesa ha atribuido, en los períodos de sesio-

nes anteriores de la Asamblea General, una importancia primordial al hecho de que la Comisión examine los principios y criterios en que debe basarse el Secretario General para contratar al personal. La actitud de la delegación de Nueva Zelandia a este respecto no ha variado desde hace muchos años; los criterios de que se trata son en primer lugar los de la eficiencia, la competencia y la integridad, con arreglo al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, aunque Nueva Zelandia reconoce también la necesidad de contratar al personal a base de una distribución geográfica lo más amplia posible para dar a las Naciones Unidas un carácter auténticamente internacional.

17. No cabría poner en tela de juicio la validez de estos principios, pero su interpretación y aplicación a veces han dado lugar a controversias, especialmente con ocasión de los períodos de sesiones decimoquinto, decimosexto y decimoséptimo de la Asamblea General. Sin embargo, los informes que la Comisión tiene a la vista en el actual período de sesiones muestran que se han realizado progresos. Merced a los esfuerzos del Secretario General ha podido mejorarse la distribución geográfica sin menoscabar el principio de una contratación fundada en la competencia y la eficacia. La delegación de Nueva Zelandia cree que en su informe sobre este asunto la Comisión debería expresar su satisfacción por los esfuerzos que ha desplegado el Secretario General. Todavía hay deficiencias, pero no cabe duda de que el Secretario General se ha dedicado sin reservas a corregir la situación durante los tres últimos años. Francamente, no puede hacerse responsable de que la Europa oriental todavía diste mucho de tener en la Secretaría el número de puestos conveniente. Conforme a lo dispuesto en la resolución 1928 (XVIII) de la Asamblea General, el Secretario General ha puesto especial empeño en mejorar la distribución geográfica entre los Estados Miembros de una misma región, sobre todo en lo que respecta a los puestos de más categoría. En este sentido cabe advertir que el nombramiento de gran número de funcionarios por un período fijo puede ir en detrimento de la eficacia de la Secretaría. Sin duda, la delegación neozelandesa reconoce que al Secretario General le asistían buenas razones para mejorar más rápidamente la distribución geográfica del personal ofreciendo un número razonable de contratos a plazo fijo a candidatos originarios de países en desarrollo. En efecto, muchos gobiernos tropiezan con dificultades para proporcionar personal a las Naciones Unidas con carácter permanente. En tales condiciones, el personal nombrado a plazo fijo debe seguir siendo uno de los elementos propios de la estructura de la Secretaría. Sin embargo, la delegación de Nueva Zelandia estima que, por razones de eficacia, continuidad y experiencia, e incluso por razones económicas, es preferible mantener el número de los contratos a plazo fijo en un mínimo, habida cuenta de la realidad. Por eso, dicha delegación observa con satisfacción que, en sus informes de 1964 (A/5841) y 1965 (A/6077), el Secretario General expresó el propósito de reducir progresivamente el porcentaje de contratos a plazo fijo al 25% del total. La delegación neozelandesa ha creído siempre que no conviene que el sistema de nombramientos a plazo fijo debilite el principio de una función pública de carrera, que las Naciones Unidas

necesitan decididamente para realizar su labor internacional.

18. El Sr. FAKIH (Kenia) declara que su delegación ha tomado nota con satisfacción de los esfuerzos desplegados por el Secretario General para mejorar la distribución geográfica del personal de la Secretaría. El número de funcionarios oriundos de África ha aumentado con regularidad desde 1963. Sin embargo, conviene observar que ese aumento ha sido inferior en porcentaje al aumento de toda la plantilla.

19. Kenia tiene conciencia de las dificultades con que tropiezan algunos países para poner a disposición de las Naciones Unidas personal con carácter permanente. Estas dificultades se reflejan en el alto porcentaje de funcionarios nombrados a plazo fijo. Sin embargo, muchos Estados africanos siguen todavía sin representación alguna en la Secretaría, lo que parece indicar que no se ha hecho todo lo necesario para contratar personal en los países insuficientemente representados. A este respecto el orador lamenta que la misión de contratación enviada recientemente a África no haya ido a cierto país del África oriental que está insuficientemente representado entre los funcionarios de la Secretaría.

20. Por lo que se refiere a los puestos superiores de la Secretaría, África sigue estando insuficientemente representada. De un total de 160 de estos puestos, sólo 10 están ocupados por africanos. Este es un desequilibrio grave que se podría corregir por lo menos en parte mediante el sistema de contratos a plazo fijo. El Sr. FAKIH estima que el propósito expresado por el Secretario General en el párrafo 11 de su informe (A/6077), entraña cierto progreso en ese sentido, pero conviene subrayar que hasta ahora se han adoptado pocas medidas concretas para ponerlo en práctica. Algunos países no están dispuestos a apoyar la candidatura de sus nacionales si los interesados no pueden desempeñar un papel activo en la formulación de la política de las Naciones Unidas.

21. El Sr. CZARKOWSKI (Polonia) expresa la complacencia de su delegación ante los esfuerzos que ha desplegado el Secretario General para mejorar la composición de la Secretaría en los puestos superiores. Pero la situación de conjunto es menos alentadora. El mejoramiento de la distribución regional ha progresado muy lentamente. África y la Europa oriental siguen estando a todas luces insuficientemente representadas, ya que sólo cuentan respectivamente con 110 y 167 puestos, contra 720 de los países occidentales. Si se tienen en cuenta las cifras de los dos últimos años, se comprueba que el mejoramiento ha sido mucho más lento e incluso que, en el caso de la Europa oriental, ha sido prácticamente nulo; el progreso realizado en dos años no ha sido sino de tres puestos en el caso de esta última región y de 20 en el de África. La composición de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las secretarías de los organismos conexos debería reflejar la diversidad de los Estados miembros que las componen. Si un Estado o un grupo de Estados llegan, por intermedio de sus nacionales, a ocupar la mayoría de los puestos de una secretaría, sobre todo los puestos clave, y si dichos Estados están vinculados además por alianzas políticas, es de temer que la secretaría del caso se convierta en instrumento de la política exterior de tales

Estados. A su vez, los Estados que en ella se encuentran insuficientemente representados no pueden menos que dudar de su imparcialidad. Ahora bien, la imparcialidad de una secretaría internacional sólo puede garantizarse si esa secretaría tiene un carácter verdaderamente internacional. Por ello, la delegación de Polonia considera sumamente importante el principio de una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las secretarías de los organismos especializados. Es forzoso reconocer que los nacionales de los países occidentales siguen desempeñando un papel preponderante en la Secretaría de las Naciones Unidas. Este estado de cosas no puede considerarse compatible en modo alguno con las disposiciones del Artículo 101 de la Carta. La situación es todavía peor en el caso de los organismos especializados. Por ejemplo, la OACI no cuenta siquiera con un sólo funcionario procedente de un país socialista. No hay un solo polaco en la OCMI, y tan sólo se encuentran unos pocos en la FAO, la OIT y la OMS. Por lo tanto, es preciso tomar sin dilación las medidas pertinentes para que la composición de la Secretaría guarde más conformidad con las disposiciones de la Carta, y procurar que los principios aplicables al respecto sean igualmente aceptados por los organismos especializados. La delegación de Polonia está dispuesta a apoyar toda propuesta que se haga en este sentido.

22. Ante el desequilibrio persistente de la composición de la Secretaría la Oficina de Personal ha enviado misiones especiales de contratación a Budapest, Moscú, Praga y Varsovia. En el caso de la capital de Polonia, hasta la fecha no se ha contratado a ninguno de los candidatos examinados. A este respecto la delegación de Polonia expresa la esperanza de que estas misiones no resulten inútiles y de que se proceda a nuevos nombramientos, sobre todo para el Centro de Desarrollo Industrial — que sólo cuenta con un nacional polaco — y para la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, que sólo emplea a uno.

23. Una de las razones por las cuales resulta difícil corregir el desequilibrio de la composición de la Secretaría es el sistema de contratos permanentes. En efecto, este sistema perpetúa las desigualdades que se observaban en la distribución de los puestos antes de 1960. En estas circunstancias, los puestos de reciente creación son los que constituyen el principal medio de mejorar la composición de la Secretaría. Por eso, la delegación de Polonia ha sugerido durante el debate general celebrado en la Comisión (1067a. sesión) que se suprima el sistema de contratos permanentes en la mayoría de los sectores de actividad, y que se lo sustituya por el sistema de contratos de siete años, que utilizaba la Sociedad de las Naciones. Con una medida así, aplicada por etapas, se podría mejorar con bastante rapidez y en forma decisiva la composición de la Secretaría, y contribuir a la eliminación de puestos inútiles. Pero sobre todo esa medida sería muy ventajosa para los países en desarrollo y para aquellos que no cuentan con bastante personal calificado. En efecto, en la actualidad un especialista originario de un país en desarrollo que es titular de un contrato permanente deja definitivamente, en la práctica, de prestar servicios a su país de origen. Por otra parte, el sistema

de contratos permanentes tiene el inconveniente de disociar a los funcionarios, al cabo de algunos años, de su ambiente nacional; en otras palabras, esos funcionarios dejan entonces de contribuir al carácter internacional de la Secretaría, tal como se lo define en el Artículo 101 de la Carta y en las disposiciones de la resolución 153 (II) de la Asamblea General.

24. Es perfectamente comprensible que las secretarías de los organismos internacionales traten de procurarse los servicios de los mejores especialistas y de los mejores expertos, pero no debe olvidarse que ello puede plantear problemas difíciles a muchos países, especialmente a los países en desarrollo, donde el personal altamente calificado ocupa muchas veces puestos esenciales para la buena marcha de la economía nacional. Por lo tanto, sería contraproducente contratar personal para las secretarías aludidas sin consultar a los gobiernos interesados.

25. Las Naciones Unidas y los organismos especializados desempeñan una función muy importante que no cesa de aumentar al paso que crecen las tareas que se les confían. Lo mismo cabe decir de sus secretarías respectivas. En consecuencia, estas últimas deben reflejar en su composición los cambios que se producen hoy día, no sólo en los organismos a los que sirven, sino también en todo el mundo

26. El Sr. ZIEHL (Estados Unidos de América) destaca la claridad y la precisión del informe que sobre la composición de la Secretaría ha presentado el Secretario General (A/6077). La delegación de los Estados Unidos advierte con satisfacción los progresos realizados, y está segura de que los esfuerzos desplegados hasta el presente permitirán llegar a una situación satisfactoria para todos los Estados Miembros.

27. En cuanto a las observaciones formuladas en relación con el número de funcionarios norteamericanos empleados en la Secretaría, conviene recordar que su número, o sea el de 299 funcionarios, sigue manteniéndose dentro de los límites convenientes y hacia el extremo inferior de la escala, cuyo mínimo es de 270 y el máximo de 412. Importa asimismo observar que en 1965 la Secretaría contrató a 25 personas oriundas de la América del Norte y el Caribe y a 37 nacionales de países de la Europa oriental, y que en este último caso el número de puestos que corresponde es sin embargo bastante inferior. En cuanto a los funcionarios que ocupan puestos superiores, al 31 de agosto de 1965, su número era para la Europa oriental y para la región de la América del Norte y el Caribe casi el mismo: 39 funcionarios en el segundo caso y 30 en el primero, siendo así que la América del Norte y el Caribe tienen derecho, dentro de los límites convenientes del número de puestos, a una proporción de 3 a 2 en comparación con la Europa oriental. En cuanto a los nombramientos a plazo fijo, es cierto que el Secretario General reconoce en el párrafo 11 de su informe (A/6077), que ese personal permite una constante aportación de nuevas ideas y conocimientos especializados poco corrientes. Pero también expresa la opinión de que es razonable y asequible el objetivo provisional actual de mantener la proporción de personal con nombramientos a plazo fijo en alrededor del 25% del total. Esta proporción, que es del 12,5% para la región de la América del Norte y el Caribe, llega al 85% en el caso de la Europa oriental. Esta última cifra es excesiva y difícilmente explicable. La delegación de los Estados Unidos considera que se la debe reducir y espera que así se haga en los años venideros.

Se levanta la sesión a las 12 horas.