

Naciones Unidas ASAMBLEA GENERAL

DECIMOSEXTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales



QUINTA COMISION, 875a.
SESION

Miércoles 8 de noviembre de 1961,
a las 15.15 horas

NUEVA YORK

SUMARIO

	Página
Tema 64 del programa:	
<i>Cuestiones relativas al personal (continuación):</i>	
a) <i>Distribución geográfica del personal de la Secretaría (continuación);</i>	
b) <i>Proporción del personal nombrado a plazo fijo (continuación)</i>	173
Tema 65 del programa:	
<i>Escalas de sueldos básicos y ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior: informes de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional y del Secretario General.</i>	176
Tema 58 del programa:	
<i>Informes de comprobación de cuentas de los gastos efectuados por los organismos especializados y el Organismo Internacional de Energía Atómica;</i>	
a) <i>Empleo de los fondos de asistencia técnica asignados con cargo a la Cuenta Especial del Programa Ampliado de Asistencia Técnica;</i>	
b) <i>Gastos en su carácter de organismos de ejecución de los proyectos del Fondo Especial.</i>	180

Presidente: Sr. Hermod LANNUNG (Dinamarca).

TEMA 64 DEL PROGRAMA

Cuestiones relativas al personal (continuación):

- a) *Distribución geográfica del personal de la Secretaría (A/4776, capítulo IV, A/4794, párrs. 31 a 40, A/4901, A/C.5/890, A/C.5/L.683, A/C.5/L.684) (continuación);*
- b) *Proporción del personal nombrado a plazo fijo (A/C.5/891) (continuación)*

1. El Sr. GEORGIEV (Bulgaria), contestando a la declaración hecha por el representante del Reino Unido en la 873a. sesión, dice que, lejos de ser un producto de la imaginación de los países socialistas, también se ha indicado implícitamente que la consecución de un mundo dividido en tres bloques de Potencias es un objetivo de la política de los Estados Unidos, a juzgar por los párrafos séptimo, octavo y noveno de la sección 102 de la Ley de Asistencia al Exterior aprobada recientemente por el Congreso de los Estados Unidos. Dicha ley se refiere a tres grupos de Estados y, aunque las agrupaciones en sí difieren, el principio es evidentemente el mismo.

2. Pide al Director de Personal que facilite una lista de los subsecretarios, directores y oficiales mayores cuyo nombramiento expirará en 1961 y 1962.

3. El Sr. MACHOWSKI (Polonia) desea disipar dos interpretaciones erróneas en que, con respecto a su afirmación (860a. sesión) de que el verdadero equilibrio del poder en el mundo debería reflejarse adecuadamente en la Secretaría de las Naciones Unidas, parece haber incurrido el representante del Reino Unido. En primer lugar, esa opinión no está reñida con ninguna de las disposiciones de la Carta y, en la práctica, el concepto del poder se refleja no sólo en el Consejo de Seguridad sino también en otros órganos de las Naciones Unidas en los que algunos países disfrutan de una situación especial debido a su posición internacional. En segundo lugar, con el término "poder" no quiso referirse, como había creído el representante del Reino Unido, al poder en su sentido material primitivo; según indicó en su declaración original, se refería a un concepto complejo, cuya modalidad podía reflejarse en la estructura de las Naciones Unidas de forma que satisficiera los requisitos de la Carta.

4. El Sr. TAZI (Marruecos) celebra que en el proyecto de resolución de los Estados Unidos (A/C.5/L.683) se tome nota del desequilibrio existente en la distribución geográfica del personal de la Secretaría, así como de las ideas expresadas sobre este particular durante el período de sesiones. Si bien en el apartado g) del párrafo 1 de la parte dispositiva se presta especial atención a los criterios que deben seguirse para lograr la distribución geográfica equitativa y, más especialmente, a la igualdad política de los Estados, las referencias que en dicho párrafo se hacen a los factores de población y a las contribuciones parecen ser un tanto vagas. Por consiguiente, el orador espera que el representante de los Estados Unidos redacte un texto más explícito sobre esos puntos y, en particular, indique las cifras de población que servirían de base para la distribución geográfica. El concepto de la igualdad política podría prestarse a diferentes interpretaciones, según la cifra que se eligiese como base.

5. El Sr. CHRISTIADI (Indonesia) expresa el reconocimiento de su delegación por la labor que ha llevado a cabo el Comité de Expertos para el Examen de las Actividades y de la Organización de la Secretaría y da las gracias al Director de Personal por haber advertido en la 869a. sesión que en el párrafo 8 del documento A/C.5/890 se decía erróneamente que durante el año de referencia se contrató a un ciudadano de Indonesia para ocupar un cargo de la categoría D-1. A decir verdad, es lamentable que ningún indonesio haya ocupado hasta la fecha un puesto de P-5 o de categoría superior durante los 11 años en que Indonesia ha sido Estado Miembro de las Naciones Unidas. Aunque su delegación celebra enterarse de que la Secretaría intensifica sus esfuerzos por mejorar la distribución geográfica del personal, deplora que hasta la fecha, al nombrar a ciudadanos indonesios, haya preferido sus propios candidatos a los propuestos por el Gobierno de Indonesia. Ocho de los nueve indo-

nesios que trabajan actualmente en la Secretaría fueron presentados como candidatos de su Gobierno sólo después que la Secretaría manifestó su deseo de emplearlos. Este procedimiento ha de ser corregido. Como los miembros de la Organización son Estados soberanos, lo correcto es que la Secretaría se ponga en contacto con los gobiernos de los mismos para contratar al personal. Tal procedimiento ha sido reconocido como normal al tratarse del personal procedente de los Estados de la Europa oriental y de los Estados recién independizados, y no debe hacerse una excepción en el caso de Indonesia.

6. Su delegación considera a la Secretaría como un órgano de igual importancia que los otros cinco órganos principales de las Naciones Unidas. La confianza que inspire la Secretaría depende de la confianza que se tenga en su personal, el cual, según los Artículos 100 y 101 de la Carta, tiene que demostrar imparcialidad, competencia e integridad. A juicio de su delegación, este requisito es inseparable de la condición de conseguir una distribución geográfica lo más amplia posible, ya que, si se satisface el primero a expensas de la última, la Secretaría se verá en la imposibilidad de desempeñar sus funciones, pues no reflejará adecuadamente la composición de la Organización y, por tanto, no disfrutará del apoyo de la mayoría de los Estados Miembros. Ambos requisitos son igualmente indispensables, pero no habiendo ningún medio objetivo de evaluar la imparcialidad, competencia e integridad de una persona, su delegación confía principalmente en que los funcionarios responsables de la Secretaría se cercioren de que se satisfagan tales condiciones.

7. Su delegación no está satisfecha de la forma en que se atiende el requisito de la distribución geográfica más amplia posible. Aunque es alentador que durante el período que expiró el 31 de agosto de 1961 haya aumentado de 72 a 84 el número de Estados cuyos ciudadanos forman parte de la plantilla, 15 Estados Miembros siguen viéndose privados de su derecho a contar con ciudadanos propios en el personal. Además, como demuestra el cuadro 4 del documento A/C.5/890, de los 37 países en que se contrataron nuevos funcionarios en 1961, 10 tienen ya un número de funcionarios superior al que sería de desear. Es, en verdad, una práctica extraña la de dar prioridad a la contratación de personal de países que tienen ya un número de empleados superiores al deseable y de hacer caso omiso de otros países que están representados insuficientemente o que no lo están, en absoluto. Según el cuadro 5 del mismo informe, los 102 puestos de las categorías de oficial mayor, director y subsecretario son desempeñados por nacionales de 32 Estados Miembros. Por lo tanto, los puestos más importantes están en manos de unos pocos Estados Miembros privilegiados.

8. La cuestión de las categorías de los puestos desempeñados por nacionales de los distintos países es otro factor importante en la distribución geográfica; a este respecto, su delegación está convencida de que la correcta aplicación de un sistema de puntos como el que la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación ha venido utilizando con éxito durante algunos años podría acabar con muchas de las quejas que se han formulado. Se podría elaborar un sistema en virtud del cual, por ejemplo, un puesto de subsecretario equivaliese a dos puestos de la categoría D-2, tres de la categoría P-5 y cuatro de la categoría P-4.

9. En cuanto a los cuatro criterios sugeridos por el Comité de Expertos en los párrafos 74 y 75 de su informe (A/4776), cree que el factor población, que tal vez colocaría en situación desventajosa a las naciones pequeñas, podría complementarse concediendo un número mínimo de puestos a cada Estado y estableciendo un sistema de puntos.

10. Su delegación comprende que es necesario distribuir los puestos de la categoría D-2 y los de subsecretario conforme a un criterio regional y estima que, como hay 14 países asiáticos y el número de puestos de esas categorías asignado a la región es de 17, sería razonable esperar que se asignase un puesto a cada país; sin embargo, en la actualidad, Indonesia, el segundo país de la región por su magnitud, no tiene ni siquiera un ciudadano que preste servicio en la categoría P-5 ni en ninguna categoría superior. Sería totalmente justo que los 102 cargos de la categoría P-5 y categorías superiores fuesen distribuidos por igual entre los Estados Miembros. Con objeto de dar cumplimiento a los principios de los Artículos 100 y 101 de la Carta, y en interés de la objetividad política, las vacantes que se produjesen en esas categorías deberían proveerse con personal nombrado a plazo fijo y no mediante nombramientos permanentes.

11. Su delegación también considera que se debe poner en práctica el principio de la distribución geográfica al personal de la JAT, del Fondo Especial, de la Corte Internacional de Justicia, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y del UNICEF, ya que los programas de estos organismos son financiados por los Estados participantes y, por otra parte, el Reglamento y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas se aplican al personal de tales organismos. Como los países que reciben ayuda son los que en definitiva deciden sobre la aceptabilidad de determinados expertos, su delegación está de acuerdo con el Comité de Expertos en que no se puede aplicar ningún sistema de distribución geográfica en relación con los consultores y expertos que se nombren en virtud de los diversos programas de asistencia técnica; no obstante, en todos esos nombramientos debe tenerse en cuenta ese principio.

12. Distribución geográfica no significa representación geográfica. Está generalmente admitido que los nacionales de un Estado Miembro que trabajan en la Secretaría no representan a su gobierno. Ahora bien, es evidente que ningún gobierno querrá que sus nacionales se dediquen a actividades contrarias a los intereses de aquél.

13. El Sr. CUTTS (Australia) desea desvanecer ciertos conceptos erróneos que se han suscitado acerca de la actitud de su delegación con respecto al asunto de la distribución geográfica. En primer lugar, lo que él dijo fue que la distribución geográfica, por deseable que pudiera parecer, no es la consideración primordial que ha de tenerse en cuenta al contratar personal, sino, conforme al Artículo 101 de la Carta, la necesidad de conseguir el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad; al afirmarlo así no había querido dar a entender que estas cualidades fuesen privilegio exclusivo de ninguna región, y está seguro de que en la mayoría de casos no habría incompatibilidad entre ambos requisitos. Si subrayó el carácter primordial de la eficiencia, la competencia y la integridad fue solamente para contrarrestar la tendencia a considerar la distribución geográfica como un fin en sí misma y como condición preponderante.

14. En segundo lugar, cuando apuntó que para algunos Estados Miembros podría ser difícil enviar un gran número de sus ciudadanos a las Naciones Unidas, no fue en modo alguno su intención dar a entender que ciertos Estados estuviesen atrasados y no pudiesen encontrar un número relativamente pequeño de personas calificadas. Al contrario, sólo quiso decir que algunos Estados nuevos y pequeños podrían tener gran necesidad de que sus ciudadanos capacitados presten sus servicios dentro del país y no hallarse en condiciones de enviarlos a las Naciones Unidas.

15. Su delegación, que piensa presentar un proyecto de resolución, estima que podría prolongarse indebidamente el debate si la Quinta Comisión intentase convenir en una fórmula específica, que tendría que ser estudiada concienzudamente por los Estados Miembros desde el punto de vista de los principios que intervienen y de las consecuencias financieras. También puede dudarse de si la Asamblea General debe tratar de obrar así sin contar con la meditada opinión del Secretario General interino. El proyecto de resolución de los Estados Unidos (A/C.5/L.683), que se limita a citar principios generalmente admitidos, sin pretender dar una fórmula, podría ofrecer una solución aceptable para la mayoría de las delegaciones. Si la Quinta Comisión acordase enfocar el problema en esta forma, no habría necesidad de que la delegación de Australia presentase su proyecto de resolución.

16. Si, como supone, la propuesta de que la categoría G-5 del personal se incluya en el sistema de distribución geográfica significa que los funcionarios de esa categoría serían contratados internacionalmente, el orador agradecería que el Director de Personal indicase cuáles serían las consecuencias financieras de tal medida.

17. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que se va a distribuir un documento con la información solicitada por el representante de Bulgaria^{1/}.

18. Confirma la interpretación del representante de Australia de que la inclusión del personal de la categoría G-5 en el sistema de distribución geográfica significaría que ese personal tendría que ser contratado internacionalmente. Conforme a las normas recomendadas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y aprobadas por la Asamblea General, en la actualidad dicho personal no es contratado internacionalmente. Basándose en un cálculo aproximado, cree que, si se contratase internacionalmente una buena parte del personal de la categoría G-5, ello supondría un gasto adicional de 200.000 a 250.000 dólares al año.

19. En el documento A/C.5/890 se ha agrupado a los países por regiones, por creer que ese sistema podría facilitar la labor de la Comisión, cuyos miembros han tenido oportunidad, en otras ocasiones, de comentar los aspectos regionales de la distribución geográfica. No hay ninguna razón especial para retener la agrupación adoptada, y la Secretaría celebraría conocer los deseos de la Comisión a este respecto.

20. Varias delegaciones han solicitado información sobre las dificultades experimentadas por la Secretaría al contratar personal en el plano internacional. Más adelante podrá proporcionarse una información detallada, si se la considera necesaria, pero el orador desea subrayar desde ahora que las dificultades en-

contradas por la Secretaría para contratar personal han sido de carácter general y no se refieren a ningún país ni grupo de países. Además, han surgido diversas clases de dificultades. La Secretaría está haciendo todo lo posible por superarlas conforme a las disposiciones de la Carta y del Estatuto del Personal. Su objetivo ha sido siempre mejorar aún más la distribución geográfica del personal.

21. En cuanto a las referencias que ha hecho el representante de la URSS a las medidas tomadas por la Secretaría con respecto a una lista de ciudadanos de dicho país que habían sido recomendados para trabajar en aquélla, el Sr. Hamilton desea señalar que el Gobierno de la URSS ha recomendado en total 74 candidatos durante los últimos 15 ó 16 meses. De esos 74 candidatos, 60 lo eran para cargos que están sujetos a distribución geográfica. La situación, por lo que se refiere a esas 60 personas, es la siguiente: 20 han sido nombradas, a 14 se les han ofrecido nombramientos y 5 han rechazado la oferta de empleo que se les ha hecho. Así, pues, de un total de 60, se han tomado medidas positivas en 39 casos; 8 candidatos están aún en estudio y los nombres de 13 han sido retirados. De 12 candidatos de la URSS recomendados para el Servicio de Idiomas y Reuniones, se ha nombrado a 7, a 3 se les han ofrecido nombramientos y 3 están aún en estudio. Se ha contratado a un candidato de la URSS para el personal de la JAT y una oferta hecha para un nombramiento similar ha sido rechazada. La Secretaría no tiene por qué avergonzarse de su actuación.

22. El Sr. EMEME (Nigeria) pide a la Secretaría que haga alguna observación sobre la alegación formulada por el representante de la URSS en la 874a. sesión anterior en el sentido de que el Gobierno de los Estados Unidos había requerido que se investigase la lealtad para con este país de los candidatos a cargos de la Secretaría que sean ciudadanos de los Estados Unidos. Desea saber cuál ha sido la reacción de la Secretaría ante tal requerimiento y si se ha despedido a algún funcionario de ella por haber sido desfavorables los resultados de algunas investigaciones.

23. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que la información completa acerca de los hechos mencionados por el representante de la URSS en la 874a. sesión pueden encontrarse en los siguientes fascículos de anexos: Documentos Oficiales de la Asamblea General, séptimo período de sesiones, Anexos, tema 75 del programa, e ibid., octavo período de sesiones, Anexos, tema 51 del programa.

24. El Sr. BENDER (Estados Unidos de América) dice que no se exige ningún juramento de lealtad a los ciudadanos estadounidenses que se presentan como candidatos a cargos de la Secretaría. El Gobierno de los Estados Unidos efectúa investigaciones sobre tales candidatos y comunica al Secretario General si hay o no indicios de que sean desleales a los Estados Unidos. El difunto Secretario General manifestó claramente que no se consideraría obligado por las conclusiones a que llegase dicho Gobierno en lo que respecta a la lealtad de los candidatos y se reservó la plena libertad de decidir si las pruebas presentadas en apoyo de una conclusión de deslealtad — por ejemplo, pruebas de que aquéllos hubieran estado complicados en actividades de espionaje — debían ser consideradas como indicio de una falta de integridad que impidiese que fueran empleados por la Secretaría. El orador tiene entendido que la Secretaría sigue aplicando esa norma.

25. Es cierto que un Secretario General anterior despidió a ciertos ciudadanos de los Estados Unidos

^{1/} Distribuido ulteriormente como documento A/C.5/L.686.

que se habfan negado a contestar a preguntas sobre si se dedicaban o se habfan dedicado a actividades de espionaje contra el Gobierno de los Estados Unidos. Sin embargo, el Sr. Bender desea subrayar que nadie ha sido despedido nunca de las Naciones Unidas por los propios Estados Unidos.

26. El Sr. SOKIRKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) pide a la Secretaría que indique si el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido ciertas condiciones para el empleo de ciudadanos de este país en las Naciones Unidas.

27. El Sr. KITTANI (Irak) pregunta si es o no cierto que se precisa el consentimiento del gobierno interesado para que una persona pueda ser empleada en la Secretaría.

28. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que, por principio, el Secretario General considera que en virtud de la Carta le corresponde la prerrogativa de nombrar al personal. Sin embargo, en la práctica se suele consultar al gobierno del país respectivo siempre que se plantea el nombramiento de alguno de sus ciudadanos.

29. El Sr. KITTANI (Irak), en vista de la probabilidad de que se presenten nuevos proyectos de resolución y de la conveniencia de estudiar simultáneamente todos los proyectos que se refieran a la distribución geográfica, sugiere que se aplace por el momento el debate del proyecto de resolución A/C.5/L.683.

30. El PRESIDENTE propone que se aplace para una sesión posterior el debate del tema.

Así queda acordado.

TEMA 65 DEL PROGRAMA

Escalas de sueldos básicos y ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios públicos internacionales de categoría profesional y superior: informes de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional y del Secretario General (A/4823 y Add.1 y 2, A/4930, A/C.5/873)

31. El PRESIDENTE señala que la Comisión tiene a la vista unas propuestas hechas por el Secretario General de acuerdo con los jefes ejecutivos de los organismos especializados (A/4823). Esas propuestas se basan en las recomendaciones de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) (A/4823/Add.1) y, en lo pertinente, en las recomendaciones del Comité de Expertos encargado de estudiar los ajustes por lugar de destino oficial (A/4823/Add.2). En el documento A/C.5/873 el Secretario General, junto con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, propuso ciertas modificaciones al Plan de Contribuciones de Personal que tienen por finalidad establecer, en las diversas categorías de sueldos, un sistema de contribuciones que se acerque más a los sistemas de impuestos sobre la renta vigentes fuera de la Organización. Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva acerca de las diversas propuestas figuran en su informe (A/4930).

32. Opina que se facilitarfa la labor de la Comisión si ésta siguiera un procedimiento similar al adoptado en el undécimo período de sesiones cuando se discutió el informe del Comité de Estudio de Sueldos. Conforme a este procedimiento, los miembros podrfa hacer las observaciones generales que desearan y después abordar, sucesivamente, los puntos mencionados en la

parte B del informe de la Comisión Consultiva sobre los cuales ha de decidir la Comisión. Una vez que ésta haya adoptado las decisiones que sean del caso, la Secretaría podrfa ayudar al Relator a redactar el texto de un proyecto de resolución por el que se diese curso a las decisiones.

Queda aprobada la sugestión del Presidente.

33. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que, al formular observaciones sobre los documentos que tiene ante sí la Comisión, no habla solamente en nombre del Secretario General interino sino también del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del Organismo Internacional de Energía Atómica.

34. Las actuales escalas de sueldos básicos datan de 1950 y fueron aprobadas sobre la base de un informe presentado en 1949. El Comité de Estudio de Sueldos recomendó en 1956 que se considerara a Ginebra, en vez de a Nueva York, como localidad básica del régimen de sueldos de las Naciones Unidas y manifestó que de este modo no sería preciso modificar las escalas de sueldos básicos de 1950. Sin embargo, propuso que se implantase el actual régimen de ajustes por lugar de destino oficial. El efecto general de las modificaciones hechas en ese entonces fue restablecer en 1956 el poder adquisitivo que representaba el sueldo líquido pagado en 1951.

35. El Comité de Estudio de Sueldos estimó que la remuneración que proponía sería suficiente para contratar en Ginebra personal calificado de cualquier parte del mundo. Expresó su convencimiento de que entre 1950 y 1955 no se había producido en las distintas administraciones públicas nacionales un aumento de los ingresos reales proporcional al que había registrado el empleo en el comercio y en la industria. Sus conclusiones estaban de acuerdo con las alcanzadas en aquella época por el Secretario General, quien opinó entonces que no se justificaba un aumento general de las escalas de sueldos básicos.

36. Sin embargo, el Comité de Estudio de Sueldos sugirió que la JCAPI siguiera estudiando la situación, puesto que la elevación de los ingresos reales en los empleos privados podrfa producir un incremento de tales ingresos en las administraciones públicas nacionales. A consecuencia de la preocupación expresada en 1959 por el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud ante las dificultades con que tropezaba en la contratación de personal, el CAC inició un examen general de la situación de los sueldos de todas las organizaciones. Dicho examen se realizó en 1960 y fue sometido a la JCAPI en mayo de 1961.

37. Las conclusiones generales a que llegaron la JCAPI y el CAC, y que les movieron a recomendar el establecimiento de nuevas escalas de sueldos básicos fueron, en pocas palabras, la de que a partir de 1956 el valor real de los sueldos de la mayoría de las categorías de funcionarios de las Naciones Unidas había descendido y la de que, durante el mismo período, en muchas administraciones públicas nacionales el valor real de los sueldos, una vez deducidos los impuestos, había aumentado, en algunos casos apreciablemente. Ello había sucedido particularmente en los Estados Unidos de América, el Reino Unido y Suiza.

38. Además, un reciente estudio económico, realizado con toda independencia del examen de la JCAPI, ha mostrado que en los últimos 10 años ha bajado mucho la posición relativa del funcionario internacional en la

estructura de salarios y sueldos de los Estados Unidos. Por ello, no es sorprendente que la situación de la contratación, que era apenas medianamente satisfactoria en 1956, haya llegado a ser tan poco satisfactoria en 1960. En otros términos, las condiciones del servicio en la Secretaría han dejado de satisfacer las normas establecidas en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Para hacer frente a las dificultades de contratación, las organizaciones han tenido que acudir a diversos medios — determinación anormal de las categorías, pago de ciertos incrementos en la escala respectiva al hacerse el nombramiento inicial e incluso, en el caso de una organización, el pago de subsidios personales hasta la suma de 800 dólares anuales. Existe el peligro de que el régimen común de sueldos quede destruido.

39. En cuanto a las observaciones de la Comisión Consultiva (A/4930, párr. 39) sobre los datos presentados a la JCAPI, el orador desea señalar que, aunque el anexo I del informe de la JCAPI (A/4923/Add.1) contiene muchos datos pertinentes, la Junta Consultiva se ha referido solamente al cuadro C, que trata de la tendencia que siguen los emolumentos de las delegaciones en Nueva York. El Sr. Hamilton está de acuerdo, hasta cierto punto, con la opinión de la Comisión Consultiva de que la muestra utilizada para construir dicho cuadro no es suficientemente representativa para que se la considere en realidad como pertinente, pero debe observarse que de las 18 delegaciones a las que se pidió información, sólo ocho respondieron. Al realizarse una encuesta semejante en 1956 sólo respondieron 10 de las 18 delegaciones consultadas, pero se obtuvieron datos no oficiales de las que no contestaron. Además, se advirtió a la JCAPI que tuviera cuidado al utilizar esos datos. El cuadro C proporciona datos secundarios que apoyan a los demás, pero no es suficiente por sí solo. En realidad, las organizaciones no pretenden que, para determinar la remuneración, deba hacerse una comparación entre las condiciones del servicio en la Secretaría y las condiciones correspondientes en los servicios diplomáticos de los Estados Miembros.

40. Las propuestas formuladas se dividen en dos partes. Para los funcionarios casados, la revisión del régimen de ajustes por lugar de destino oficial permitiría lograr en gran medida el objetivo de igualar el poder adquisitivo de los emolumentos en los distintos lugares de destino. La modificación de las escalas de sueldos básicos restablecería el ingreso real del personal a la posición que se consideraba adecuada en 1956.

41. La Comisión Consultiva no parece oponer objeciones a la revisión del régimen de ajustes por lugar de destino oficial, pero abriga algunas dudas acerca de la propuesta abolición del "coeficiente negativo". Las observaciones de la Comisión Consultiva (A/4930, párr. 34) son comprensibles, pero la opinión de la JCAPI, de que el sueldo "básico" no debe ser objeto de reducción, es igualmente válida. Evidentemente es necesario un criterio práctico. El mantenimiento de los coeficientes de ajuste negativos estuvo quizás justificado en el pasado, cuando llegaron hasta un 30%. Sin embargo, en la actualidad, no se aplican altos coeficientes negativos y es probable que en breve no se aplique ninguno. La OMS y el OIEA han decidido no aplicar coeficientes de ajuste negativos, medida que, en el caso de este último Organismo, se habría traducido en el pago de un sueldo inferior al sueldo básico en su propia sede. El mantenimiento de los coeficientes de ajuste negativos en las Naciones Unidas

sólo permitirán obtener economías insignificantes y constituiría una innecesaria fuente de dificultades con respecto al régimen común de sueldos. El Director de Personal abriga las esperanzas de que la Comisión, sea cual fuere la opinión que ésta tenga sobre las escalas de sueldos básicos, coincidirá con la JCAPI acerca de esta cuestión.

42. La fórmula presentada por el Comité Noblemaire a la Sociedad de las Naciones, en el sentido de que las escalas de sueldos del personal contratado internacionalmente debían fijarse tomando como base las escalas de las administraciones públicas nacionales en que los sueldos fueran más altos, con un ajuste por el costo de la vida en el lugar de destino y otro ajuste por la expatriación, no es apropiada para la situación actual en las organizaciones de las Naciones Unidas. En términos generales, los más altos sueldos líquidos de las administraciones públicas nacionales, expresados en dólares, se encuentran en la América del Norte y, si por razones de expatriación, la base de Ginebra se eleva considerablemente por encima de los niveles de la América del Norte, esto tendría a su vez por consecuencia el establecimiento de sueldos excesivamente altos en Nueva York debido al incremento por el costo de vida. Por ello, las propuestas presentadas a la JCAPI hacen descender los sueldos de Ginebra a un nivel muy inferior al que podría haberse justificado en virtud de la fórmula Noblemaire, y la JCAPI, por consiguiente, señala que el efecto general de sus recomendaciones sobre los sueldos de Nueva York consiste en restablecer la relación que éstos guardaban en 1957 con la escala de sueldos que regía en la administración pública de los Estados Unidos. Esta relación particular de Nueva York no fue uno de los factores que examinó el Comité de Estudios de Sueldos en 1956. Este estuvo interesado principalmente, como lo está ahora la Quinta Comisión, en determinar qué escalas de remuneración serían suficientes para atraer a Ginebra personal de cualquier país.

43. Por lo que se refiere a los que dudan de la oportunidad de la propuesta de elevar apreciablemente el nivel general de las remuneraciones pagadas por las Naciones Unidas, el Sr. Hamilton desea señalar que la situación financiera de éstas era diferente cuando se inició el examen de los sueldos de las organizaciones de las Naciones Unidas. El aumento está justificado por datos correspondientes a octubre de 1960 como máximo. Si se aplaza de nuevo la adopción de las medidas oportunas, aumentarán aún más las dificultades de contratación que ha mencionado.

44. Además, las propuestas no interesan solamente a las Naciones Unidas, sino que afectan a otras 10 organizaciones internacionales que emplean en conjunto más personal que las Naciones Unidas y que no experimentan iguales problemas financieros que estas últimas. Dichas organizaciones son, entre otras cosas, de vital importancia para los programas de asistencia técnica. Si se rechazan las propuestas actuales debido a los problemas financieros de las Naciones Unidas, quedarán sin resolver los graves problemas de contratación con que aquéllas tropiezan y su trabajo se verá dificultado.

45. El costo de las propuestas relativas a las Naciones Unidas propiamente dichas sería de unos 2.750.000 dólares anuales. El orador no pretende restar importancia a esa suma, pero no puede creer que a causa de su magnitud se rechace sumariamente toda consideración de justicia y equidad hacia el personal pro-

fesional. Espera que la Comisión pueda aprobar las propuestas en su totalidad y, para terminar, señala a la atención de ésta el párrafo 83 del informe de la JCAPI (A/4823/Add.1), párrafo que es aún más pertinente en vista de la experiencia de los meses últimos.

46. El Sr. MAURTUA (Perú) dice que la cuestión de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría va unida a la de la remuneración adecuada de este personal. Para llevar a cabo sus labores de carácter cada vez más técnico, la Secretaría tiene una creciente necesidad de especialistas, según señaló el representante de Francia en la 872a. sesión; la especialización significa, sin embargo, que la persona interesada debe concentrar su atención en una esfera limitada, excluyendo otras posibilidades de capacitación y empleo. Es por ello justo que reciba compensación por esa restricción de sus oportunidades en forma de un sueldo adecuado que le permita dedicar sus energías a sus tareas sin temores en cuanto a su porvenir económico. Conviene a la comunidad internacional, no sólo que el personal actual esté compuesto en gran medida por técnicos, sino que la Secretaría pueda atraer al mayor número posible de funcionarios capacitados. Ofreciéndole garantías adecuadas de seguridad y una escala de sueldos conveniente, el personal internacional de la Secretaría ha de convertirse en un instrumento cada vez más efectivo al servicio de la paz.

47. La delegación del Perú estima que se justifica ampliamente el aumentar las escalas de sueldos básicos del personal de las categorías profesionales y superiores. Según ha indicado el Director de Personal, las escalas actuales no han sido modificadas desde 1950. Por ello se pidió a la JCAPI que realizara un estudio y presentara sus recomendaciones al respecto. La JCAPI tomó en cuenta los estudios realizados por la CAC y otras informaciones relativas a los niveles y tendencias de los salarios en las administraciones públicas nacionales y organizaciones análogas, así como la experiencia de las diferentes organizaciones de las Naciones Unidas en materia de contratación y retención de su personal. La Junta observó que durante el período 1950-1960 hubo un aumento general de los sueldos de los funcionarios públicos, aumento que fue incluso mayor que el de los sueldos de otros empleados; sin embargo, los sueldos básicos de las Naciones Unidas han permanecido estáticos, por lo que a fines del período indicado era considerable la diferencia entre los sueldos pagados por las Naciones Unidas y los pagados por las administraciones públicas nacionales. Esta situación inevitablemente reducía la capacidad de las Naciones Unidas para conservar personal competente.

48. En el párrafo 51 de su informe (A/4823/Add.1), la JCAPI señala que el resultado de las propuestas del CAC no sería nada más que restablecer la relación entre los sueldos de las Naciones Unidas en Ginebra y los de los funcionarios públicos de Suiza y de los Estados Unidos que existía en 1957. También destaca la importancia que tiene la formación profesional orientada a hacer carrera en la Organización. El Comité de Estudio de Sueldos de 1956 recomendó sueldos que, en su opinión, eran estrictamente suficientes para atraer al personal necesario y, por tanto, sólo medianamente satisfactorios. La Junta ha tomado octubre de 1960 como fecha de referencia, aunque la tendencia hacia la elevación de los sueldos de los funcionarios públicos nacionales parece haber seguido registrándose después de esa fecha. En ciertos países, y sobre todo en los Estados Unidos, existe una clara

tendencia a armonizar los sueldos de los funcionarios públicos superiores con los del personal que ocupa cargos semejantes en la empresa privada, que a menudo son un 30% más altos.

49. El aumento se justifica también por algunas otras consideraciones. En primer lugar, el volumen de trabajo ha aumentado y la naturaleza de éste se ha hecho más compleja debido al incremento del número de Miembros de la Organización. En segundo lugar, no sólo es necesario garantizar un nivel de sueldos adecuado para los funcionarios de la Sede, sino también garantizar que los que prestan servicios fuera de ésta pueden hacerlo sin poner en peligro la posición económica de sus familias. En tercer lugar, es necesario ofrecer incentivos a los miembros del personal para que hagan carrera en la Secretaría de las Naciones Unidas. Esto puede hacerse en parte estableciendo salarios adecuados, como lo reconoce la Junta en el párrafo 83 de su informe.

50. Por las razones apuntadas, el representante del Perú apoya las recomendaciones que figuran en el informe del Secretario General (A/4823) y en el informe de la JCAPI (A/4823/Add.1), a las que no se ha opuesto la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Si parece probable que las consecuencias financieras del aumento de sueldos serían perjudiciales para la actual posición financiera de la Organización, podría pedirse al Secretario General que comenzase a aplicarlo dentro de los límites impuestos por los recursos actuales, ampliando su aplicación a medida que hubiera más recursos disponibles.

51. El Sr. GREZ (Chile) estima que si el personal de la Secretaría ha de llevar a cabo las labores que se le encomienda y mantener sus altas normas actuales, debe recibir los mismos sueldos que se pagan a personas con formación semejante en otras organizaciones. El Director de Personal ha señalado este punto, mencionando las dificultades con que se ha tropezado para contratar personal competente debido a los bajos sueldos ofrecidos por las Naciones Unidas en comparación con los que se pagan en las empresas industriales y comerciales. La delegación de Chile, por tanto, apoya las recomendaciones que figuran en el párrafo 29 del informe de la Comisión Consultiva (A/3930).

52. El Sr. JOFFRE CHAVEZ (Bolivia) se asocia a las observaciones hechas por los dos representantes que le precedieron en el uso de la palabra. La única forma de que las Naciones Unidas aseguren el más alto grado de eficiencia en su personal es ofrecer mejores sueldos que otras organizaciones. Si el nivel de los sueldos sigue siendo inferior al que prevalece fuera de la Organización, el personal competente puede verse obligado a buscar puestos mejor pagados en la industria o en el comercio. El personal de carrera de la Secretaría debe tener la seguridad, no sólo de poder hacer frente a sus necesidades básicas y de contar con cierta seguridad económica en el porvenir, sino también de poder hacer frente a otras obligaciones, una de las cuales consiste en representar dignamente a las Naciones Unidas. Sería deplorable que funcionarios competentes tuvieran que salir de la Organización debido a los bajos sueldos que ésta ofrece. Por lo tanto, apoya las recomendaciones que figuran en el informe del Secretario General y en el informe de la JCAPI, que son especialmente importantes en la actualidad, cuando el nuevo Secretario General debe poder contar con que su personal realizará esfuerzos excepcionales.

53. El Sr. EHSASSI (Irán) observa que uno de los objetivos más importantes de toda organización es el de obtener y conservar un personal eficiente, y que no podrá lograrse tal objetivo a menos de que el personal esté adecuadamente remunerado. Es éste el único medio de establecer la atmósfera de seguridad y armonía que es indispensable para conservar un personal leal y capaz.

54. La delegación del Irán está convencida de que en la actualidad no se paga adecuadamente al personal de las Naciones Unidas. A pesar de haber subido continuamente el costo de la vida, no se ha aumentado la escala de sueldos desde 1950. Observa con agrado que otras delegaciones reconocen también este hecho, y apoya las recomendaciones formuladas en los informes del Secretario General y de la JCAPI, que no son excesivas. En verdad, el Consejo de Personal ha estimado que no se justifica un aumento general del 20% de los sueldos básicos en todas las categorías.

55. La delegación del Irán apoya esas propuestas porque le preocupa la tendencia de los funcionarios superiores a salir de las Naciones Unidas para conseguir puestos mejor pagados en instituciones privadas, lo que sin duda llegará a perjudicar la eficiencia de la Organización. Además, debido a lo bajo de los sueldos, las Naciones Unidas están tropezando con grandes dificultades para contratar los expertos que necesitan con carácter temporal. El personal profesional lleva a cabo la mayor parte de las investigaciones técnicas y de los trabajos científicos de la Organización, en los que se basa en gran medida la buena reputación de las Naciones Unidas. Los pequeños países, como el Irán, están aprovechando los conocimientos de los expertos de las Naciones Unidas en sus diversos programas nacionales, y serían los que perderían más si se redujera el grado de competencia de ese personal. Sin embargo, no se trata sólo de la competencia del personal actual, sino de la eficiencia futura de la propia Organización. Es cierto que las Naciones Unidas se encuentran en una crítica situación financiera, pero sería contrario a los intereses a largo plazo de la Organización el permitir que esa consideración se opusiera a una medida que es sin duda necesaria. En consecuencia, el orador apoya enérgicamente las recomendaciones del Secretario General.

56. El Sr. ARRAIZ (Venezuela) dice que, a juicio de su delegación, el personal de la Secretaría no recibe una remuneración adecuada; los sueldos de las Naciones Unidas no pueden compararse favorablemente con los que recibe el personal equivalente empleado en el comercio y la industria, y ni siquiera con los de los funcionarios públicos nacionales, que en todo caso distan de ser elevados. Desea rendir homenaje a la Secretaría por la forma en que ha desempeñado su labor en las condiciones actuales. Las Naciones Unidas, que están consagradas a promover los derechos humanos, no pueden continuar aprovechándose del espíritu de sacrificio de que da prueba su personal. Además, es indudable que un aumento en los sueldos básicos ayudaría a mejorar la distribución geográfica. El Sr. Arráiz apoya enérgicamente las observaciones hechas por los representantes del Perú, Chile y Bolivia y apoya también las propuestas presentadas en el informe del Secretario General. Dichas propuestas merecen tanto más la aprobación de la Comisión cuanto que la Comisión Consultiva no ha presentado recomendaciones en contrario.

57. El Sr. BANNIER (Países Bajos) pregunta a la Secretaría si puede dar alguna información sobre el costo que el propuesto aumento de las escalas de sueldos básicos supondría para las demás organizaciones que habrían de aplicarlo, tales como los organismos especializados, y para los programas especiales, o sea, el programa de asistencia técnica y el Fondo Especial. En el caso de los programas sufragados por contribuciones voluntarias, el aumento de los gastos por concepto de sueldos podría reducir los fondos disponibles para actividades de ejecución. También sería útil que la Comisión conociese el número de miembros del personal que hay fuera de la Sede.

58. El Sr. SOKIRKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) pregunta si es cierto que la necesidad de personal altamente especializado no es tan grande en la Sede como en otros lugares y si las necesidades existentes se han cubierto hasta cierto punto, según se declara en el párrafo 43 del informe de la Comisión Consultiva (A/4930).

59. El Sr. TURNER (Contralor), en contestación a la pregunta del representante de la URSS, pide que se preste atención al párrafo 43 del informe de la Comisión Consultiva, cuyas dos primeras frases definen claramente la situación. Sin embargo, habría sido más exacto decir que las necesidades de personal altamente especializado se han satisfecho "de manera muy limitada", en lugar de "hasta cierto punto", como dice el segundo párrafo. Los créditos previstos para estos puestos en la sección 3 del capítulo V (Puestos técnicos especiales) del proyecto de presupuesto revisado para 1961, son muy reducidos, y en realidad bastan sólo para tres o cuatro puestos. Acudiendo a otros recursos, como la asignación para subvenciones y gastos generales que figura en el presupuesto del Fondo Especial, ha sido posible contratar a dos especialistas más en 1961. Se espera que los créditos destinados al mismo fin que la Comisión aprobó en la primera lectura del proyecto de presupuesto de 1962 permitirán otra pequeña ampliación, pero habrá de ser muy pequeña en relación con todas las necesidades actuales, que es de esperar aumenten en el porvenir.

60. La cuestión planteada por el representante de los Países Bajos se refiere a otro aspecto del mismo problema, y quizás el Director de Personal desee contestar en detalle más adelante.

61. El Sr. HAMILTON (Director de Personal) dice que preparará un breve documento sobre las dificultades de contratación con que tropiezan los organismos y los programas especiales fuera de la Sede^{2/}. Es posible reproducir y distribuir la información a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del anexo I al informe de la JCAPI. Las dificultades con que se tropieza en la contratación de personal para los programas sufragados por contribuciones voluntarias se han planteado principalmente en relación con el personal de categoría superior.

62. Examinará también las consecuencias financieras de aumentar los sueldos básicos en los organismos y programas de fuera de la Sede. Puede calcularse de manera aproximada que el costo respectivo para los presupuestos ordinarios y el número de funcionarios a que sería aplicable el aumento, ascienden al doble de las cifras correspondientes a la Sede.

^{2/} Distribuido ulteriormente como documento A/C.5/L.685.

TEMA 58 DEL PROGRAMA

Informes de comprobación de cuentas de los gastos efectuados por los organismos especializados y el Organismo Internacional de Energía Atómica:

- a) Empleo de los fondos de asistencia técnica asignados con cargo a la Cuenta Especial del Programa Ampliado de Asistencia Técnica (A/4828, A/4947);
- b) Gastos en su carácter de organismos de ejecución de los proyectos del Fondo Especial (A/4825, A/4948)

63. El PRESIDENTE, al no haber ninguna propuesta, sugiere que, como en años anteriores, la Comisión

recomiende a la Asamblea General que tome nota de los informes de comprobación de cuentas (A/4828, A/4825) y de las correspondientes observaciones de la Comisión Consultiva (A/4947, A/4948).

Así queda acordado.

64. El PRESIDENTE sugiere que se pida al Relator que informe sobre el tema directamente a la Asamblea General.

Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 17.40 horas.