

Naciones Unidas

**ASAMBLEA
GENERAL**

TRIGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales *



QUINTA COMISION
35a. sesión
celebrada el
viernes 2 de noviembre de 1979
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 35a. SESION

Presidente: Sr. PIRSON (Bélgica)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

TEMA 104 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación)

* La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina A-3550, 866 United Nations Plaza (Alcoa Building), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un fascículo separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL
A/C.5/34/SR.35
29 noviembre 1979
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCES

Se declara abierta la sesión a las 10.00 horas.

TEMA 104 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación)
(A/34/408; A/C.5/34/CRP.2, 3, 4 y 5)

1. El Sr. SPETSIOS (Grecia) expresa la preocupación de su delegación ante el desequilibrio en la representación geográfica de los Estados Miembros en la Secretaría de las Naciones Unidas. Es lamentable que, en el curso del año terminado el 30 de junio de 1979, sólo se hayan nombrado 60 nacionales de países insuficientemente representados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, mientras que, en el mismo período, se nombraron 93 nacionales de Estados Miembros excesivamente representados. Es inquietante que Grecia figure entre los países insuficientemente representados y, a juicio del orador, tal situación debe mejorarse. A este respecto, habría que utilizar en mayor medida el registro de candidatos y mejorar la concertación con las misiones permanentes para determinar las posibilidades de contratar nacionales de sus respectivos países.

2. En lo atinente a la proporción de mujeres en la Secretaría, habrá que redoblar los esfuerzos para lograr los objetivos establecidos en la sección III de la resolución 33/143 de la Asamblea General.

3. En cuanto a la asignación de puestos sujetos a distribución geográfica, respecto de la cual se han formulado numerosas observaciones, sin duda es difícil equilibrar correctamente los factores considerados, a saber: cuota, condición de Miembro y población. Sin embargo, no se puede pasar por alto la importante función que desempeñan los países cuya contribución es elevada, ni desconocer el papel cada vez más activo del tercer mundo. Tampoco se pueden frustrar las aspiraciones legítimas de los Estados Miembros insuficientemente representados o de los países pequeños con un nivel medio de desarrollo y cifras poco elevadas en materia de límites convenientes.

4. En lo que respecta al concurso organizado para el ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, el Secretario General ha adoptado medidas apropiadas para aplicar las disposiciones pertinentes de la resolución 33/143. Sin embargo, sería necesario prever medidas complementarias a fin de asegurar una transición armoniosa.

5. El Sr. HOMADI-NEJAD (Irán) comprueba con satisfacción que la Secretaría ha tomado medidas positivas para aplicar la resolución 33/143 de la Asamblea General. En particular, se ha dispuesto la organización de concursos para el pasaje de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. No obstante, pese a los esfuerzos realizados, no se han logrado progresos apreciables en lo que atañe a la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría, la distribución de los funcionarios por edad y la representación de los países en desarrollo, en particular en los niveles superiores.

/...

(Sr. Homadi-Nejad, Irán)

6. En general, la Secretaría tendría que esforzarse por aplicar las decisiones de la Asamblea General con más celeridad y eficacia. En este orden de cosas, resulta inquietante que ciertos puestos sigan estando reservados a ciertos Estados que parecen haber establecido sus propias reglas, privando así a la Secretaría de todo poder real de decisión al respecto. Es preciso remediar con urgencia esta situación. En cuanto a la contratación, hay que favorecer el nombramiento de funcionarios jóvenes en los puestos del cuadro orgánico.

7. La Srta. ZONICLE (Bahamas) constata que, aunque el documento A/34/408 es tan sólo un informe provisional sobre la aplicación de la resolución 33/143, varias delegaciones han planteado cuestiones de fondo, en particular en cuanto a la forma en que se aplica actualmente el principio de la representación geográfica equitativa. En este sentido, la Organización se encuentra en una encrucijada, por lo cuál conviene analizar cuidadosamente las consecuencias de la decisión que se tome.

8. Las Bahamas, por su parte, están incluidas en la lista de los Estados no representados que figura en el informe del Secretario General. Sin embargo, como se desprende de los datos que aparecen en el documento A/C.5/34/CRP.2, de 29 de octubre de 1979, tal situación se halla a punto de cambiar. La delegación de las Bahamas agradece al Secretario General y sus colaboradores los esfuerzos realizados en este sentido y espera que la representación de su país supere el límite inferior que se le ha asignado.

9. Por tales razones, sería prematuro analizar en detalle los resultados de la aplicación de la resolución 33/143 desde el punto de vista del equilibrio en la distribución geográfica. Este análisis sólo se podrá realizar en 1980. No obstante, desde una perspectiva global, es alentador observar que la situación ha mejorado en todas las regiones, salvo Europa oriental, tanto en lo que respecta al conjunto de los puestos del cuadro orgánico como a los puestos de nivel superior.

10. En cuanto a la distribución por edad y, en particular, la disminución de la edad media de los funcionarios de categoría P-1 y P-2, lamentablemente no se observan mayores progresos. Además, de los 1.484 titulares de puestos de categorías P-4 a D-1, sólo 161 tienen menos de 40 años. No será posible resolver este problema en forma independiente de otros como las perspectivas de carrera, la jubilación, las excepciones a las disposiciones que rigen la edad de jubilación y el carácter de los contratos de empleo.

11. En cuanto al análisis de la situación actual en materia de nombramientos permanentes y de plazo fijo, que figura en el cuadro 10 del documento A/34/408, la delegación de las Bahamas considera que el éxodo intelectual a que puede dar lugar la concesión de una cantidad elevada de contratos de plazo fijo se podría remediar si los Estados Miembros decidieran autorizar a cierto porcentaje de sus nacionales a que se reintegran con carácter permanente al sistema de las Naciones Unidas, una vez que hubieran transmitido a sus propios sistemas nacionales los conocimientos y experiencias adquiridos en la Organización. De esta manera, no sólo se promovería la independencia de la Secretaría y se la dotaría de un cuerpo de funcionarios muy calificados, sino que también se la haría

/...

(Sr. Zonicle, Bahamas)

sensible a las cuestiones nacionales que originan problemas a nivel mundial. La delegación de las Bahamas acoge con agrado las medidas encaminadas a sentar las bases de una promoción de las perspectivas de carrera en virtud de la definición de los grupos ocupacionales, según se menciona en los párrafos 20 y 21 del informe del Secretario General, así como la introducción del factor movilidad en la evaluación anual que ha llevado a formular los registros de ascensos para 1979, en cumplimiento del inciso d) del párrafo 1 de la sección I de la resolución 33/143 de la Asamblea General, a que se hace referencia en el párrafo 23 del informe.

12. En lo tocante a las controversias suscitadas por el concurso que debía organizarse hacia fines del mes de noviembre, la delegación de las Bahamas se suma a las que han pedido a la Administración que proporcione más información sobre las circunstancias relativas a la organización del concurso y las medidas que la Administración prevé adoptar para garantizar su equidad y su objetividad. En efecto, la calidad de los procedimientos que se sigan en los primeros concursos contribuirá considerablemente a asegurar la permanencia de la estructura de personal que procura establecer. Habida cuenta del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, esa estructura debe ser la mejor del mundo.

13. Numerosos Estados Miembros expresaron su descontento respecto de los desequilibrios en la representación, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, que ha creado la institucionalización del concepto de los límites convenientes. Los países en desarrollo han sufrido especialmente las consecuencias de tal desequilibrio. De los cuadros A y 14, 15, 17 y 18 del anexo del documento A/34/408 se deduce que, de hecho, el desequilibrio es más acentuado de lo que parece, habida cuenta de que la mayoría de los puestos del sistema de las Naciones Unidas no están sujetos al principio de la distribución geográfica. No es de extrañar, pues, que se hayan formulado diversas solicitudes para que se reexamen y, si procede, se modifiquen los criterios (cuota, condición de Miembro y población) en los que se basa el cálculo de los límites convenientes. La delegación de las Bahamas estima que este concepto sólo permitirá garantizar una representación equilibrada cuando los límites dejen de establecerse a partir de criterios arbitrarios y se funden en los principios y las disposiciones de la Carta. A este respecto, el párrafo 2 del Artículo 100 y el párrafo 3 del Artículo 101 enuncian los dos factores básicos, a saber, el carácter internacional del personal de la Organización y el alto grado de competencia e integridad que debe poseer.

14. A juicio de la delegación de las Bahamas, de lo expuesto se sigue que el criterio fundamental que debe presidir la contratación del personal de las Naciones Unidas no es ni el monto de las cuotas, ni la magnitud de la población, ni la condición de Miembro de la Organización, ni siquiera una combinación de estos factores, sino la obligación de asegurar el carácter auténticamente internacional del personal y su alto grado de eficiencia, competencia, e integridad. Además, dado la obligación de contratar el personal "en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible", la quasi universalidad de las Naciones Unidas convierte virtualmente esta obligación en sinónimo del criterio de la condición de Miembro. En efecto, aunque el resultado debe ser necesariamente la representación de todos los Estados Miembros en el personal, el párrafo 3 del Artículo 100 de la Carta, habida cuenta en particular de los Artículos 6 y 103, no excluye

/...

(Sr. Zonicle, Bahamas)

los Estados que en este momento no son miembros de la Organización. El conflicto que la representación casi mundial de los Estados inevitablemente crea en una Secretaría que tiene un número limitado de puestos se percibe en la advertencia respecto de un aumento incontrolado del personal formulada en la primera frase del Artículo 97 de la Carta, que dice que "la Secretaría se compondrá de un Secretario General y del personal que requiera la Organización". Este conflicto sólo podrá resolverse adecuándose a los objetivos y principios enunciados en los párrafos 1 a 4 del Artículo 1 y en los párrafos 1 a 4 del Artículo 2 de la Carta.

15. El Sr. BAMBA (Alto Volta) señala que el personal de las Naciones Unidas, si bien en principio es un cuerpo homogéneo y no político, habida cuenta de los objetivos a que ha de servir, de hecho es heterogéneo por el origen de sus miembros e híbrido por las funciones que se le asignan y el papel multiforme que desempeña. Por lo demás, tal situación no es sino el reflejo del estado de las relaciones internacionales en el mundo contemporáneo, del que la Organización es una manifestación. Por ello, el examen de esta cuestión reviste un carácter particularmente complejo, que no facilita la búsqueda de soluciones a los problemas que se plantean. Así, pues, corresponde a la Secretaría conciliar los objetivos políticos de ciertos Miembros con las exigencias técnicas de una gestión eficaz del personal.

16. La delegación del Alto Volta considera que el informe del Secretario General (A/34/408) es de carácter provisional en la medida en que evalúa la aplicación de la resolución 33/143 de la Asamblea General, que tiene apenas diez meses de existencia. Los esfuerzos realizados hasta el momento para aplicar las recomendaciones enunciadas en dicha resolución son alentadores. Sin embargo, conviene ya frenar ciertas tendencias, a la espera de que, a la luz de la nueva política definida, se impartan directrices para introducir los ajustes necesarios. La delegación del Alto Volta ha observado con interés las medidas que la Secretaría ha adoptado, por una parte, para aumentar la proporción de mujeres en la Secretaría y, por otra, para disminuir la edad media de los funcionarios del cuadro orgánico; en tal sentido, espera que esa tendencia se acentúe en el futuro, ya que aún es demasiado pronto para evaluar sus consecuencias. Lo mismo se aplica a los métodos de contratación puestos en práctica para mejorar el funcionamiento del sistema y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación respecto de la mujer.

17. El problema de la distribución geográfica tiene un aspecto numérico y un aspecto cualitativo. En lo que respecta al primero, a fin de corregir como corresponde la noción de límites convenientes, habría que realizar un estudio sobre la ponderación de los tres criterios que se emplean para determinarlos, a saber, la cuota, la población y la condición de Miembro, con el objeto de asegurar una representación más equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría. Si el factor cuota debe seguir predominando, habrá que tener en cuenta, no el monto de la cuota que aporta cada Estado Miembro, sino su efecto en la economía de los distintos Estados. Además, sólo se podrá asegurar la equidad si se reduce la representación excesiva de ciertos Estados o grupos de Estados en beneficio de los insuficientemente representados o no representados. Por su parte, la delegación del Alto Volta espera que la Secretaría se ocupe de este problema a fin de invertir la tendencia actual antes de que se agrave. Desde el punto de vista cualitativo, considera muy importante que los puestos de nivel superior no sean patrimonio exclusivo de un determinado grupo de Estados o, menos aún, de ciertos Estados.

/...

(Sr. Bamba, Alto Volta)

18. En lo tocante al concurso que debe organizarse para permitir el pasaje de los funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, la delegación del Alto Volta apoya el principio de base, como lo hizo al votar a favor de la resolución 33/143. En cuanto a las modalidades de la organización del concurso, sigue convencida de que la Administración, en consulta con los representantes del personal, encontrará la manera de cumplir con su mandato en forma satisfactoria para todos. En lo que se refiere a la propuesta que debe presentar el Secretario General acerca de la participación de representantes del personal en las deliberaciones de la Quinta Comisión, la delegación del Alto Volta está dispuesta a examinarla en el momento oportuno.

19. El Sr. EVRIVIADES (Chipre) dice que muchas de las preocupaciones y expectativas de su país en cuanto a las cuestiones relativas al personal ya han sido expresadas por numerosas delegaciones de países en desarrollo y agrega que está convencido de que la Secretaría ha tomado debida nota de las inquietudes de estos países, en particular en lo tocante a la aplicación de la resolución 33/143 de la Asamblea General. A este respecto, la delegación de Chipre manifiesta al Secretario General su profunda satisfacción por el informe (A/34/408) en que se describen las medidas adoptadas para aplicar dicha resolución. Se felicita en particular de los esfuerzos realizados para aumentar la representación de las mujeres en la Secretaría, las medidas tomadas para contratar funcionarios jóvenes para el cuadro orgánico y la organización del concurso para el ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

20. En lo que respecta a la contratación, la delegación de Chipre está firmemente convencida de que el objetivo último debe ser el establecimiento de una administración pública internacional que, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, tenga el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Como señalaron varias delegaciones de países en desarrollo, estos criterios son compatibles con otros que, en la medida en que se apliquen plenamente, garantizarán la representación equitativa de todos los Estados Miembros en el conjunto de la Secretaría, incluidos los puestos de alto nivel. En cuanto a la aplicación de la sección II de la resolución 33/143, en que la Asamblea General pide al Secretario General que adopte nuevas medidas para aumentar la representación de los países en desarrollo en los niveles superiores y de formulación de políticas, la delegación de Chipre estima que dicha recomendación debe aplicarse de manera de tener en cuenta a todos los países en desarrollo, cualquiera que sea su ubicación geográfica. En consecuencia, el párrafo 9 del documento A/34/408 debe interpretarse correctamente de modo que se tome en consideración esa exigencia al aplicarse la resolución mencionada.

21. El Sr. BELYAEV (República Socialista Soviética de Bielorrusia) recuerda que, desde la creación de las Naciones Unidas, Bielorrusia siempre ha pedido que se respeten escrupulosamente los dos principios fundamentales enunciados en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, a saber, la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad del personal de las Naciones Unidas y, por otra parte, la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Estos dos principios se hallan íntimamente unidos y, cuando se examinan sus modalidades concretas de aplicación, es importante no dar prioridad a uno en perjuicio del otro, aunque

/...

(Sr. Belyaev, RSS de Bielorrusia)

ciertos países traten de hacerlo. En lo que respecta a la aplicación del primer principio, la delegación de Bielorrusia aprueba todas las iniciativas que permitan estudiar a fondo los medios de fortalecer en el futuro la competencia de los funcionarios de la Secretaría. También desea insistir con firmeza en que se aplique estrictamente el segundo principio, relativo a la distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría. En efecto, la Secretaría sólo funcionará de una forma realmente eficaz si, de conformidad con las disposiciones de la Carta, se contrata el personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, teniendo en cuenta los límites convenientes fijados para cada Estado Miembro, y a condición de que a todos los niveles se asegure la representación de los países de sistemas sociales y políticos distintos sin ninguna discriminación y sin conceder privilegios especiales a ningún grupo de países. A este respecto, la delegación de Bielorrusia observa que durante el pasado año se han logrado ciertos progresos. De conformidad con las recomendaciones de la Asamblea General, la Secretaría ha tomado ciertas medidas para intentar aplicar el principio de la representación geográfica equitativa, lo que ha permitido remediar un poco la situación anormal que se había creado en relación con la contratación, así como con la distribución de los puestos de la Secretaría entre los Estados Miembros. En particular, la Oficina de Servicios de Personal ha organizado misiones de contratación y ha elaborado planes de contratación de nacionales de países insuficientemente representados. Lamentablemente, los esfuerzos realizados hasta el momento apenas han producido resultados concretos; antes bien, existen indicios que parecen indicar lo contrario. Así, más de la mitad de los Estados de Europa oriental están siempre insuficientemente representados o se encuentran en el extremo inferior de sus límites convenientes. Desde la creación de las Naciones Unidas, esta región, en conjunto, nunca ha alcanzado el extremo inferior de sus límites convenientes e incluso durante el año pasado perdió 13 puestos. En ese mismo año, otras regiones, y en particular las que desde hace tiempo han sobrepasado el extremo superior de sus límites convenientes, obtuvieron 97 puestos más.

22. Según los datos que figuran en el informe del Secretario General (A/34/408), desde el 30 de junio de 1978 al 30 de junio de 1979 el número de puestos sujetos a distribución geográfica aumentó de 2.714 a 2.797. A fines del año examinado, había 19 Estados Miembros que aún no estaban representados y 22 Estados Miembros insuficientemente representados, mientras que alrededor de 20 Estados, incluso Bielorrusia, se encontraban en el extremo inferior de sus límites convenientes. Así, pues, hay aproximadamente 60 Estados Miembros que hasta el momento no tienen la representación que les debería corresponder en la Secretaría de las Naciones Unidas, situación que se perpetúa desde hace ya varios años. Por otra parte, un cálculo muy sencillo prueba que, para asegurar la representación de estos Estados en un nivel que corresponda al promedio de sus límites convenientes, bastaría atribuirles 244 puestos, es decir, el 8,5% del número total de puestos sujetos a distribución geográfica. Sin embargo, durante los dos últimos años se han asignado 192 puestos sujetos a distribución geográfica a países excesivamente representados, a pesar de las numerosas decisiones de la Asamblea General. Sin embargo, si se aplicaran estrictamente las disposiciones de la Carta, se podría resolver en el plazo de tres años, sin perjudicar a ningún Estado, un problema que existe desde hace más de 30 años. Ha llegado el momento de dejar de contratar funcionarios entre los nacionales de los países excesivamente representados; ahora es preciso esforzarse, por encima de todo, en resolver el problema de representación que afecta a 60 Estados Miembros.

/...

(Sr. Belyaev, RSS de Bielorrusia)

23. Uno de los obstáculos más graves para aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa deriva del sistema de los contratos permanentes. Además, este sistema tiene el inconveniente de entorpecer la eficacia de la Secretaría, impidiéndole contratar a las personas más competentes, tal como dispone la Carta. Esta práctica es particularmente anormal en el caso de los nacionales de países excesivamente representados, pues no sólo impide que ingresen en la Secretaría los nacionales de países no representados o insuficientemente representados, sino que hace que ciertos puestos lleguen a ser dominio exclusivo de determinados Estados Miembros, lo que se opone a las disposiciones de la resolución 33/143. Por lo tanto, la delegación de Bielorrusia considera que, para garantizar la competencia del personal de la Secretaría, es necesario poner fin al sistema de contratos permanentes, y más en particular en lo que respecta a los nacionales de países excesivamente representados.

24. En relación con la edad de jubilación, se puede estudiar, en ciertos casos particulares, la prórroga del contrato de ciertos funcionarios, pero, de cualquier manera, esta práctica debe tener carácter excepcional.

25. El ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico es contrario al principio de la representación geográfica equitativa, pues permite a los nacionales de países excesivamente representados ocupar puestos del cuadro orgánico sin acreditar en todos los casos la competencia necesaria. Es totalmente conveniente que la Administración se esfuerce por intensificar la contratación de mujeres, pues éstas deben tener las mismas posibilidades de acceso a la Secretaría que los hombres. Sin embargo, la contratación de mujeres se debe efectuar dentro del marco de los límites convenientes asignados a cada Estado Miembro.

26. Las reclasificaciones de puestos que se han hecho en la Secretaría no siempre parecen estar fundamentadas, en la medida en que no corresponden necesariamente a un aumento de las responsabilidades o del volumen de trabajo que se realiza en los puestos examinados. La reclasificación suele equivaler a un sistema de ascenso y, por lo tanto, entraña gastos injustificados.

27. En general, buena parte de los problemas que se plantean actualmente se deben a que se ha registrado un apartamiento excesivo de los principios consagrados en la Carta. Por lo tanto, hay que atenerse a las disposiciones de la Carta y a las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, para lo cual la Administración tiene que dar muestras de la voluntad necesaria y adoptar las medidas consiguientes.

28. El Sr. AKSOY (Turquía) dice que la resolución 33/143 de la Asamblea General, cuya elaboración requirió esfuerzos considerables, tiene como objetivo fundamental la mejora de la composición y del funcionamiento de la Secretaría. La exposición del Subsecretario General de Servicios de Personal permite abrigar grandes esperanzas de que se aplique esta resolución, pero aún es muy pronto para evaluar en debida forma los resultados obtenidos hasta el momento, pues ciertas disposiciones de la resolución sólo se pueden aplicar eficazmente en un plazo de varios años.

/...

(Sr. Aksoy, Turquía)

No hay duda de que sería más razonable examinar las medidas adoptadas para aplicar esta resolución en el próximo período de sesiones de la Asamblea General.

29. Las orientaciones generales que se deben seguir en materia de política de personal figuran en el Artículo 101 de la Carta: contratar funcionarios con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Por lo tanto, la Administración se debe atener con la mayor justicia posible a estos principios generales. En particular, hay que evitar crear una burocracia internacional, compuesta principalmente por funcionarios permanentes y, en consecuencia, sin movilidad ni dinamismo. Sería sumamente conveniente aumentar la movilidad entre las Naciones Unidas y las administraciones nacionales, pues ello permitiría evitar que los funcionarios internacionales perdieran el contacto con la realidad de sus países de origen; por su parte, las administraciones nacionales podrían beneficiarse de la experiencia adquirida por tales funcionarios en las Naciones Unidas.

30. En lo relativo a la representación de los países en desarrollo, en particular en los puestos superiores de la Secretaría, el aumento del número de los nacionales de dichos países resulta alentador, aunque insuficiente. Sería oportuno reevaluar la manera de determinar los límites convenientes. Ciertamente, la cuota aportada por un Estado Miembro constituye un elemento esencial a este respecto, pero no se debería subestimar la importancia del factor población. Algunos países en desarrollo cuentan con gran número de nacionales capacitados, cuyos servicios podrían ser utilizados más ampliamente por las Naciones Unidas sin que ello perjudicara a tales países.

31. Por otra parte, es preciso esforzarse por aumentar la proporción de mujeres en la Secretaría, que dista de ser satisfactoria. En este sentido, la Secretaría debería disponer de máxima flexibilidad para elegir las personas más competentes, con independencia de su sexo, sobre todo si se trata de nacionales de países no representados o insuficientemente representados.

32. En lo que concierne a la publicación de los boletines de vacantes, se han producido retrasos en diversas ocasiones; incluso ha ocurrido que el anuncio de vacantes se ha publicado después de cumplirse el plazo para la presentación de candidaturas. Es imprescindible mejorar la situación en este aspecto.

33. El pasado año, la Comisión fue informada de las reivindicaciones del personal, que, sin embargo, se presentaron demasiado tarde o por caminos inadecuados. La delegación de Turquía considera que los representantes del personal deben estar en condiciones de exponer sus opiniones; así, pues, examinará con interés las recomendaciones que presente el Secretario General sobre el particular, como resultado de los contactos que se han establecido entre el personal y la Administración. A este respecto, los miembros de la Quinta Comisión acaban de recibir una petición del Presidente del Comité del Personal (documento A/C.5/34/CRP.5) relativa al acceso de los representantes del personal a la Quinta Comisión. La delegación de Turquía, que examinó rápidamente dicho documento, teme que haya una confusión entre "acceso" y "negociaciones" y entre "Quinta Comisión" y "Administración".

/...

(Sr. Aksoy, Turquía)

34. En lo que atañe al concurso organizado para el ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, se plantean algunas preguntas. Sin poner en tela de juicio el principio del concurso en sí, que constituye la mejor garantía de imparcialidad en lo relativo a los ascensos, es lícito preguntarse si los exámenes generales obligatorios constituyen la mejor fórmula, pues numerosos cargos en realidad requieren especialistas, que no necesariamente superan con éxito tales exámenes. También se plantea un problema en lo tocante a los funcionarios del cuadro de servicios generales que ya ocupan puestos del cuadro orgánico que son objeto de concurso. Por otra parte, es necesario no perjudicar a los candidatos cuya lengua materna no es el inglés ni el francés. En cualquier caso, hay que evitar que los funcionarios del cuadro de servicios generales sufran las consecuencias de la organización, quizás un poco apresurada, del concurso. A este respecto, convendría no descartar de entrada la posibilidad de aplazar la fecha de realización del concurso, lo que permitiría mejorar su organización y disipar los temores del personal.

35. El Sr. JUSTO (Argentina) dice que la resolución 33/143 es una resolución muy compleja sobre cuyos resultados, apenas un año después de su aprobación, todavía no puede hacerse un juicio definitivo. La orientación básica en la materia está dada por el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, es decir, esencialmente, por la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Esta sabia disposición, cuyo sentido analizó con claridad meridiana la delegación de la Unión Soviética, es una norma absolutamente aceptada por todos los Estados Miembros, y es necesario denunciar con vigor cualquier ejercicio ulterior que, consciente o inconscientemente, tienda a desvirtuarla. La conciliación de esos principios constituye sin duda una tarea ardua, pero no insuperable.

36. El representante de la Argentina subraya la importancia que su país asigna a la aplicación justa y racional del principio de "la más amplia representación geográfica posible". Para ello, es necesario ampliar la base del personal sujeto a distribución geográfica. En el párrafo 10 del informe del Secretario General (A/34/408) se dice que la directriz de que ningún puesto se considerará exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados se ha señalado a los jefes de los departamentos y oficinas y debe tenerse en cuenta en todos los nombramientos, especialmente cuando se refieren a la sustitución de un funcionario que se separa del servicio. Cuando un funcionario que es nacional de un Estado Miembro que está insuficientemente o marginalmente representado se separa del servicio, podrá nombrarse a otro nacional de ese mismo Estado para un puesto en el mismo sector de la Secretaría, pero no necesariamente en el mismo puesto ni en la misma categoría. La delegación de la Argentina considera que ésta es una adecuada aplicación de la resolución 33/143 y espera que la Secretaría mantenga esa línea interpretativa.

37. Finalmente, en lo que hace a los métodos de selección por concurso organizados por la Secretaría, el orador señala que es el método mejor y más objetivo para la incorporación o promoción de personal y advierte sobre el peligro de querer dejar de lado este principio fundamental so pretexto de alguna discriminación que pudiera aparecer durante su aplicación.

/...

38. El Sr. ZINIEL (Chana) dice que su delegación está satisfecha del informe del Secretario General (A/34/408) y de las medidas adoptadas para aplicar la resolución 33/143 de la Asamblea General. Esa resolución fue aprobada hace menos de un año y aún es demasiado pronto para hacer un balance de sus resultados. No hay duda de que el Subsecretario General de Servicios de Personal se esforzará por mantener fielmente el espíritu que condujo a la aprobación de la resolución. En efecto, las interpretaciones de su texto no deben alejarse de lo que se entendió cuando se aprobó la resolución.

39. La delegación de Ghana aprueba las observaciones que figuran en los párrafos 7, 8 y 10 del informe sobre la composición de la Secretaría, así como las disposiciones que regulan el concurso de ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. A este respecto, corresponde al Secretario General aplicar su opinión profesional para alcanzar el objetivo fijado en la resolución 33/143.

40. En lo que hace al problema de la distribución geográfica de los puestos de la Secretaría, parece obvio, después de las intervenciones de numerosas delegaciones, en particular la de Trinidad y Tabago, que es necesario elaborar una política nueva. Sin duda, las ideas expuestas durante el debate darán lugar a consultas fructíferas. Los cuadros 9 y 16 del informe del Secretario General permiten formarse una idea clara del problema. A juicio de la delegación de Ghana, la cuestión de la representación geográfica es fundamental y corresponde al marco más amplio de la reestructuración de los servicios de la Organización solicitada por la Asamblea General. La representación de los Estados Miembros debe regirse por el doble principio de la justicia y de la equidad. Por lo tanto, el Secretario General debe esforzarse por reducir el número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados y por mejorar aún más la situación de los que se encuentran en los extremos inferiores de los límites convenientes.

41. Sin embargo, los parámetros que se utilizan para calcular estos límites son criticables. Así, se considera que Ghana es un Estado Miembro excesivamente representado, pese a que su cuota acaba de aumentar y pese a que tiene menos puestos en la Secretaría que ciertos Estados Miembros a los que se estima insuficientemente representados. Si por una parte es justo tener en cuenta la disparidad de las cuotas, no hay que olvidar, por otra parte, la necesidad de eliminar la diferencia entre los países ricos y los países pobres. Es lícito desear que se realicen algunos progresos en esta esfera, en estricta conformidad con las disposiciones del Artículo 101 de la Carta.

42. La mujer debe desempeñar un gran papel en el desarrollo. Por su parte, Ghana aplica la política de dar participación a todos sus ciudadanos en sus esfuerzos para el progreso y, por consiguiente, en el trigésimo tercer período de sesiones votó a favor de la resolución 33/143. La promoción de la condición de la mujer en la Secretaría responde a los deseos de la Asamblea General, expresados en el párrafo 3 de la sección I de dicha resolución. Sin duda, la colaboración entre la Secretaría y los Estados Miembros permitirá mejorar aún más la situación de la mujer en la Secretaría.

/...

43. El Sr. MONAYAIR (Kuwait) toma nota de los progresos realizados en las diversas esferas señaladas por el Secretario General en su informe, pero constata que aún queda mucho por hacer para cumplir cabalmente las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General. Por consiguiente, Kuwait, que es uno de los Estados Miembros no representados, considera lamentable que la situación en materia de distribución geográfica de los puestos de la Secretaría apenas haya evolucionado. El Secretario General debería adoptar medidas prácticas para mejorar esta situación en el futuro. En cuanto al concurso organizado para el ascenso de los funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, la idea es excelente, pero habría que aplicarla de tal forma que los candidatos de los diversos países participaran en los concursos en las mismas condiciones de objetividad y de igualdad. Es evidente que la gestión del personal de las Naciones Unidas es una tarea sumamente ardua, pero la delegación de Kuwait tiene plena confianza en que el Subsecretario General de Servicios de Personal la llevará a buen fin. Por otra parte, propone que se congele la contratación de personal en los países excesivamente representados hasta que la representación de los Estados Miembros en la Secretaría haya alcanzado un punto de equilibrio.

44. El Sr. JONAH (Subsecretario General de Servicios de Personal), contestando, entre otras, a la delegación de Kenya, dice que, aunque se autorice al Secretario General a actuar con flexibilidad en la aplicación del principio de la edad de jubilación obligatoria, tal como solicita en los párrafos 26 a 28 de su informe, el número de funcionarios de la Secretaría de edad superior a 60 seguirá disminuyendo. En junio de 1979, había 25 funcionarios de puestos de idiomas y 40 funcionarios del cuadro de servicios generales que superaban la edad fijada para la jubilación.

45. Refiriéndose a una declaración anterior del representante de Trinidad y Tabago, el Sr. Jonah dice que el Secretario General estima que la disposición de la resolución 33/143 de la Asamblea General según la cual ningún puesto se considerará como dominio exclusivo de un Estado Miembro se aplica a todos los Estados Miembros sin excepción. Por ello, cuando un funcionario nacional de un Estado insuficientemente representado o marginalmente representado abandona el servicio de la Organización, se puede nombrar a otro nacional de ese Estado para un puesto en el mismo sector de la Secretaría, pero no necesariamente en el mismo puesto ni en la misma categoría. Así, pues, el Secretario General tiene la intención de evitar la transmisión "hereditaria" de puestos a funcionarios de la misma nacionalidad.

46. El orador asegura al representante de Filipinas que todas las candidaturas a puestos de la Secretaría se estudian con gran detenimiento, especialmente si proceden de personas muy capacitadas. La Asamblea General ha expresado el deseo de que se dé prioridad a los candidatos de Estados Miembros no representados, insuficientemente representados o que se encuentran en el extremo inferior de los límites convenientes. Sólo cuando resulta imposible encontrar un candidato en tales países se procura contratar nacionales de un país excesivamente representado. Por lo tanto, no se trata de interrumpir pura y simplemente toda contratación en ciertos Estados Miembros, sino más bien de intensificar la contratación en los países insuficientemente representados.

47. En lo que respecta a la contratación de mujeres en la Secretaría, las directrices expuestas por el Secretario General en su informe se aplican de la manera más estricta posible. Si no se presenta ninguna candidata de un país insuficientemente representado, puede ser necesario contratar una funcionaria en un país excesivamente representado y, como último recurso, un funcionario varón.

48. Los representantes de Filipinas y de Guyana han manifestado su inquietud por el destino de los funcionarios del cuadro de servicios generales que ocupan puestos de categoría P-1 y P-2 que no superen los exámenes de promoción al cuadro orgánico que se celebrarán en noviembre de 1979. Estos funcionarios seguirán al servicio de las Naciones Unidas y tendrán nombramientos en la categoría que corresponda.

49. Contestando al representante de Siria, el orador asegura que las Naciones Unidas sólo contratan al cónyuge de un funcionario cuando se trata de una persona excepcionalmente idónea. De cualquier manera, no se da ninguna preferencia a un candidato cuyo cónyuge ya trabaje en la Secretaría. Por lo demás, se trata de casos poco frecuentes: alrededor de 40. En la mayoría de los casos se trata de cónyuges que tienen conocimientos lingüísticos especiales o que, por ejemplo, se destinan a organismos tales como el PNUD. Es interesante señalar que 300 funcionarios se han casado con colegas después de su entrada al servicio de las Naciones Unidas.

50. La delegación del Chad se refirió al hecho de que los boletines de vacantes sólo abarcaban los puestos sujetos a distribución geográfica. Es necesario tener presente que los otros puestos, los que no figuran en los avisos de vacantes, exigen conocimientos lingüísticos especiales y se cubren con nacionales de ciertos Estados Miembros, de los que, por otra parte, existe una gama muy amplia. Para ello se organizan todos los años concursos de contratación que se anuncian regularmente. Además, los cursillos organizados por la Comisión Económica para África han permitido recientemente contratar dos funcionarios (un traductor de idioma inglés y un traductor de idioma francés). Como los resultados son alentadores, se tiene la intención de seguir por ese camino. En cuanto a los puestos cuyos titulares se trasladan o ascienden, no se trata realmente de vacantes. En efecto, en virtud de las disposiciones de la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal, para cubrir estos puestos se presta la máxima atención a las personas que ya se encuentren al servicio de las Naciones Unidas. Cuando esto resulta imposible, los puestos correspondientes se anuncian regularmente en los boletines de vacantes.

51. Refiriéndose a la circular ST/IC/79/54 y Add.1, el Sr. Jonah recuerda que los puestos reservados al concurso para el ascenso al cuadro orgánico son en total 51.

Se levanta la sesión a las 12.10 horas.