NACIONES UNIDAS

A

Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/37/378
11 agosto 1982
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

trigésimo séptimo período de sesiones
temas 107 y 111 del programa provisional*

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (adición)" (JIU/REP/82/9).

* A/37/150.

APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA EQUITATIVA DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS

(ADICION)

Preparado por:

Alexander S. Bryntsev
Joseph A. Sawe
Zakaria Sibahi

Dependencia Común de Inspección

INDICE

		Párrafos	Página
I.	INTRODUCCION	1 - 3	3
II.	VALIDEZ DE LAS RECOMENDACIONES HECHAS EN EL INFORME DE LA DCI SOBRE LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA EQUITATIVA DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS (A/36/407)	4 - 44	3
	A. Necesidad de aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa no sólo respecto de la Secretaría en su conjunto sino también respecto de cada entidad de la Organización - Recomendación 1	4 - 17	3
	B. Importancia de alcanzar metas concretas para lograr una representanción geográfica equitativa en la Secretaría de las Naciones Unidas - Recomendación 2	18 - 21	8
	C. Conveniencia de reducir el número de nombramientos permanentes y aumentar el número de nombramientos a plazo fijo - Recomendación 3	22 - 28	10
	D. Factibilidad de introducir un nuevo tipo de contrato a plazo fijo sujeto a interrupción (rotación) - Recomendación 4	29 - 32	12
	E. Necesidad de observar plenamente la Carta y las decisiones pertinentes de la Asamblea General en lo que concierne al nombramiento de candidatos internos y externos para cubrir vacantes - Recomendación 5	33 - 38	13
	F. Mejora de la distribución geográfica del personal en los puestos de categoría superior y de formulación de políticas - Recomendación 6	39 - 44	15
III.	CONCLUSIONES	45 - 47	18

/..

APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA EQUITATIVA DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS (ADICION)

I. INTRODUCCION

1. Los Estados Miembros examinaron a fondo, en la Quinta Comisión, el informe sobre la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/36/407) presentado por la Dependencia Común de Inspección (DCI) a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones. Al finalizar el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General publicó sus observaciones al informe de la DCI (A/36/407/Add.1, de 24 de noviembre de 1981).

2. En su decisión 36/456, de 18 de diciembre de 1981, la Asamblea General tomó nota del informe de la DCI sobre la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las observaciones del Secretario General sobre dicho informe, y decidió continuar el examen de ese tema en su trigésimo séptimo período de sesiones.

3. A fin de actualizar la información fáctica y ofrecer sus observaciones sobre el documento A/36/407/Add.1, lo que podría ser de utilidad a los Estados Miembros en el curso de sus deliberaciones sobre cuestiones relativas al personal en el trigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, los Inspectores han creído necesario preparar la presente adición al informe sobre la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Como la adición es un suplemento del informe A/36/407 de la DCI, es necesario examinar conjuntamente ambos documentos para comprenderlos mejor.

II. VALIDEZ DE LAS RECOMENDACIONES HECHAS EN EL INFORME DE LA DCI SOBRE LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA EQUITATIVA DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE LAS NACIONES UNIDAS (A/36/407)

A. Necesidad de aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa no sólo respecto de la Secretaría en su conjunto sino también respecto de cada entidad de la Organización - Recomendación 1

4. Ya en el primer informe (A/36/407) se intentó demostrar que, a pesar de las disposiciones muy explícitas de la Carta de las Naciones Unidas y de las numerosas resoluciones de la Asamblea General relativas a la necesidad de respetar el principio de la distribución geográfica equitativa, la composición de la Secretaría ha sido insuficientemente equitativa desde que se estableció la Organización.

5. Teniendo esto en cuenta, los Inspectores recomendaron en su primer informe que el principio de la distribución geográfica equitativa se aplicase no sólo a toda la Secretaría sino también a cada entidad de la Organización, excepto en el caso de las comisiones regionales, en las cuales un máximo del 75% de los funcionarios podría proceder de la región correspondiente.

6. En las observaciones del Secretario General sobre esa recomendación se señala que: "El Secretario General, aunque sigue creyendo que la distribución geográfica equitativa del personal que ocupa puestos sujetos a distribución geográfica debe aplicarse en principio a la Secretaría en su conjunto, considera que se debe disponer lo necesario para que ningún país ni grupo de países predomine en una determinada dependencia orgánica principal, excepto en el caso de las comisiones regionales, en las cuales un máximo del 75% de los funcionarios pueden proceder de la región correspondiente. El Secretario General considera que, en el marco de las directrices de la Asamblea General referentes a la distribución geográfica equitativa de la Secretaría en su conjunto, su obligación es vigilar la distribución por región, sexo y edad y entre países en desarrollo y países desarrollados del personal de cada uno de los 43 departamentos y oficinas principales de la Secretaría." (A/36/407/Add.1, párr. 8).

7. Los Inspectores reconocen que, con el tiempo, ha ido mejorando el criterio de distribución de los funcionarios en el seno mismo de la Secretaría, pero hay pocas pruebas que permitan afirmar que se haya producido una mejora mensurable o que se haya eliminado por completo el predominio de los nacionales de un grupo particular de países desarrollados que se ha venido manifestando en algunas ocasiones desde la creación de las Naciones Unidas.

8. En el cuadro que figura a continuación se indica el número de funcionarios del cuadro orgánico y de las categorías superiores así como el número de funcionarios que son jefes de secciones orgánicas de algunos departamentos y oficinas de la Secretaría, al 30 de junio de 1981 1/.

1/ A/C.5/35/SR.28, párr. 24.

DISTRIBUCION DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGANICO Y DE LAS CATEGORIAS SUPERIORES QUE OCUPAN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCION GEOGRAFICA Y NUMERO DE SUPERVISORES EN ALGUNOS DEPARTAMENTOS Y OFICINAS DE LA SECRETARIA
(AL 30 DE JUNIO DE 1981)

DEPARTAMENTOS Y OFICINAS	TOTAL DE FUNCIONARIOS / NUMERO DE DIVISIONES, SECCIONES DEPENDENCIAS, ETC.	NUMERO DE FUNCIONARIOS / NUMERO DE SUPERVISORES de: P. DESARROLLADOS* (Grupo B)	P. EN DESARROLLO* (Grupos A y C)	P. DE EUROPA ORIENTAL* (Grupo D)
Proporción basada en el valor equidistante de los límites convenientes N° de Estados Miembros = 154 Total de funcionarios = 2.894 (100%)		1 394 (48,2%)	1 131 (39,1%)	369 (12,7%)
1. Oficina del SGA de Asuntos P y de A. de la A.G.	19 / 3	13 (68,4%) / 2	6 (31,6%) / 1	- (0%) / -
2. DAESI	270 / 58	149 (55,2%) / 37	95 (35,2%) / 18	26 (9,6%) / 3
3. DCTD	195 / 61	110 (56,4%) / 31	69 (35,4%) / 27	16 (8,2%) / 3
4. Departamento de Información Pública	138 / 40	87 (63%) / 24	37 (26,8%) / 12	14 (10,2%) / 4
5. Oficina de Servicios de Personal	83 / 19	50 (60,3%) / 12	26 (31,3%) / 6	7 (8,4%) / 1
6. Oficina de Servicios Financieros	98 / 26	54 (55,1%) / 16	38 (38,8%) / 8	6 (6,1%) / 2
7. Servicio de Gestión Administrativa	11 / 1	7 (63,6%) / 1	3 (27,3%) / -	1 (9,1%) / -
8. Oficina de Sevicios Generales	91 / 48	64 (70,3%) / 32	24 (26,4%) / 16	3 (3,3%) / -
9. UNCTAD	209 / 43	114 (54,5%) / 23	79 (37,8%) / 18	16 (7,7%) / 2
10. Servicio de Información (Ginebra)	15 / 2	10 (66,6%) / 2	4 (26,7%) / -	1 (6,7%)
11. Oficina de las NU en Viena	37 / 7	27 (73%) / 5	8 (21,6%) / 2	2 (5,4%) / -

Fuentes: A/36/495, párr. 16 y cuadro C; A/C.5/36/L.2.

* Notas: Distribución de los Estados Miembros de conformidad con la resolución 2152 (XXI) de la Asamblea General.
Grupo B: 25 países desarrollados con economías de mercado.
Grupos A y C: 118 países en desarrollo de Africa, América Latina y el Caribe y Asia.
Grupo D: 11 países de Europa oriental.

/...

Al 30 de junio de 1981 había 154 Estados Miembros que incluían 25 países desarrollados, 118 países en desarrollo y los 11 países de Europa oriental. Las cifras que se proporcionan en el cuadro indican que el grupo de países desarrollados con economía de mercado mantiene un predominio evidente en la composición del personal de los departamentos y oficinas anteriormente mencionados tanto en lo que se refiere al número total de funcionarios del cuadro orgánico y de las categorías superiores como al número de jefes de sección.

9. En las observaciones del Secretario General se explica que ese predominio se debe a "la dificultad para encontrar a nacionales debidamente calificados de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y que estén disponibles para trabajar en la Secretaría e interesados en hacerlo". (A/36/407/Add.1, párr. 4).

En su primer informe (véase el párr. 24), los Inspectores se ocuparon de mostrar algunos casos en que no se había nombrado a candidatos presentados por esos países a pesar de que algunos de ellos habían sido entrevistados por misiones de contratación y habían sido considerados adecuados desde el punto de vista de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

10. Es innegable que durante los primeros años de la postguerra había escasez de personal capacitado en algunos países Miembros de las Naciones Unidas. Ello se debía a muchos factores, surgidos en parte como consecuencia de la segunda guerra mundial y del antiguo sistema colonial. Desde entonces, la situación ha mejorado notablemente. Después de 1960, en particular, la mayoría de los países en desarrollo experimentaron una expansión considerable de personal capacitado.

11. Por lo tanto, el obstáculo principal para la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa en el seno mismo de la Secretaría no es la escasez de especialistas calificados, sino fundamentalmente la renuencia de los jefes de algunos departamentos y oficinas a considerar la necesidad de contratar candidatos de los países no representados o insuficientemente representados para cubrir un gran número de puestos vacantes en la Secretaría, mientras continúan proponiendo el nombramiento de nacionales de países excesivamente representados, a pesar de las disposiciones de la Carta y de numerosas resoluciones de la Asamblea General encaminadas a lograr la distribución geográfica equitativa respecto del número de puestos y de sus niveles 2/.

12. En las observaciones del Secretario General (documento A/36/407/Add.1, de noviembre de 1981) sobre el primer informe de la DCI relativo a la distribución geográfica, se afirma que "todo sistema de límites convenientes establecido por la Asamblea de conformidad con el principio previsto en la Carta de que "se dará debida consideración también a la importancia de contratar al personal en forma de que haya la mayor representación geográfica posible" debe administrarse "en forma flexible en bien de la Organización" 3/. Los Inspectores creen que esa

---

2/ A/C.5/35/SR.28, párr. 24.

3/ A/36/407/Add.1, párr. 7.

flexibilidad no debe ser ilimitada, como sucede en la actualidad en numerosos casos. La flexibilidad debe basarse en el principio de la distribución geográfica equitativa contenido en la Carta. Esa orientación debe servir para que cada dependencia orgánica incluya a nacionales de todas las regiones geográficas, conforme a los límites convenientes por regiones que se han establecido, o, en el caso de las dependencias pequeñas, para que incluya nacionales de cada uno de los tres principales grupos socioeconómicos de países, es decir, los países en desarrollo, los países desarrollados con economía de mercado y los países de Europa oriental. Esa orientación representaría el requisito previo necesario para mejorar la situación en lo que se refiere a la representación equitativa de los Estados Miembros en toda la Secretaría.

13. Los Inspectores siguen creyendo que las Naciones Unidas son universales por su naturaleza y sus tareas. Para cumplir esas tareas de modo eficaz, cada entidad de la Secretaría debe contar con un personal diligente y competente que debe tener una composición lo más universal posible.

14. Los Inspectores consideran que la Asamblea General, al aprobar la resolución 36/149, de 16 de diciembre de 1981, han dado un paso importante hácia la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa en los diferentes departamentos y oficinas. En esa resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que aplicase el principio de la distribución geográfica equitativa al Departamento de Información Pública (DIP) "y que, hasta que se logre una distribución geográfica equitativa, adopte medidas urgentes para aumentar la representación del grupo de países en desarrollo, particularmente en los niveles superiores y normativos, mediante una política de contratación de nacionales de esos países, teniendo también en cuenta los intereses de otros grupos de países insuficientemente representados, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y las resoluciones 33/143 de 20 de diciembre de 1978 y 35/210 de 17 de diciembre de 1980 ..." 4/. Esa medida adoptada por la Asamblea General respecto del DIP indica de modo manifiesto la necesidad de que se aplique el principio de la distribución geográfica equitativa a cada entidad de la Organización en que exista todavía un desequilibrio geográfico en la composición del personal.

15. Hay otra cuestión que los Inspectores desearían examinar por separado en los párrafos siguientes. Al leer los párrafos 3, 4, 5 y 12 de las observaciones del Secretario General, publicadas en noviembre de 1981, los Inspectores tuvieron la impresión de que el hecho de que algunos Estados Miembros no estén representados o estén insuficientemente representados en la Secretaría se explica haciendo hincapié en particular en la "eficiencia" de los candidatos en contraposición a la distribución geográfica equitativa del personal. Esa explicación no está justificada y se puede considerar que, de hecho, es discriminatoria respecto de los candidatos de algunos países no representados e insuficientemente representados. Como es sabido, el fundamento de la política de las Naciones Unidas en materia de su propio personal ha sido y sigue siendo su Carta, en cuyo Artículo 101, párrafo 3, se dice: "La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar al personal de la Secretaría y al determinar las condiciones de servicio,

---

4/ Resolución 36/149 de la Asamblea General, parte B, párr. 11.

es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible". Esos dos principios están entrelazados, se condicionan recíprocamente y no están en contradicción uno con otro. La Asamblea General lo ha subrayado en sus numerosas resoluciones sobre ese tema.

16. Ha habido numerosos adversarios del principio de la distribución geográfica equitativa del personal que figura en la Carta que han argumentado con frecuencia que la aplicación de ese principio tendría un efecto adverso sobre la eficiencia de la Secretaría. Hasta ahora no ha habido pruebas que lo demuestren. Por el contrario, la política y la práctica que han seguido muchas entidades de las Naciones Unidas en materia de contratación, haciendo caso omiso, de modo injustificado, del principio de la distribución geográfica equitativa, ha impedido que se lograra un progreso tangible en la ejecución de las numerosas decisiones de la Asamblea General y, en particular, de muchas resoluciones relativas al logro de una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría. La política de contratación actual ha sido objeto de severas críticas por numerosas delegaciones en la Quinta Comisión 5/.

17. Los Inspectores creen que la tarea principal de la Secretaría consiste en observar cabalmente las disposiciones de la Carta y las decisiones de la Asamblea General y aplicarlas de modo estricto en la práctica. Cualesquiera desviaciones en ese ámbito están en contradicción con esos documentos rectores.

B. Importancia de alcanzar metas concretas para lograr una representación geográfica equitativa en la Secretaría de las Naciones Unidas - Recomendación 2

18. La esencia de la recomendación 2 que figura en el primer informe de la DCI es la siguiente:

a) El 60% por lo menos de los puestos vacantes de cada entidad debe cubrirse con nacionales de países no representados o insuficientemente representados;

b) El 40% restante de los puestos vacantes debe cubrirse con nacionales de Estados que estén dentro de sus límites convenientes;

c) El nombramiento de nacionales de Estados Miembros excesivamente representados sólo debe permitirse en casos excepcionales y en la inteligencia de que dichos nombramientos no darán por resultado un aumento del grado de representación excesiva de dichos Estados Miembros.

5/ A/C.5/35/SR.59, párrs. 16 a 18; A/C.5/35/SR.62, párr. 105; A/C.5/35/SR.52, párrs. 41 a 42, 64; A/C.5/36/SR.53, párr. 26; A/C.5/36/SR.59, párrs. 54 a 55.

19. Como es sabido, en la resolución 33/143 se pidió al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para que todos los países no representados e insuficientemente representados llegaran a sus límites convenientes durante el período 1979-1980. Esa meta no se alcanzó. En la resolución 35/210 se fijó otro plazo - hasta finales de 1982 - para alcanzar esa meta. Sin embargo, como se pone de manifiesto por los datos que se mencionan en el párrafo siguiente, no existen indicios claros de que se alcanzará a no ser que se tomen medidas más enérgicas a tal efecto.

20. Los datos estadísticos relativos al período comprendido entre el 30 de junio y el 31 de diciembre de 1981 indican que hubo cambios en la composición de la Secretaría, aunque no influyeron de modo notable en la distribución geográfica equitativa del personal. Por ejemplo, la cifra total de funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica aumentó durante esos seis meses de 2.894 a 2:932, es decir, en 38 funcionarios 6/. No se nombró a ningún nacional de los países no representados. El número de países no representados aumentó de 19 a 22 (como resultado de la admisión de tres nuevos Estados Miembros). El número de países insuficientemente representados descendió de 26 a 24 y hubo un aumento neto de 31 funcionarios de esos países. Durante esos seis meses, hubo 15 nombramientos y 15 separaciones del servicio de funcionarios de países excesivamente representados. Por lo tanto, no hubo ningún cambio en el número total (957) de funcionarios de países excesivamente representados, aunque el número total de esos países descendió de 30 a 29. La representación de los países que estaban dentro de sus límites convenientes aumentó en siete funcionarios. Un sencillo cálculo permitirá concluir lo siguiente: al 31 de diciembre de 1981 habría sido necesario nombrar a 49 candidatos de los países no representados y a 196 candidatos de los países insuficientemente representados para que esos países alcanzaran sus límites convenientes mínimos. Teniendo en cuenta la tasa de aumento de la representación de esos Estados Miembros en la Secretaría (31 funcionarios en seis meses) serían necesarios cuatro años aproximadamente para conseguirlo $\left(\frac{49 + 196}{31} \times \frac{6}{12} = 3{,}95\right)$.
Y para que esos países alcanzasen los valores equidistantes de sus límites convenientes (al 31 de diciembre de 1981, el total de los valores equidistantes de los límites convenientes de los países no representados era 176, mientras que calculando la diferencia entre el total de los valores equidistantes de los límites convenientes (890) de los países insuficientemente representados y el total de los puestos efectivamente ocupados por esos países (487) se obtiene la cifra de 403) serían necesarios, a la actual tasa de aumento de sus funcionarios en la Secretaría, más de nueve años para conseguirlo $\left(\frac{176 + 403}{31} \times \frac{6}{12} = 9{,}35\right)$.

21. Los Inspectores están convencidos de que la aplicación de la recomendación 2 contribuirá a alcanzar más rápidamente la meta establecida por la Asamblea General en sus resoluciones 33/143 y 35/210.

6/ A/36/495, anexo, cuadro 9.

C. Conveniencia de reducir el número de nombramientos permanentes y aumentar el número de nombramientos a plazo fijo - Recomendación 3

22. Los Inspectores hicieron la recomendación 3 a fin de aumentar la eficiencia y la eficacia de la Organización. Cabe señalar que el problema de los contratos permanentes se ha convertido en la actualidad en un tema fundamental que afecta al futuro de la política y la práctica en materia de personal de las Naciones Unidas y de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. A ese respecto, los Inspectores creen necesario exponer más detalladamente su recomendación arriba mencionada.

23. La aplicación de esa recomendación estará en consonancia con las tendencias que se están manifestando en la actualidad en las actividades de muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluida la del aumento considerable del número de funcionarios con nombramientos a plazo fijo. Por ejemplo, ese tipo de nombramientos representaron en 1980 el 78% en la OMS, el 81% en la UNESCO y el 90,4% en la OIEA.

24. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) afirmó recientemente que "no hay pruebas de que el grado de integridad, imparcialidad y eficiencia que existe en las organizaciones que tienen una proporción baja de funcionarios de carrera sea diferente del que existe en las demás organizaciones, ni hay motivos para creer que se podría elevar si todos los funcionarios recibieran contratos permanentes" 7/. Los Inspectores están plenamente de acuerdo con esa opinión del CAC.

25. Los Inspectores creen que el número de nombramientos permanentes se debe reducir al mínimo necesario para asegurar el funcionamiento eficiente de la Organización. Naturalmente, comprenden que la cuestión de establecer una proporción conveniente entre los nombramientos permanentes y a plazo fijo que sea óptima es una prerrogativa de los órganos legislativos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas*. No obstante, desearían recomendar a la Asamblea General, sobre la base del presente estudio, que, en el futuro, la mayor parte del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas sujeto a distribución geográfica reciba nombramientos a plazo fijo. Las medidas prácticas propuestas por los Inspectores en su primer informe que representan una parte esencial de la recomendación 3, son válidas e importantes para lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría. Entre esas medidas se deben incluir las siguientes:

7/ ACC/1982/16, anexo IV, párr. 5, de fecha 10 de junio de 1982.

* Nota: Los Inspectores comparten plenamente la opinión de la CAPI de que era necesario que "cada organización determinara la proporción entre el personal permanente y el personal con contratos fijos de modo que reflejara no sólo las distintas funciones y necesidades de la organización sino también las decisiones de política de sus órganos rectores". (A/36/30, anexo I, párr. 24).

a) No se debe conceder un contrato de prueba a ningún candidato en el momento de su nombramiento inicial;

b) Se debe reducir el número de nombramientos permanentes;

c) Mientras no se logre una distribución geográfica equitativa, se debe establecer una proporción fija para la concesión de nuevos contratos permanentes.

Respecto del punto a) supra, los Inspectores tomaron nota de la siguiente declaración del CAC: "se extiende cada vez más la opinión de que se debe ofrecer un nombramiento permanente sólo después de que el funcionario haya prestado servicio durante varios años (por ejemplo, entre 3 y 6) en virtud de dos o más nombramientos sucesivos a plazo fijo; esa práctica (de la que ya hacen uso algunas organizaciones) da tiempo suficiente para que se juzgue no sólo el trabajo del funcionario sino también su idoneidad general para la carrera de funcionario internacional" 8/.

26. La práctica generalizada en la Secretaría de hacer uso de nombramientos permanentes ha provocado una situación en que aproximadamente las dos terceras partes de los puestos del cuadro orgánico y de las categorías superiores de las Naciones Unidas están ocupadas en la actualidad por personal con contratos permanentes. Esa práctica representa un obstáculo notable para los intentos encaminados a lograr una distribución geográfica equitativa del personal y a eliminar el predominio en la Secretaría de un grupo de países, que se ha mantenido desde que se establecieron las Naciones Unidas. Los puestos ocupados en virtud de contratos permanentes se han convertido en realidad en "propiedad exclusiva" de los Estados cuyos nacionales los ocupan. Como se indica en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, más del 75% de los nacionales de algunos Estados excesivamente representados que trabajan en la Secretaría tienen nombramientos permanentes 9/.

27. Es necesario señalar que algunas entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas han manifestado ya de modo inequívoco que están a favor de un aumento del número de contratos a plazo fijo. Por ejemplo, la CEPAL considera que el uso excesivo de nombramientos permanentes ejerce un efecto paralizador sobre la organización y que el hecho de que el 68% aproximadamente del cuadro orgánico de la CEPAL tenga contratos permanentes restringe de modo innecesario las facultades del Secretario Ejecutivo para reorganizar las prioridades a fin de hacer frente a las necesidades cambiantes y a los nuevos mandatos encomendados por los órganos legislativos 10/. Como se indica en el primer informe de la DCI, la ONUDI ha alcanzado ya una proporción mayor de nombramientos a plazo fijo (49,7%) que la correspondiente a la Secretaría de las Naciones Unidas en su conjunto (38,2%).

8/ ACC/1982/16, párr. 13, de fecha 10 de junio de 1982.

9/ A/36/495, anexo, cuadro 10.

10/ Carta de 4 de junio de 1981, dirigida a la DCI por la CEPAL, ref. No. ORG.300 (1-6).

28. Por lo tanto, en opinión de los Inspectores, la cuestión de los contratos permanentes y a plazo fijo parece haber madurado lo suficiente para que la Asamblea General tome las medidas necesarias para solucionarla tanto respecto de la proporción que debe corresponder a esos dos tipos de nombramientos como respecto de la necesidad de lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría.

D. Factibilidad de introducir un nuevo tipo de contrato a plazo fijo sujeto a interrupción (rotación) - Recomendación 4

29. El propósito de la recomendación 4 que se hizo en el primer informe (A/36/407) es contribuir a crear condiciones más favorables para la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios que prestan servicios en virtud de nombramientos a plazo fijo y para su ascenso. Los Inspectores entienden por contrato a plazo fijo sujeto a rotación la adscripción de personal por períodos de 4 a 6 años de las organizaciones nacionales (gubernamentales o privadas) a la Secretaría, con intervalos similares entre esas adscripciones. Se podría elaborar un procedimiento simplificado para el nombramiento de esos funcionarios.

30. El Secretario General indicó en sus observaciones que "sería mutuamente conveniente que las disposiciones que rigen esas adscripciones estuviesen reglamentadas en forma más sistemática, de modo que la Organización pudiera obtener máximos beneficios de esos funcionarios adscritos, sin la introducción de un nuevo tipo de nombramiento" 11/. Los Inspectores toman nota de que, en principio, el Secretario General se muestra a favor de esos arreglos pero sin que se introduzca un nuevo tipo de nombramiento.

31. Los Inspectores desean señalar a la atención de los Estados Miembros lo útil que sería que la Secretaría y los organismos nacionales se enriquecieran gracias a esa práctica mutuamente conveniente. Creen que ese enfoque tiene en cuenta los intereses de la mayoría de los países en desarrollo para los que el nombramiento permanente de los especialistas nacionales mejor capacitados representa una pérdida directa, así como los de aquellos países cuyos nacionales al servicio de las Naciones Unidas proceden de modo predominante de la administración pública. Sin embargo, los Inspectores son conscientes de algunas dificultades que podrían encontrar aquellos nacionales que proceden del sector privado o de ciertos servicios públicos, que podrían contar con pocas perspectivas de regresar periódicamente a esos sectores o servicios. Esperan, sin embargo, que se puedan evitar esas dificultades.

32. Por esos motivos, los Inspectores desean recalcar que el contrato sujeto a rotación propuesto se recomendó únicamente como una posibilidad entre otras. A ese respecto, se podría estudiar atentamente la experiencia de otras organizaciones internacionales en que haya aumentado de modo considerable el número de nombramientos a plazo fijo. Para concluir, los Inspectores desean reiterar que el sistema propuesto de contratos a plazo fijo sujetos a rotación permitiría, entre

---

11/ A/36/407/Add.1, párr. 21.

otras cosas, contratar a personal sobre la base de una planificación a largo plazo, teniendo plenamente en cuenta la máxima competencia profesional de los funcionarios y el principio de la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros. Eso proporcionaría también a los funcionarios con contrato sujeto a rotación la oportunidad de regresar a la Organización con una categoría convenientemente superior a la que tenían anteriormente, en caso de que los funcionarios hayan adquirido experiencia y conocimientos nuevos durante su trabajo en el país de origen y en la Organización. Ello equivaldría a un ascenso de los funcionarios con contratos a plazo fijo que se encuentran en la actualidad en una posición menos favorable en comparación con el personal con contratos permanentes, especialmente en lo que se refiere al ascenso a puestos de altos funcionarios (P-5 y categorías superiores).

E. Necesidad de observar plenamente la Carta y las decisiones pertinentes de la Asamblea General en lo que concierne al nombramiento de candidatos internos y externos para cubrir vacantes - Recomendación 5

33. La recomendación 5 que se hizo en el primer informe dice lo siguiente: "Los anuncios de vacantes deben publicarse en forma simultánea para los candidatos internos y para los externos y la evaluación y la selección del mejor candidato se deben hacer estrictamente de conformidad con el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta y con las resoluciones y cláusulas del Estatuto del Personal pertinentes aprobadas por la Asamblea General". Como se deduce de lo arriba indicado, esa recomendación en su conjunto está estrechamente asociada con las características básicas de la política de contratación establecida en la Carta y en el Estatuto del Personal aprobado por la Asamblea General. Los Inspectores recomiendan la observancia plena y estricta de las disposiciones de los documentos rectores relativas al procedimiento para cubrir vacantes.

34. Sin embargo, en opinión de los Inspectores, la Secretaría interpreta de modo erróneo esas disposiciones. El primer informe (A/36/407, párrs. 40 a 45) contiene un análisis de la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal y de la práctica de contratación seguida por la Secretaría. Ese análisis conduce a la conclusión de que, debido a esa interpretación errónea, ha habido una tendencia excesiva a cubrir las vacantes sujetas a distribución geográfica mediante reasignaciones internas.

35. En el cuadro siguiente figuran datos al respecto:

Número y proporción de funcionarios en cada categoría, en puestos sujetos a distribución geográfica, que fueron contratados en esa categoría al 30 de junio de 1981

Categoría	Total de funcionarios	Funcionarios contratados en la categoría		Funcionarios ascendidos a la categoría	
SGA*	25	13	52%	12	48%
SSG	23	15	65%	8	35%
D-2	83	36	43%	47	57%
D-1	248	58	23%	190	77%
P-5	559	138	25%	421	75%
P-4	784	253	32%	531	68%
P-3	702	276	39%	426	61%
P-2	411	181	44%	230	56%
P-1	61	20	33%	41	67%
Total	2 896	990	34%	1 906	66%

* Incluye a un funcionario con categoría de Director General.

Fuente: División de Coordinación de Políticas, Oficina de Servicios de Personal (últimas cifras disponibles).

Las cifras de ese cuadro indican que, al 30 de junio de 1981, sólo la tercera parte de todo el personal del cuadro orgánico y de las categorías superiores sujeto a distribución geográfica había sido contratado en el exterior con su categoría actual, mientras que las dos terceras partes habían sido ascendidos. Si se consideran los puestos de P-4, P-5 y D-1, la proporción del personal que había sido ascendido a esas categorías representaba el 75% aproximadamente, mientras que el 25% del personal de esas categorías había sido contratado en el exterior.

36. Los Inspectores creen que el ascenso por "antigüedad en la categoría" no significa necesariamente que los candidatos internos se hayan convertido en profesionales genuinos, pero es indudable que da como resultado la sustitución frecuente de funcionarios que fundamentalmente prestan servicios con nombramientos a plazo fijo por candidatos internos con contratos permanentes.

37. En muchos casos, esa práctica ha dado como resultado que se nombrara a candidatos externos para puestos de las categorías más bajas para reemplazar a funcioarios que fundamentalmente prestaban servicios con contratos a plazo fijo. Ello provoca inevitablemente consecuencias políticas graves y sitúa a los funcionarios de los países cuyos nacionales trabajan principalmente con nombramientos permanentes en puestos privilegiados y dominantes de la Secretaría de las Naciones Unioas, mientras que otros funcionarios que trabajan con nombramientos a plazo fijo ocupan, en gran parte, sólo puestos de las categorías subalternas del cuadro orgánico. Ese método parece ser esencialmente discriminatorio y constituye, naturalmente, una fuente de preocupación justificada para los Estados Miembros que no están representados en la actualidad, así como para los Estados Miembros cuyos nacionales prestan servicios fundamentalmente con nombramientos a plazo fijo. Por lo tanto, los Inspectores consideran que todo intento de limitar la contratación externa para puestos de la categoría P-3* y categorías más altas a fin de aumentar las posibilidades de ascenso interno estaría en disconformidad con la Carta y con las decisiones pertinentes de la Asamblea General relativas a la distribución geográfica equitativa de los puestos en todas las categorías.

38. Generalmente se defiende la prioridad dada a los funcionarios con contratos permanentes naciendo referencia a la necesidad de que sean ascendidos, a la opinión del Comité del Personal, etc. En ese sentido, los Inspectores desean destacar que es normal que se defiendan los intereses y derechos legítimos del personal de carrera. Sin embargo, esa defensa debe basarse en la Carta y en las decisiones pertinentes de la Asamblea General a fin de no hacer más dificultoso el funcionamiento normal de la Organización.

F. Mejora de la distribución geográfica del personal en los puestos de categoría superior y de formulación de políticas - Recomendación 6

39. La esencia de la recomendación 6 del primer informe es que, a fin de asegurar una distribución geográfica equitativa del personal en los puestos de categoría superior y de formulación de políticas, es necesario mejorar la representación de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en ese tipo de puestos. Esa recomendación es plenamente acorde con numerosas resoluciones de la Asamblea General y en particular con las resoluciones 1436 (XIV), 1559 (XV), 1852 (XVII), 2359 (XXII), 3417A (XXX), 31/26, 32/197 y 33/143, en que la Asamblea reiteró el objetivo de lograr la representación equitativa de los Estados Miembros en los niveles superiores y de formulación de políticas.

40. Los Inspectores recomiendan que, cuando se examinen los posibles medios de lograr ese importante objetivo, se fijen metas teóricas para los puestos de categoría superior y de formulación de políticas, respecto de cada región geográfica, y que, cuando se cubran vacantes en esos puestos, se preste la debida atención a los límites convenientes ponderados que se han establecido.

---

* Nota: Respecto de la contratación para puestos de las categorías P-1 y P-2, la Asamblea General decidió que el 30% de las vacantes en esas categorías se reservara para los ascensos mediante concurso del personal del cuadro de servicios generales.

41. En las observaciones del Secretario General sobre el informe de la DCI relativo a la distribución geográfica, se indica que el Secretario General satistizo la petición contenida en la resolución 34/219 de la Asamblea General (sobre cómo asegurar que los Estados Miembros tuvieran una representación cuantitativa y cualitativa equilibrada). Al mismo tiempo, sin embargo, se declara que los límites convenientes ponderados "nunca han sido utilizados como indicador corriente de la representación de los Estados Miembros a los efectos de orientar la política en materia de contratación" 12/. Los Inspectores creen que la utilización apropiada de los límites convenientes ponderados sería el modo mejor de que la Organización alcanzara la distribución geográfica cualitativa del personal de la Secretaría.

42. Los datos estadísticos proporcionados en el documento A/36/407/Add.1 indican que durante el período 1978-1981 se produjeron algunas mejoras en la distribución porcentual de funcionarios en puestos de categoría superior y de formulación de políticas o en la relación entre la distribución actual del personal por regiones geográficas y los valores equidistantes de los límites convenientes correspondientes a éstas. Esos cambios (expresados en porcentajes) fueron los siguientes 13/:

12/ A/36/407/Add.1, párr. 28.

13/ Ibid., párr. 29.

Región	1978 Valor Equidistante	1978 Valor Efectivo	1978 Diferencia (3)-(2)	1981 Valor Equidistante	1981 Valor Efectivo	1981 Diferencia (6)-(5)
1	2	3	4	5	6	7
Africa	10,2	11,4	+1,2	13,5	13,3	-0,2
América del Norte y el Caribe	21,3	15,6	-5,7	18,1	19,6	+1,5
América Latina	14,2	11,1	-3,1	13,2	10,6	-2,6
Asia y el Pacífico	22,7	26,1	+3,4	22,8	25,5	+2,7
Europa occidental	7,2	9,1	+1,9	7,7	8,2	+0,5
Europa oriental	4,4	6,0	+1,6	5,5	6,9	+1,4
Oriente Medio	20,0	19,6	-0,4	19,2	15,4	-3,8
Otras	-	1,1	+1,1	-	0,5	-0,5
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Estas cifras indican que durante los últimos cuatro años la representación en los niveles superiores y de formulación de políticas (D-1 y demás categorías superiores) ha cambiado del modo siguiente:

i) La posición de los países en desarrollo de Africa, América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico y el Oriente Medio ha mejorado en promedio de -1% en 1978 a +3,2% en 1981, por encima de su valor equidistante general;

ii) La posición de los países desarrollados de Europa occidental ha experimentado una caída, de +3,4% a +2,7%, durante el mismo período. La posición de los países de América del Norte ha experimentado una caída, de -0,4% en 1978 a -3,8%, en 1981, por debajo de su valor equidistante general;

iii) La posición de los países de Europa oriental sigue siendo de representación insuficiente en esos niveles.

43. Esas cifras revelan que la Secretaría compartía la preocupación manifestada por la Asamblea General y que se adoptaron algunas medidas para mejorar la distribución geográfica del personal en los niveles superiores. Sin embargo, los Inspectores creen que esas medidas no fueron suficientes para lograr los objetivos fijados por la Asamblea para lograr la distribución geográfica equitativa del personal en los niveles superiores y de formulación de políticas.

/...

44. Para concluir el presente capítulo, los Inspectores desearían señalar que consideran innecesario en este momento ocuparse más detalladamente en la presente adición de las recomendaciones 7 a 10 que hicieron en su primer informe y que se refieren a cuestiones relativamente técnicas de administración del personal, aunque siguen creyendo que esas recomendaciones aún son válidas y merecen ser examinadas por la Asamblea General en el marco de sus intentos de lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría.

III. CONCLUSIONES

45. El análisis de los datos estadísticos y de los documentos oficiales sobre la representación de los Estados Miembros en la Secretaría de las Naciones Unidas indica que no ha habido cambios importantes en la distribución cuantitativa o cualitativa del personal de la Secretaría desde el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General. Numerosos departamentos y oficinas no han observado de modo cabal, durante ese período, el principio de la distribución geográfica del personal.

46. Los factores que obstaculizan la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa descritos por los Inspectores en el primer informe de la DCI sobre ese tema han seguido estando presentes en la política y en la práctica de la Secretaría en materia de personal. Esos factores se pueden resumir del modo siguiente:

1) nombramiento de nacionales de países excesivamente representados;

2) utilización amplia de contratos permanentes;

3) práctica de cubrir las vacantes de preferencia mediante reasignaciones internas;

4) deficiencias en la distribución geográfica del personal en los puestos de categoría superior y de formulación de políticas.

Hay pocos indicios de que se hayan eliminado esos factores.

47. Los Inspectores están convencidos de que, para lograr la rápida aplicación de las numerosas decisiones de la Asamblea General en materia de distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría, es necesario adoptar medidas enérgicas de carácter obligatorio para corregir las omisiones actuales en la aplicación de ese principio. Los Inspectores creen que las recomendaciones hechas en el primer informe de la DCI sobre distribución geográfica (A/36/407) podrían servir de base para solucionar verdaderamente esa importante cuestión, que ha sido motivo de preocupación para los Estados Miembros desde que se establecieron las Naciones Unidas.