

ARTICULO 101

INDICE

	<i>Párrafos</i>
Texto del Artículo 101	
Nota preliminar	1-4
I. Reseña general	5-11
II. Reseña analítica de la práctica	12-112
A. Principios que rigen la selección del personal, las condiciones de servicio y la organización de la Secretaría	12-69
1. Necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad	12-16
a) Observaciones generales	12-14
b) El concepto de la integridad	15-16
2. El principio de la distribución geográfica	17-69
a) En general	17-29
b) Interpretación del principio de la distribución geográfica	30-38
c) Criterios para la aplicación del principio de la distribución geográfica	39-44
d) La importancia del principio de la distribución geográfica en relación con la necesidad de garantizar el máximo grado de eficiencia, competencia e integridad	45
**e) Puestos a los que no es aplicable el principio de la distribución geográfica	
f) Aplicación del principio de la distribución geográfica a determinadas categorías de personas	46-56
**i) Personas de territorios no autónomos y en fideicomiso	
**ii) Personas sin nacionalidad o nacionales de Estados no miembros	
**iii) Personas con residencia permanente en el lugar de destino	
iv) Funcionarios de categoría superior	46-56
g) Medios de poner en práctica el principio de la distribución geográfica	57-69
**i) Aumento de la contratación de personas de distintas nacionalidades en el cuadro de Servicios Generales	
ii) Mayor uso de los contratos a plazo fijo	57-60
iii) Equilibrio lingüístico equitativo en la Secretaría	61-69
**iv) Otros medios sugeridos	
**3. La prohibición de las distinciones por motivos de raza, sexo o religión	
B. Nombramiento del personal	70-77
1. Autoridad encargada de nombrar al personal	70-77
**a) En general	
b) Personal de órganos especiales	70-77
**i) La Secretaría del Comité de Estado Mayor	
**ii) El personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados	
**iii) El personal del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente	
**iv) El personal del Organismo de las Naciones Unidas para la Reconstrucción de Corea	
**v) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	
**vi) Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones	
**vii) Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	
**viii) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	
**ix) Fuerza de las Naciones Unidas en el Congo	
**x) Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	
**xi) Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial	
xii) Dependencia Común de Inspección	70-77

	<i>Párrafos</i>
**2. Métodos de contratación	
**3. La naturaleza de las relaciones entre la Organización y el funcionario	
**4. Tipos de nombramiento	
C. Condiciones de servicio	78-94
**1. Autoridad encargada de determinar las condiciones de servicio	
2. Derechos del personal	78-94
a) En servicio activo	78-90
b) Una vez terminado el servicio	91-94
i) Pensiones	91-94
**ii) Otros derechos después de terminado el servicio	
**3. Obligaciones de los funcionarios	
D. Medidas disciplinarias	95
E. Medios de apelación de los funcionarios	96-100
1. En general	96
**2. Apelación al Secretario General	
**3. Junta Mixta de Apelación	
4. Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas	97-100
F. Organización de la Secretaría	101-112
1. Cuestión de la facultad para determinar la organización de la Secretaría	101-112
a) En general	101-102
b) Algunos ejemplos	103-112
**i) El Servicio Móvil de las Naciones Unidas	
**ii) La Administración de Asistencia Técnica	
iii) Reorganización de la Secretaría	103-112
	<i>Página</i>
Notas	172

TEXTO DEL ARTICULO 101

1. El personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General.
2. Se asignará permanentemente personal adecuado al Consejo Económico y Social, al Consejo de Administración Fiduciaria y, según se requiera, a otros órganos de las Naciones Unidas. Este personal formará parte de la Secretaría.
3. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

NOTA PRELIMINAR

1. La Carta faculta a la Asamblea General para que reglamente el nombramiento del personal y las condiciones básicas del servicio. Del mismo modo, el Artículo 97 designa al Secretario General como el más alto funcionario administrativo de la Organización.
2. Las numerosas resoluciones aprobadas durante el período que se examina dan fe del gran interés con que los Estados Miembros han analizado en los últimos años las reglamentaciones relativas al nombramiento del personal, así como de la responsabilidad de la administración de la Secretaría y su mantenimiento a un nivel que le permita asimilar el crecimiento de la Organización.
3. El presente estudio aborda algunas de las cuestiones que se han suscitado en torno a la interpretación y la aplicación del Artículo 101, principalmente la relativa a la distri-

bución geográfica. Estas cuestiones se esbozan brevemente en la Reseña general, mientras que en los epígrafes correspondientes de la Reseña analítica de la práctica se hace un análisis más pormenorizado de cuestiones concretas.

4. La Reseña analítica de la práctica aborda los principios aplicables a la selección del personal y la determinación de sus condiciones de servicio (párrafo 3 del Artículo 101), el nombramiento del personal (párrafo 1 del Artículo 101), las sanciones establecidas para hacer aplicar el Estatuto y el Reglamento del Personal, los mecanismos de apelación con que cuenta el personal para proteger sus derechos, y la organización administrativa de la Secretaría (párrafo 2 del Artículo 101). También se tienen en cuenta otras cuestiones como los métodos de nombramiento y los derechos del personal.

I. RESEÑA GENERAL

5. En el período que se examina la Asamblea General prestó gran atención a la cuestión de la distribución geográfica de la Secretaría, que se debatió en todos los períodos de sesiones en que se analizaron las “cuestiones de personal”.

6. En su vigésimo quinto período de sesiones, celebrado en 1970, la Asamblea General analizó la composición de la Secretaría en lo que respecta a nuevas normas lingüísticas para la contratación, la distribución geográfica, y la representación femenina en la Secretaría, y recomendó nuevas normas para la contratación de personal¹.

7. En su trigésimo período de sesiones, celebrado en 1975, la Asamblea General aprobó su resolución 3417 A y B (XXX), de 8 de diciembre de 1975², tras haber examinado el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, que abordaba principalmente cuestiones relativas a la política de contratación. En esa resolución la Asamblea General subrayó la necesidad de contratar nacionales de países en desarrollo y de países insuficientemente representados, y afirmó que el principio de distribución geográfica del personal requería que en la Secretaría se reflejasen adecuadamente las diversas culturas y actitudes de todos los Estados Miembros. Se declaró convencida de que para lograr los objetivos y las metas de las Naciones Unidas, especialmente respecto de los países en desarrollo, éstos debían estar representados en las categorías en que se adoptasen las decisiones.

8. En su resolución 31/26, de 29 de noviembre de 1976³, la Asamblea decidió modificar el método de calcular los límites convenientes de puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica para cada Estado Miembro de modo que el personal fuese contratado sobre una base geográfica tan amplia como fuese posible de conformi-

dad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, y confirmó los principales objetivos de contratación que habrían de lograrse en la composición de la Secretaría.

9. En sus resoluciones 32/17 A y B, de 11 de noviembre de 1977⁴, la Asamblea General instó al Secretario General a que intensificara sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de contratación enunciados en resoluciones anteriores con arreglo al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, especialmente en la resolución 31/26, de 29 de noviembre de 1976. También lo instó a que redoblara sus esfuerzos para nombrar a personas más jóvenes para puestos de categoría superior, y recomendó que se señalase a la atención de los órganos de nombramiento y ascenso la necesidad especial de ascender a las mujeres⁵.

10. En su trigésimo tercer período de sesiones, celebrado en 1978⁶, la Asamblea General aprobó una importante resolución sobre cuestiones de personal que establecía medidas y directrices detalladas con respecto a la contratación del personal del cuadro orgánico. También reafirmó que la consideración primordial que se debía tener en cuenta al nombrar personal de todos los niveles era la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y manifestó su convicción de que esta consideración era compatible con el principio de la distribución geográfica equitativa.

11. En el período que se examina la Asamblea General también adoptó varias decisiones para modificar el Estatuto del Personal, tomó nota del Reglamento del Personal presentado por el Secretario General, y debatió otros aspectos concernientes a las condiciones de servicio del personal. El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas emitió varios fallos pertinentes que se citan en los correspondientes epígrafes que figuran a continuación.

II. RESEÑA ANALÍTICA DE LA PRACTICA

A. Principios que rigen la selección del personal, las condiciones de servicio y la Organización de la Secretaría

1. NECESIDAD DE ASEGURAR EL MÁS ALTO GRADO DE EFICIENCIA, COMPETENCIA E INTEGRIDAD

a) *Observaciones generales*

12. En múltiples ocasiones la Asamblea General ha demostrado que siempre es consciente de la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Así, por ejemplo, en su resolución 2736 (XXV), de 17 de diciembre de 1970⁷, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en sus esfuerzos por lograr una mejor distribución geográfica del personal, tuviese presente “los requisitos de la Carta de las Naciones Unidas en cuanto a eficiencia, competencia e integridad”.

13. En sus resoluciones 32/17 B, aprobada en 1977 en su trigésimo período de sesiones, y 33/143, de 20 de diciembre de 1978⁸, la Asamblea General reafirmó nuevamente esta consideración y manifestó su convicción de que la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad era compatible con el principio de la distribución geográfica equitativa.

14. Especialmente en relación con el establecimiento de diversas directrices o procedimientos de contratación, la Asamblea General y el Secretario General subrayaron en repetidas ocasiones la importancia capital de contratar personal que poseyera el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad⁹. Una forma de hacerlo era la celebración de concursos públicos para seleccionar a hombres y mujeres jóvenes para ocupar puestos sustantivos. Conforme a una propuesta aprobada¹⁰ por la Asamblea General y a otras más concretas en un informe¹¹ de la Dependencia Común de Inspección sobre los “problemas de personal en las Naciones Unidas”, los primeros exámenes de ese tipo se realizaron durante 1974 en Italia y en la República Federal de Alemania¹².

b) *El concepto de la integridad*

15. En el vigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General propuso¹³ que se enmendase la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, que tiene su origen en el Artículo 3 del Reglamento Provisional del Personal aprobado por la Asamblea General en 1946 (resolución 13 (I), anexo II), de modo que dijese lo siguiente:

“El Secretario General prestará este juramento o hará esta declaración verbalmente en sesión pública de la

Asamblea General. Todos los demás miembros de la Secretaría prestarán este juramento o harán esta declaración ante el Secretario General o su representante autorizado.”

El Secretario General consideró que sería procedente que los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales prestaran el juramento verbalmente ante él en lugar de hacerlo ante la Asamblea General, de igual manera que los Directores y los funcionarios del cuadro orgánico lo hacían ante el Subsecretario General de Servicios de Personal.

16. La enmienda, que fue aprobada sin objeciones por la Quinta Comisión¹⁴ y por la Asamblea General¹⁵, asignó al Secretario General la responsabilidad directa de tomar a los miembros del personal el juramento de ejercer con toda lealtad, discreción y conciencia las funciones que se les confiaran como funcionarios públicos internacionales.

2. EL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

a) *En general*

17. La Asamblea General prestó gran atención a que el principio de la distribución geográfica, junto a la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad dentro de la Secretaría, se tuviesen presentes desde el comienzo en toda labor realizada para las Naciones Unidas.

18. En el informe¹⁶ que presentó a la Asamblea General en su vigésimo quinto período de sesiones, en 1970, el Secretario General reseñó la aplicación de la resolución 2539 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969, en la que la Asamblea General había reafirmado la necesidad de una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría entre las diversas regiones y dentro de cada una de éstas, en especial en los puestos de categoría superior.

19. El Secretario General expuso las medidas adoptadas tanto en la Secretaría como fuera de ella para lograr el objetivo general de la plena participación de los nacionales de todos los Estados Miembros. Entre esas medidas se encontraban las siguientes: métodos mejorados de control de las diversas etapas de contratación, implantados tras una reasignación de funciones en la Oficina de Personal; modificación de los procedimientos vigentes para el anuncio de vacantes; normas ligüísticas revisadas para la contratación del personal; y más cooperación con los gobiernos de los Estados Miembros en la búsqueda y empleo de candidatos adecuados para prestar servicio en la Secretaría, tanto a través de contactos con las misiones permanentes ante las Naciones Unidas como mediante visitas a los países que habían formulado invitaciones para el envío de misiones de contratación a ciertas universidades.

20. Teniendo en cuenta que una de las justificaciones originales del aumento de la proporción del personal contratado a plazo fijo era acelerar el proceso destinado a mejorar la distribución geográfica del personal, se pusieron en vigor procedimientos en virtud de los cuales los puestos que se esperaba que quedasen vacantes al terminar los nombramientos temporales de sus titulares se anunciaban con bastante antelación para que los Estados Miembros insuficientemente representados pudiesen presentar nombres de candidatos idóneos. Con este fin se incluían en las circulares periódicas de vacantes, distribuidas por la Oficina de Personal a los gobiernos de los Estados Miembros, descripciones de las obligaciones y responsabilida-

des de esos puestos, así como de los requisitos de calificación.

21. El Secretario General también indicó que se habían adoptado medidas para formular un plan de contratación a largo plazo, entre las cuales figuraba una revisión de todos los puestos que quedarían vacantes en el curso de los cinco años siguientes como consecuencia de la jubilación de sus titulares, a fin de preparar los reemplazos adecuados. La revisión comprendería además todos los puestos ocupados por personal contratado a plazo fijo cuyos nombramientos hubieran de expirar dentro del mismo período de cinco años.

22. El Secretario General dijo en conclusión que si un grupo relativamente pequeño de nacionalidades no había estado, o no estaba en ese momento, representado en el personal, ello se debía a las condiciones existentes en las fuentes de contratación. La dificultad no radicaba tanto en la falta de candidatos competentes dispuestos a prestar servicios en las Naciones Unidas como en la falta de acceso a las fuentes primarias de profesionales calificados, dificultad que disminuía cada año gracias a la cooperación más eficaz con las autoridades nacionales competentes.

23. A juicio del Secretario General, el equilibrio regional en la composición de la Secretaría seguía siendo un elemento esencial del sistema de la distribución geográfica. Uno de los factores causantes de cualquier desequilibrio regional persistente era la disparidad en el índice de separaciones del servicio. En consecuencia, podía disminuirse la disparidad prolongando la duración de los nombramientos iniciales a plazo fijo, fomentando su prórroga y concediendo más nombramientos permanentes.

24. En su informe el Secretario General también recomendó a la Asamblea General las normas siguientes. En la contratación de funcionarios para puestos sujetos a distribución geográfica, debía darse preferencia a los candidatos competentes de Estados Miembros insuficientemente representados; si en un plazo razonable no podía encontrarse ese tipo de candidatos, debería darse preferencia a candidatos de otras nacionalidades de la misma región geográfica. Al considerar las candidaturas para puestos con funciones y responsabilidades complejas, debería darse preferencia a los que estuvieran dispuestos a aceptar un nombramiento permanente o un nombramiento a plazo fijo no inferior a cinco años, siempre que este último nombramiento estuviese sujeto a un período de prueba; y deberían hacerse especiales esfuerzos por contratar a hombres y mujeres jóvenes con las máximas calificaciones para que prestasen servicio en las Naciones Unidas.

25. Estas recomendaciones se incorporaron en la resolución 2736 A (XXV), de 17 de diciembre de 1970, aprobada por la Asamblea General tras el debate¹⁷ del informe del Secretario General. La Asamblea General tomó nota con reconocimiento del progreso alcanzado hacia el logro de una mejor distribución de los puestos por nacionalidad y por región, reconoció la necesidad de una distribución geográfica más equitativa del personal entre las distintas regiones y dentro de cada una de ellas, y reiteró su interés en un plan de contratación a largo plazo que fuese preparado por el Secretario General, teniendo presentes los cambios de la distribución por nacionalidad resultantes de la jubilación de funcionarios con nombramientos permanentes, y la separación del servicio de funcionarios con nombramientos de plazo fijo. Además en la misma resolución la Asamblea General estableció las siguientes normas para la contratación de personal para la Secretaría:

“a) En la contratación de funcionarios para puestos sujetos a distribución geográfica, debe darse preferencia en general a los candidatos competentes de países insuficientemente representados, en particular en los puestos de las categorías superiores; si, al contratar funcionarios para las comisiones económicas regionales, no pueden encontrarse en un plazo razonable candidatos competentes de países comparativamente subrepresentados, debe darse preferencia a candidatos competentes de otros países de la misma región geográfica que no estén ampliamente representados, teniendo plenamente en cuenta el logro de la distribución geográfica equitativa de los puestos entre las regiones;

“b) Al considerar los candidatos para puestos que impliquen tareas y funciones complejas, debe darse preferencia a los que estén dispuestos a aceptar un nombramiento de carrera o un nombramiento de plazo fijo de no menos de cinco años, incluido el período de prueba;

“c) Un funcionario asignado a un puesto debe prestar servicios en él durante algún período mínimo después de la contratación para tener derecho a un traslado a otro puesto;

“d) A los fines de las políticas para la planificación de la contratación a largo plazo, deben hacerse especiales esfuerzos para contratar a hombres y mujeres jóvenes competentes para prestar servicios en las Naciones Unidas, mediante la elaboración de métodos de selección más objetivos, como el uso, cuando sea apropiado, de concursos públicos, dando facilidades especiales a los candidatos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas.”

26. Estas normas fueron reiteradas casi todos los años. En su trigésimo tercer período de sesiones, celebrado en 1978, la Asamblea General aprobó recomendaciones más detalladas en su resolución 33/143¹⁸. En esa resolución la Asamblea General expresó su preocupación por la lentitud con que avanzaban las reformas de la política de personal así como la aplicación de sus diversas resoluciones sobre la composición de la Secretaría.

27. En los debates de todos los períodos de sesiones de la Asamblea General se expresó la conveniencia de asegurar una distribución geográfica adecuada del personal en el marco del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Varios representantes abogaron por la necesidad de aplicar el plan de contratación a largo plazo y a plazo fijo a fin de aumentar el equilibrio geográfico de la Secretaría y la calidad y eficiencia de la contratación.

28. En el vigésimo sexto período de sesiones varios representantes hicieron hincapié en que deberían adoptarse medidas más eficaces para aplicar las normas sobre políticas de contratación establecidas por la Asamblea General, y durante los debates apoyaron los esfuerzos por lograr un mejor equilibrio geográfico y lingüístico en la Secretaría, convencidos de que la Carta exigía la consecución de ese objetivo para lograr una mayor eficiencia.

29. En resumen, las normas para la contratación del personal en lo que respecta a los puestos del cuadro orgánico y de categoría superior (salvo los que exigían conocimientos especiales de idiomas) enunciadas en varias resoluciones de la Asamblea General, estaban encaminadas a lograr los siguientes objetivos: a) una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría entre regiones y dentro de cada región; b) un equilibrio regional del personal en los puestos de categoría superior; c) predominio de personal de la región en cada una de las comi-

siones económicas regionales; d) un aumento del número de mujeres en la Secretaría en general y en los puestos de categoría superior en particular; e) mejor distribución por edades del personal mediante la contratación de un mayor número de jóvenes; f) mayor equilibrio lingüístico dentro de la Secretaría, medido por el número de funcionarios capaces de trabajar en los distintos idiomas de la Organización; y g) una gran proporción de personal con nombramientos permanentes o a largo plazo para asegurar la estabilidad y la eficacia de la Secretaría.

b) Interpretación del principio de la distribución geográfica

30. Tal como quedó estipulado en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, debe contratarse el personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible. En la práctica de la Asamblea General, la expresión “distribución geográfica” había cobrado hasta el momento un sentido más técnico. En particular, la distribución geográfica del personal que ocupaba puestos sujetos a los criterios establecidos para asegurar una distribución geográfica amplia y equilibrada se vinculó con la cuestión de determinar los “límites convenientes de puestos” que, por estar sujetos a la distribución geográfica, habrían de atribuirse a los diversos Estados Miembros. Ahora bien, el objetivo del Artículo no era contratar nacionales de diversas naciones para una secretaría internacional, sino garantizar que la secretaría internacional estuviese integrada por personal competente procedente de diversos medios psicológicos y culturales y que los reflejara. Una secretaría internacional no podría cumplir el objetivo de la Carta sin esa amplia representación de experiencias diversas.

31. En su informe¹⁹ a la Asamblea General en el trigésimo período de sesiones, celebrado en 1975, el Secretario General apuntó que el sistema de límites convenientes de puestos existentes en esos momentos expresaba en valores numéricos el principio establecido en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Se calculaban límites convenientes del número de puestos para cada uno de los Estados Miembros y cada una de las siete regiones geográficas en que estos se encontraban clasificados, a saber, África, Asia y el Lejano Oriente, Europa (oriental), Europa (occidental), América Latina, el Oriente Medio, y América del Norte y el Caribe. Los factores que intervenían en ese cálculo, de modo ponderado, eran tres: la condición de miembros de la Organización, la población, y la contribución al presupuesto.

32. El Secretario General apuntó que cada año se había dado una interpretación diferente a los índices numéricos y que era preciso modificar algunos aspectos del sistema. El límite mínimo de puestos asignados a cada Estado Miembro tendría que ser modificado para dar al factor condición de miembro un peso mayor que el que tenía antes. Se preveía que los otros dos factores serían modificados de forma apreciable luego del examen trienal de la escala de cuotas²⁰ que habría de efectuarse en 1976.

33. Se indicaba en el informe que era posible modificar los índices numéricos de contratación mediante cambios en la definición del alcance de dichos índices y en el método para calcularlos. El sistema en vigor no se aplicaba a los puestos que se llenaban normalmente mediante contratación local, a los que requerían conocimientos especializados de idiomas, a los puestos que se llenaban tras consultas interorganizacionales, a los puestos de expertos correspondientes a programas de cooperación técnica, ni a los puestos en las organizaciones subsidiarias. Como

resultado, el principio de la distribución geográfica equitativa sólo se aplicaba en realidad a una parte pequeña y decreciente del número total de puestos, situación que se había criticado en los últimos años. En lo que respecta al método de cálculo de los índices numéricos, el problema principal consistía en establecer un equilibrio adecuado entre los tres factores que componían la fórmula. A medida que aumentaba el número de Estados Miembros, crecía el peso relativo del factor condición de miembro en tanto que disminuía el del factor contribución. Análogamente, los cambios periódicos de la escala de cuotas originaban cambios correspondientes en el peso del factor población y en el del factor contribución.

34. En el trigésimo primer período de sesiones, celebrado en 1976, la Asamblea General aprobó²¹ los nuevos límites convenientes propuestos por el Secretario General²². En la misma resolución la Asamblea General tomó nota de los esfuerzos del Secretario General por lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría en los puestos del cuadro orgánico y de categorías superiores, y le pidió que diese prioridad a la contratación de candidatos que fuesen nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Pese a que en la resolución no se hizo ninguna referencia específica al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, la Asamblea General reiteró su resolución 37/17 A, de 11 de noviembre de 1977. En una parte de la resolución, la Asamblea General

“ . . .

“*Insta* al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos para conseguir la aplicación efectiva de las resoluciones 3416 (XXX) y 3417 A y B (XXX), de 8 de diciembre de 1975, 31/26 y 31/27 de la Asamblea General, en todas sus partes, y otras resoluciones pertinentes, en el marco del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.”

35. En la parte B de la misma resolución, la Asamblea General se manifestó convencida de que podían realizarse mayores esfuerzos para contratar a personas más jóvenes para trabajar en la Secretaría a fin de reducir la edad media de nombramiento para las categorías subalternas del cuadro orgánico (P-1, P-2), en forma compatible con las necesidades de la distribución geográfica.

36. Los debates que condujeron a la aprobación de esta resolución, como en el caso de muchas otras aprobadas por la Asamblea General sobre la composición de la Secretaría, se produjeron fundamentalmente en la Quinta Comisión (Asuntos Administrativos y de Presupuesto). Durante el período que se examina, el Secretario General rindió informes anuales sobre la composición de la Secretaría. En consecuencia, en la Quinta Comisión se suscitó en amplios debates en cada período de sesiones, excepto en el vigésimo octavo, en 1973, cuando la Asamblea decidió aplazar hasta su vigésimo noveno período de sesiones el examen del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría²³. En sus numerosos informes, el Secretario General analizó la composición de la Secretaría, las diversas peticiones que le había formulado la Asamblea General, las medidas que se habían adoptado para aplicar las normas y objetivos de la Asamblea, el progreso alcanzado, los cambios de personal y otras cuestiones relacionadas con la política de personal. El Secretario General recomendó también normas que podrían ayudarle a lograr el objetivo supremo de la plena participación de nacionales de todos los Estados Miembros.

37. Además, el Secretario General informó acerca de las dificultades para la aplicación de las resoluciones y los

factores que limitaban una buena gestión. Por ejemplo, el Secretario General destacó en su informe anual²⁴ al vigésimo noveno período de sesiones, de 1974, que el sistema de límites convenientes de puestos para cada nacionalidad y región aplicable para determinar la distribución geográfica equitativa del personal del cuadro orgánico y categorías superiores contenía varios elementos contradictorios. Las deficiencias del sistema surgían como resultado de la introducción, a lo largo de los años, de normas de contratación adicionales y más concretas que habían convertido el uso de los límites de puestos convenientes en un indicador rígido del número de funcionarios de una nacionalidad o región particular de que debería constar la Secretaría en un momento dado, a pesar de que el sistema había sido concebido originalmente como un instrumento de gestión flexible.

38. Durante los debates y en casi todos los períodos de sesiones del lapso que se examina, las posiciones de los Estados Miembros discreparon con respecto al ejemplo que se acaba de citar. En otras palabras, en el debate sobre el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, los Estados Miembros en conjunto insistieron en el número de nacionales de cada país que ocupaban puestos en la Secretaría²⁵.

c) *Criterios para la aplicación del principio de la distribución geográfica*

39. Desde los períodos de sesiones segundo y tercero de la Asamblea General²⁶ y periódicamente a partir de entonces, la Asamblea había reconocido la escala de cuotas²⁷ como el parámetro dominante para la aplicación del principio de distribución geográfica. Aparte de este factor financiero también se habían tomado en consideración los factores condición de miembro y población. Los tres factores se consideraban indicativos con respecto al sistema de límites convenientes. En consecuencia, cualquier fluctuación en la escala de cuotas afectaba por igual a los otros dos factores y por ende al sistema de límites convenientes de puestos para cada nacionalidad y región.

40. En su informe al vigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General, tras describir las normas de contratación establecidas por la Asamblea General, concluyó que:

“El equilibrio establecido en la resolución²⁸ de 1962 ha sido modificado por la introducción de normas adicionales. Como resultado, se ha hecho más difícil decidir si debe nombrarse para un puesto en la Secretaría a un determinado candidato —por lo demás, competente— debido a que con él no se sobrepasarían los límites convenientes para su nacionalidad o su región. Actualmente, su idoneidad para el nombramiento debe evaluarse teniendo presentes otros criterios, tales como: a) la proporción de funcionarios regionales que se han de contratar en cada una de las comisiones económicas regionales; b) la necesidad de mejorar la composición del personal por idioma de trabajo, por edad y por sexo; y c) la proporción de nombramientos que se han de asignar a los candidatos dispuestos a prestar servicios de carrera o a largo plazo y a los candidatos que sólo pueden prestar servicios durante un período relativamente breve. En el caso de un candidato a un puesto de categoría superior, un criterio adicional que debe aplicarse es si con su nombramiento se logrará una mejor distribución por nacionalidad de esa clase de funcionarios entre las regiones y dentro de las regiones.

“Al aplicar estos diversos criterios, inevitablemente se han planteado interrogantes en cuanto a la relación que existe entre ellos y el peso que ha de asignarse a cada uno. Además, dada la insistencia cada vez más grande en la necesidad de respetar las normas cuantitativas en materia de contratación, hay una mayor renuencia a ejercer la discreción administrativa que se requiere para determinar la idoneidad cualitativa de un candidato a un puesto, si su nombramiento no parece estar comprendido en esas normas.

“Finalmente, el principal índice numérico en materia de contratación, el sistema de límites convenientes de puestos para cada nacionalidad y región que se ha aplicado durante los diez últimos años, se verá considerablemente afectado por las próximas modificaciones de los factores en que se basa. Las cuatro variables que constituyen el sistema (el número de Estados Miembros, el porcentaje que aporta al presupuesto ordinario cada Estado Miembro, la importancia del factor población y el número total de puestos) serán muy distintas de las actuales, lo cual disminuirá en gran medida la utilidad de los límites convenientes como indicadores de una distribución geográfica equitativa. Sin embargo, el sistema de índices numéricos, aunque sólo sean aproximados, ha demostrado su valor; así, pues, es importante que sea ajustado mediante la eliminación de la ambigüedad en relación con el propósito y la naturaleza de los límites convenientes. A tal efecto, podría utilizarse un método más sistemático con objeto de calcular dichos límites para cada nacionalidad y región”²⁹.

41. En consecuencia, el Secretario General propuso una declaración consolidada de principios, normas y procedimientos³⁰, pero la Asamblea General aplazó su examen para el vigésimo noveno período de sesiones. En ese período de sesiones el Secretario General presentó la siguiente versión ligeramente revisada de su propuesta³¹:

“a) Al aplicar los principios establecidos en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, se procurará en todo momento contratar funcionarios de las más elevadas aptitudes sobre la base geográfica más amplia posible, a fin de que la Secretaría pueda servirse y beneficiarse de todas las culturas del mundo y de la competencia técnica de todos los Estados Miembros;

“b) Con arreglo al Artículo 8 de la Carta, no se establecerán restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para ser contratados en condiciones de igualdad para cualquier puesto de la Secretaría;

“c) En la medida en que sea factible, la selección del personal se hará por concurso;

“d) En la contratación de funcionarios para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores de la plantilla de la Secretaría, que no requieran aptitudes lingüísticas especiales, se hará todo lo posible por lograr una distribución geográfica equitativa del personal en general y del personal de categoría superior en particular. A este efecto, el término “distribución geográfica equitativa” significará una distribución del personal por nacionalidad y región basada en:

“i) Un mínimo de funcionarios contratados entre los nacionales de cada Estado Miembro debido a su condición de Miembro de las Naciones Unidas;

“ii) Un número fijo de funcionarios contratados a nivel regional, para tener en cuenta las diferencias en el tamaño de la población que no se reflejan en la escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas;

“iii) Un número adicional de funcionarios contratados entre nacionales de los Estados Miembros, en proporción al porcentaje de sus contribuciones al presupuesto de las Naciones Unidas;

“iv) Con respecto a los funcionarios de categoría superior, una distribución por región que siga aproximadamente la del personal en general;

“v) En las comisiones económicas regionales, una preponderancia de funcionarios procedentes de países de la región.

“e) Con sujeción a las revisiones que se efectúen de tiempo en tiempo para tener en cuenta los cambios en el total de puestos, y a las revisiones en la escala de cuotas, los factores de condición de miembro, población y cuota mencionados en el inciso b) se determinarán de conformidad con las propuestas descritas (anteriormente en el informe).

“f) Con miras a asegurar que la Secretaría pueda utilizar sus dos idiomas de trabajo en forma equitativa, se considerará que los candidatos a la contratación para puestos de categorías P-1 a D-2, salvo los que requieran especiales aptitudes lingüísticas, satisfacen los requisitos lingüísticos mínimos si poseen un conocimiento suficiente de cualquiera de los dos idiomas. En el caso de los candidatos a la contratación para un sector de la Secretaría que preste servicios a un órgano auxiliar que tenga un idioma de trabajo adicional, un conocimiento suficiente de este último idioma bastará para satisfacer los requisitos lingüísticos, con la salvedad de que no se concederá a los funcionarios así contratados un nombramiento permanente o una prórroga de su nombramiento a plazo fijo por un período superior a dos años hasta que hayan demostrado, aprobando el examen correspondiente, que también poseen un conocimiento suficiente de un idioma de trabajo de la Secretaría.”

42. Durante el debate algunos países consideraron que usar las contribuciones presupuestarias como norma para calcular el número conveniente de puestos para cada nacionalidad iba en contra de los intereses de los países pequeños y en desarrollo. A juicio de estos países, tal método no se ajustaba al principio de una amplia distribución geográfica y les dificultaba llegar a ocupar la posición que les correspondía en la Secretaría. Algunas delegaciones entendían que las normas de contratación existentes eran bastante flexibles y no veían justificación para cambiarlas. Otros consideraban que, puesto que las propuestas del Secretario General sobre las normas de contratación numéricas tenían implicaciones tan complejas y de un alcance tan amplio, en ese período de sesiones de 1974 no se debería adoptar una decisión sobre el particular.

43. Después que la Quinta Comisión examinó los informes presentados por el Secretario General a los períodos de sesiones vigésimo octavo y vigésimo noveno de la Asamblea General, la Asamblea aprobó³² las recomendaciones³³ de la Comisión en el sentido de que las políticas de contratación de las Naciones Unidas aplicadas por el Secretario General deberían regirse por algunas consideraciones pormenorizadas relativas a la distribución geográfica, así como por las siguientes:

“a) La necesidad de desarrollar una administración pública internacional basada en el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad;

“b) El principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse a la Secretaría en su conjunto; para este objeto, ningún puesto, departamento, división o dependencia individuales de la Secretaría debe

considerarse reservación exclusiva de ningún Estado Miembro ni de ninguna región en particular;

“c) Teniendo presente la necesidad de una distribución geográfica equitativa, deben incrementarse los esfuerzos por contratar un mayor número de candidatas calificadas para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores;

“d) Deben intensificarse los esfuerzos por corregir los desequilibrios en la composición por edad de la Secretaría.”

44. La Asamblea no aprobó hasta el trigésimo primer período de sesiones³⁴ el nuevo método para establecer los límites convenientes. En general, los representantes de la Quinta Comisión acogieron con agrado el nuevo método, pero a juicio de algunos el establecimiento de una cifra única para los Estados Miembros, en lugar de un límite, coadyuvaría aún mejor al objetivo de lograr una distribución geográfica equitativa del personal.

d) *La importancia del principio de la distribución geográfica en relación con la necesidad de garantizar el máximo grado de eficiencia, competencia e integridad*

45. Durante los debates de la Quinta Comisión en el trigésimo primer período de sesiones, en 1976, los representantes opinaron que un mayor número de puestos de la Secretaría debería estar sujeto al principio de la distribución geográfica equitativa. Algunos estimaron que aunque se aprobase el cambio en el factor condición de miembro³⁵, todavía se estaría dando demasiado peso al factor contribución, que seguía siendo un elemento determinante real en la representación del personal del cuadro orgánico. A su entender debería establecerse un límite máximo del 50% de todos los puestos para el factor contribución. También se expresó el criterio de que el aumento en los factores condición de miembro y población no estaba justificado. Además, la continua adición de nuevos Estados Miembros a las Naciones Unidas conduciría al debilitamiento progresivo del porcentaje de cuotas de los mayores contribuyentes.

****e)** *Puestos a los que no es aplicable el principio de la distribución geográfica*

f) *Aplicación del principio de la distribución geográfica a determinadas categorías de personas*

****i)** *Personas de territorios no autónomos y en fideicomiso*

****ii)** *Personas sin nacionalidad o nacionales de Estados no miembros*

****iii)** *Personas con residencia permanente en el lugar de destino*

iv) *Funcionarios de categoría superior*

46. En el período que se examina la cuestión de los funcionarios de categoría superior se analizó primeramente en el contexto de la representación de la mujer en la Secretaría. En el vigésimo quinto período de sesiones, en 1970, la Quinta Comisión decidió incluir en su informe³⁶ a la Asamblea General un párrafo que señalaba la poca representación femenina en la Secretaría, especialmente en las categorías superiores en las que las mujeres constituían sólo el 6% del personal, y pedía al Secretario General: “que inste a los gobiernos de los Estados Miembros

de las Naciones Unidas a que proporcionen mujeres calificadas para que compitan por puestos de responsabilidad en la Secretaría, especialmente en las categorías superiores”.

La Asamblea General reiteró esta petición, en relación con la representación de la mujer o de los países en desarrollo, en sus resoluciones 3009 (XXVII) de 17 de diciembre de 1972, 3352 (XXIX) de 18 de diciembre de 1974, 3416 (XXX) de 8 de diciembre de 1975, 32/17 B de 11 de noviembre de 1977, y 33/143 de 10 de diciembre de 1978.

47. En el debate en torno al informe anual del Secretario General sobre la composición de la Secretaría que se llevó a cabo en la Quinta Comisión durante el vigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, en 1971, un delegado³⁷ presentó una propuesta sobre la interpretación del papel de la distribución geográfica equitativa. Según esa propuesta se habría pedido al Secretario General que diera a los ciudadanos de América Latina, Asia y África mayor participación en la Administración nombrándolos para el desempeño de puestos directivos permanentes de categoría superior. Los Miembros que apoyaron la propuesta opinaron que el principio de la distribución geográfica equitativa no debería tener en cuenta solamente el número de nacionales de un Estado, sino que debería hacer mayor hincapié en la calidad o categoría de los puestos, y que los países en desarrollo deberían tener una representación más equitativa en los puestos administrativos de formulación de políticas. Los Estados Miembros que se opusieron a la propuesta entendían que parecía ir más allá del principio de la distribución geográfica equitativa al seleccionar a regiones particulares para darles mayor participación en las categorías superiores del personal de la Secretaría. La propuesta nunca fue recogida en un proyecto de resolución. Se acordó que la propuesta y las opiniones expresadas al respecto³⁸ se reflejarían en el informe de la Quinta Comisión a la Asamblea General. La Asamblea tomó nota del informe el 17 de diciembre de 1971.

48. En su informe anual³⁹ al vigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General recomendó que los esfuerzos por alcanzar una distribución geográfica equitativa se dirigieran no sólo al personal en general, sino también al personal de categoría superior en particular. A este fin propuso una distribución del personal de categoría superior, considerado separadamente por regiones, muy semejante en términos globales a la distribución del personal en general.

49. En su informe⁴⁰ al trigésimo período de sesiones, en 1975, el Secretario General indicó que los nombramientos de personal para puestos de categorías superiores representaron el 11,4% del total de nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica en 1974-1975. En junio de 1975 (año del informe), el porcentaje de funcionarios de categorías superiores procedentes de Asia, Europa oriental y América del Norte fue inferior al punto medio de los límites convenientes para esas regiones, mientras que para el resto de las regiones geográficas fue superior.

50. Después de debatir el informe del Secretario General, la Quinta Comisión aprobó⁴¹ un proyecto de resolución sobre la contratación de nacionales de los países en desarrollo por 61 votos contra 14 y 15 abstenciones, tras rechazar —por 36 votos contra 29 y 22 abstenciones— una enmienda verbal⁴² en el sentido de que se hiciese referencia explícita al párrafo 3 del Artículo 101 al contratar nacionales de países en desarrollo para puestos de categoría superior.

51. El proyecto de resolución propuesto por la Quinta Comisión fue aprobado⁴³ por la Asamblea General el 8 de diciembre de 1975 como resolución 3417 A (XXX). En la primera parte de la resolución, que trataba de la contratación de nacionales de países en desarrollo, la Asamblea General tomó nota de que, según el informe del Secretario General, los países en desarrollo constituían el 73% de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, pero el 64,5% de los funcionarios que ocupaban puestos de categoría superior en la Secretaría eran nacionales de países desarrollados. La Asamblea General se manifestó convencida de que la distribución geográfica equitativa requería que en la Secretaría se reflejaran adecuadamente las diversas culturas y actitudes de todos los Estados Miembros y de que, para lograr los objetivos de la Organización, los países en desarrollo deberían estar adecuadamente representados en las categorías en que se toman las decisiones. Se pidió al Secretario General que adoptase medidas apropiadas para aumentar el número de funcionarios contratados entre los nacionales de los países en desarrollo para los puestos de categoría superior en la Secretaría, y que informara sobre los resultados de sus esfuerzos a la Asamblea General en 1976.

52. En su resolución 31/26, de 29 de noviembre de 1976⁴⁴ (trigésimo primer período de sesiones), la Asamblea General tomó nota de los esfuerzos del Secretario General por lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría en los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores⁴⁵ y observó que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad no se limitaba exclusivamente a los nacionales de ningún Estado Miembro o grupo de Estados Miembros en particular. En la resolución la Asamblea General:

“Reafirma su resolución 3417 A (XXX) y pide al Secretario General que, al aplicar esa resolución, adopte medidas eficaces, sea por contratación o por ascenso, o de ambas maneras, a fin de aumentar el número de funcionarios procedentes de todos los países en desarrollo en los puestos de categoría superior y los puestos directivos de la Secretaría, con objeto de que estén adecuadamente representados en esas categorías.”

En cuanto a la representación de la mujer, la Asamblea instó a los Estados Miembros a que intensificaran sus esfuerzos por seleccionar y presentar como candidatas a mujeres calificadas a fin de que fuesen consideradas para ocupar puestos del cuadro orgánico, sobre todo puestos directivos, en las Naciones Unidas y los organismos especializados, con objeto de aumentar la proporción de mujeres en puestos de categoría superior dentro del contexto de una distribución geográfica equitativa.

53. En su siguiente período de sesiones, en 1977, la Asamblea General observó en su resolución 32/17 B que el informe⁴⁶ del Secretario General no satisfacía plenamente los requisitos de la resolución 31/26⁴⁷ y de otras resoluciones pertinentes e instó al Secretario General a que intensificara sus esfuerzos para conseguir la aplicación efectiva de dichas resoluciones⁴⁸ en el marco del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. La Asamblea General también instó al Secretario General a intensificar sus esfuerzos, en el contexto de la resolución 31/26 de la Asamblea General, por nombrar para puestos de categoría superior, tanto por contratación como por ascenso, a personas más jóvenes de capacidad sobresaliente y potencial demostrable.

54. En su informe⁴⁹ presentado al trigésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General señaló que aunque la Asamblea General había

insistido en mayor o menor grado en los diferentes principios desde sus primeros períodos de sesiones, en los últimos años habían surgido cuatro preocupaciones principales que orientaron sus esfuerzos durante el año: *a)* la compatibilidad de la consideración fundamental de la contratación del personal, a saber, la necesidad de asegurar los máximos niveles de eficacia, competencia e integridad, con la atención requerida a la importancia de contratar al personal sobre una base geográfica tan amplia como fuese posible; *b)* la prioridad que había de darse en la contratación a los nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados; *c)* la importancia de una distribución geográfica equitativa en las categorías superiores y de la representación de mujeres y nacionales de los países en desarrollo en ese nivel; y *d)* la importancia de la contratación de mujeres y jóvenes. El Secretario General llegó a la conclusión de que la composición de la Secretaría continuaba reflejando avances hacia los diversos objetivos establecidos por la Asamblea General, en particular en relación con el logro de una distribución geográfica equitativa del personal. Teniendo en cuenta las diversas directrices de la Asamblea, el Secretario General estimó que, al mismo tiempo que ejercía su responsabilidad como más alto funcionario administrativo⁵⁰, debía asegurar la representación de todos los Estados Miembros en los puestos sujetos a distribución geográfica, mejorar la distribución por edades y sexo, y dedicar especial atención a la composición del personal de categoría superior.

55. Durante las deliberaciones de la Quinta Comisión⁵¹ de la Asamblea sobre las principales cuestiones motivo de preocupación identificadas por el Secretario General, varios Estados Miembros añadieron una quinta cuestión, que era la “herencia de puestos”, según la cual la vacante dejada por un funcionario era cubierta por otro funcionario de la misma nacionalidad. A juicio de esos Estados Miembros, esa práctica no autorizada constituía un gran obstáculo para lograr una mayor representación de los países en desarrollo en las categorías superiores, y contradecía el principio reafirmado por la Asamblea General de que “ningún puesto . . . debe considerarse como reservado exclusivamente a un Estado Miembro o región en particular”⁵².

56. Tras el debate se presentó a la Quinta Comisión un programa de acción en nombre del Secretario General, entre cuyos objetivos se encontraba el mejoramiento de la distribución geográfica dentro de la Secretaría, en particular en las categorías superiores. La Comisión creó un grupo de trabajo y este presentó un proyecto de resolución que fue aprobado por la Quinta Comisión⁵³ el 14 de diciembre de 1978. La Asamblea General lo aprobó como resolución 33/143 el 20 de diciembre. En la sección II de esa resolución, la Asamblea General reafirmó el principio de que los puestos no son transferibles y “pidió al Secretario General que adoptara nuevas medidas para aumentar la representación de los países en desarrollo en los niveles superiores y de formulación de políticas durante el bienio 1979-1980 en aplicación de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General”.

g) Medios de poner en práctica el principio de la distribución geográfica

****i) Aumento de la contratación de personas de distintas nacionalidades en el cuadro de Servicios Generales**

ii) *Mayor uso de los contratos a plazo fijo*

57. Durante el período que se examina, la cuestión de la proporción de contratos a plazo fijo con respecto a los permanentes se analizó en relación con la distribución geográfica.

58. En su informe⁵⁴ sobre la composición de la Secretaría presentado a la Asamblea General en su vigésimo quinto período de sesiones, en 1970, el Secretario General comunicó que se habían adoptado medidas para formular un plan de contratación a largo plazo, entre las cuales figuraban una revisión de todos los puestos que quedarían vacantes en el curso de los cinco años siguientes como consecuencia del retiro de sus titulares, y una revisión de todos los puestos ocupados por personal contratado a plazo fijo cuyos nombramientos expirarían dentro del mismo período de cinco años. El Secretario General llegó a la conclusión de que, al considerar las candidaturas para puestos con funciones y responsabilidades complejas, debería darse preferencia a quienes estuviesen dispuestos a aceptar un nombramiento permanente o un nombramiento a plazo fijo no inferior a cinco años, siempre que este último estuviese sujeto a un período de prueba.

59. Durante el examen del tema en la Quinta Comisión, varios representantes se pronunciaron a favor de aumentar la proporción de personal contratado a plazo fijo. A su juicio, la concesión de más nombramientos de ese tipo ayudaba a compensar el desequilibrio en la distribución geográfica. La contratación de personal a plazo fijo beneficiaría a las Naciones Unidas y a los Estados Miembros por igual, puesto que esos funcionarios regresarían a sus países con la vasta experiencia adquirida dentro de la Organización y de esa forma podrían analizar los problemas nacionales a la luz de las actividades de las organizaciones internacionales. Se afirmó que los contratos a plazo fijo, que permitían a los funcionarios de los países en desarrollo regresar a la larga a sus países de origen y contribuir al desarrollo de esos países, constituían un medio práctico de cooperación entre la Organización y los países en desarrollo. Algunos representantes consideraron que la clave del problema era la duración del servicio y no la forma de contratación, y añadieron que un funcionario podía alcanzar el alto nivel de eficiencia requerido en el lapso de dos años. Los contratos a plazo fijo rejuvenecerían al personal y constituirían un importante paso hacia la eliminación del conservadurismo y la rigidez. En cambio, otros representantes consideraron que el número creciente de nombramientos a plazo fijo menoscababa el estado de ánimo y las perspectivas de ascenso del personal de carrera y opinaron que, de convertirse la contratación a plazo fijo en la norma administrativa, la Secretaría podría perder su carácter internacional y convertirse en un cuerpo de empleados en préstamo a la Organización que, en la práctica estarían nombrados por Gobiernos de los cuales recibirían órdenes. Si se ofrecían contratos permanentes, los recién nombrados podrían sentirse atraídos por las posibilidades de una carrera ininterrumpida. En este sentido, aunque el recurso de los contratos a plazo fijo ayudaba a corregir rápidamente determinados desequilibrios geográficos, convenía que el 75% del personal fuera de carrera y solo el 25% debería ser contratado por plazos fijos. La tendencia a aumentar el número de contratos a plazo fijo y la insistencia en una aplicación estricta del sistema de límites convenientes entraba en contradicción con el concepto de nombramientos de carrera.

60. En su resolución 2736 (XXV), de 17 de diciembre de 1970, la Asamblea General aprobó algunas normas para

la contratación de personal, particularmente con respecto a puestos que implicaban tareas y funciones complejas. En su informe⁵⁵ al vigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, cuyo examen se aplazó para el vigésimo noveno período de sesiones, el Secretario General ofreció datos sobre el porcentaje del personal con contratos a plazo fijo durante el período de 10 años comprendido entre 1963 y 1973. El porcentaje había aumentado del 29,7% en 1963 al 33,5% en 1973, debido, en gran medida, a los esfuerzos desplegados en los últimos años para considerar la concesión de contratos de carrera y reducir la representación insuficiente.

iii) *Equilibrio lingüístico equitativo en la Secretaría*

61. En su informe⁵⁶ sobre la composición de la Secretaría presentado en el vigésimo quinto período de sesiones, el Secretario General recordó la resolución 2480 B, de 21 de diciembre de 1968, en la que se establecían pautas lingüísticas para la contratación de personal que se aplicarían a partir del 1° de enero de 1970, y anunció que, de 257 funcionarios nombrados en 1970, 142 cumplían el requisito de saber un idioma de trabajo de la Secretaría y, además, tenían al menos un conocimiento discreto de un segundo idioma de trabajo.

62. En su resolución 2736 (XXV), de 17 de diciembre de 1970, la Asamblea General tomó nota con reconocimiento de los esfuerzos del Secretario General por lograr un mejor equilibrio lingüístico en la Secretaría y le pidió “que continúe sus esfuerzos en ese sentido de conformidad con la resolución 2480 B (XXIII)”.

63. En 1971 la Asamblea General dio algunos pasos anticipándose a la aplicación de las medidas que había decidido adoptar conforme a la resolución 2480 B (XXIII), con miras a promover el equilibrio y la aptitud lingüísticos en la Secretaría. A tal efecto, en 1968 la Asamblea había pedido al Secretario General que, a partir del 1° de enero de 1972, aplicara dos medidas de estímulo concebidas para promover la aptitud lingüística del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La primera consistía en que el ascenso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores sujetos a distribución geográfica quedaría normalmente subordinado al conocimiento suficiente y comprobado de un segundo idioma oficial de las Naciones Unidas (chino, español, francés, inglés o ruso). La segunda medida era que dicho conocimiento permitiría al personal pasar más rápidamente por los distintos escalones dentro de cada categoría. Con miras a la aplicación de estas medidas de estímulo, la resolución de 1968 estipulaba que la comprobación del conocimiento de un segundo idioma se efectuaría mediante la obtención de un certificado de aptitud lingüística expedido por las Naciones Unidas.

64. Estas medidas de estímulo se analizaron en 1971, tanto en la Quinta Comisión como en las sesiones plenas de la Asamblea. El 24 de noviembre de 1971, la Quinta Comisión decidió, conforme a la propuesta de determinados representantes, incluir en su informe⁵⁷ a la Asamblea una declaración en que se pedía al Secretario General que, al aplicar la resolución 2480 B (XXIII), salvaguardara los intereses de aquellos funcionarios cuyo idioma materno no fuera uno de los idiomas de trabajo de las Naciones Unidas y que notificara, por conducto de sus informes anuales sobre la composición de la Secretaría, las medidas adoptadas en este sentido. El 17 de diciembre de 1971, sin aprobar ninguna resolución, la Asamblea General tomó nota de esta decisión. La Quinta Comisión tomó otra medida al hacer suya una recomendación de la

Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) en el sentido de que el certificado de aptitud lingüística se exigiera en todos los casos, incluidos los casos de funcionarios cuyo idioma materno fuese un idioma oficial y que, según los términos de su nombramiento, tuviesen que trabajar con otro idioma oficial. Esto quedó recogido en el informe de la Quinta Comisión sobre otras cuestiones de personal, aprobado por la Asamblea el 21 de diciembre de 1971.

65. En consecuencia, el Secretario General emitió instrucciones administrativas que estipulaban que, a fin de establecer su elegibilidad para las medidas de estímulo, los funcionarios cuyo idioma materno fuese uno de los idiomas de trabajo de las Naciones Unidas debían obtener un certificado de aptitud lingüística en uno de los idiomas oficiales que no fuese su idioma materno, y que aquellos cuyo idioma materno no fuese un idioma oficial, debían obtener un certificado en uno de los idiomas oficiales que no fuese el previsto para su trabajo según los términos de su nombramiento. Además, el 21 de diciembre de 1971 la Asamblea aprobó la resolución 2888 (XXVI), que autorizaba al Secretario General a reducir el intervalo entre los aumentos de sueldo a diez meses en el caso del personal sujeto a distribución geográfica que tuviese conocimiento suficiente y comprobado de un segundo idioma oficial de las Naciones Unidas; sin embargo, esta medida sólo se aplicaba a los funcionarios de la Asamblea de 21 de diciembre de 1968 relativa a las medidas de estímulo para promover la aptitud lingüística del personal.

66. En su informe al vigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General⁵⁸, el Secretario General dio cuenta del funcionamiento del plan de incentivos lingüísticos que se había establecido a tenor de la resolución de la Asamblea de 21 de diciembre de 1968. El Secretario General observó que era preciso extender la aplicación de los incentivos lingüísticos a todo el personal conforme al principio de igualdad en los términos del nombramiento. Apuntó además que ninguno de los organismos especializados había adoptado el plan para aplicarlo a su propio personal y que, como resultado, los incentivos lingüísticos en forma de incrementos acelerados de sueldos de que podía disfrutar el personal de la Secretaría representaban una variación respecto de las condiciones de servicio vigentes en el sistema común en general. No obstante, opinó que sería mejor mantener en vigor el plan que existía en esos momentos puesto que la experiencia había sido demasiado breve para permitir una evaluación adecuada.

67. Al informar nuevamente a la Asamblea General en su vigésimo noveno período de sesiones sobre la composición lingüística de la Secretaría, el Secretario General indicó (A/9724) que en muchos casos, especialmente para el ascenso a categorías superiores, había sido necesario prescindir del requisito de conocimiento suficiente y comprobado de un segundo idioma oficial requerido por la decisión de la Asamblea General de 21 de diciembre de 1968. En consecuencia, se recomendó que normalmente se exigiese el conocimiento de un segundo idioma como condición para el ascenso de funcionarios en las categorías P-1 a P-5 solamente y no en las categorías P-1 a D-2, y que quedara a discreción de la Administración determinar si ese conocimiento se requeriría para los ascensos a categorías superiores. Además, los incentivos lingüísticos deberían extenderse a los funcionarios (de las categorías P-1 a D-2 que ocupasen puestos que no requirieran conocimientos lingüísticos especiales) que prestaran servicio en órganos auxiliares de las Naciones Unidas financiados con contribuciones voluntarias.

68. La cuestión de la composición lingüística de la Secretaría se debatió en la Quinta Comisión conjuntamente con el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría. Un representante opinó que ningún idioma debería ocupar un lugar de privilegio o tener un monopolio *de facto* en la Secretaría. Otro apuntó que las personas de habla francesa tenían que saber inglés a fin de ser contratados en las Naciones Unidas, mientras que las personas de habla inglesa no necesitaban saber ningún otro idioma. Varios representantes consideraron que el conocimiento de un segundo idioma oficial como condición de ascenso en el cuadro orgánico discriminaba contra los miembros del personal cuya lengua materna no era uno de los idiomas oficiales. Un representante propuso que ese requisito fuera reemplazado por una bonificación por idiomas que estaría desconectada de los ascensos y que no impediría la movilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas.

69. El 10 de diciembre de 1974 la Quinta Comisión decidió incluir el siguiente párrafo en su informe de 1974 a la Asamblea General sobre cuestiones de personal:

“Si bien está persuadida de que el conocimiento de un segundo idioma, tal como se define en la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1968, debe requerirse normalmente como condición para el ascenso de funcionarios de las categorías de P-1 a D-2 inclusive, la Comisión considera que en casos muy especiales en cuanto a competencia profesional y calidad de trabajo, el Secretario General podrá continuar aplicando de una manera flexible la resolución antes mencionada en el ascenso de funcionarios”.

El 18 de diciembre de 1974 la Asamblea General aprobó el texto.

**iv) Otros medios sugeridos

**3. LA PROHIBICIÓN DE LAS DISTINCIONES POR MOTIVOS DE RAZA, SEXO O RELIGIÓN⁵⁹

B. Nombramiento del personal

1. AUTORIDAD ENCARGADA DE NOMBRAR AL PERSONAL

**a) En general

b) Personal de órganos especiales

**i) *La Secretaría del Comité de Estado Mayor*

**ii) *El personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*

**iii) *El personal del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente*

**iv) *El personal del Organismo de las Naciones Unidas para la Reconstrucción de Corea*

**v) *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia*

**vi) *Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones*

**vii) *Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo*

- **viii) *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*
- **ix) *Fuerza de las Naciones Unidas en el Congo*
- **x) *Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre*
- **xi) *Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial*

xiii) *Dependencia Común de Inspección*

70. En su resolución 2735 A (XXV), de 17 de diciembre de 1970, la Asamblea General tomó nota de los informes del Secretario General⁶⁰ y de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP)⁶¹, y decidió "que la Dependencia Común de Inspección continúe en funcionamiento, sobre las bases experimentales actuales⁶², por otro período de dos años después del 31 de diciembre de 1971" y que volvería a examinar la cuestión en su vigésimo séptimo período de sesiones, en 1972. El 24 de noviembre de 1972, la Asamblea General, sin tomar una decisión oficial sobre el destino de la Dependencia Común de Inspección (DCI), decidió hacer suyos los criterios de la Quinta Comisión con respecto a la continuación en funcionamiento de la DCI.

71. En su vigésimo noveno período de sesiones, celebrado en 1974, la Asamblea General aprobó la resolución 3354 (XXIX) en la que pidió al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que examinara la posibilidad de incluir a los miembros de la DCI entre las personas que reunían las condiciones requeridas para participar en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y, si fuera necesario, de proponer enmiendas a los Estatutos de la Caja a tal efecto. En la misma resolución también se autorizó al Secretario General a que, en colaboración con el Comité Administrativo de Coordinación (CAC), investigara otros métodos posibles de otorgar derecho a pensión a los inspectores, y que informara al respecto en el período de sesiones siguiente (1975) teniendo en cuenta el examen hecho por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas sobre la cuestión.

72. En su trigésimo período de sesiones la Asamblea General decidió aplazar el examen de la cuestión del derecho a pensión de los miembros de la DCI hasta su trigésimo primer período de sesiones (1976).

73. El 22 de diciembre de 1976 la Asamblea General aprobó sin votación una resolución relativa a la cuestión de otorgar derecho a pensión a los inspectores de la DCI. Sobre la base de las recomendaciones contenidas en el informe de la CCAAP⁶³ y aprobadas en dicha resolución, la Asamblea estipuló prestaciones con posterioridad a la jubilación, que habrían de incluirse en las condiciones de empleo de los inspectores que fuesen nombrados después del 1° de enero de 1978, mediante el establecimiento de un fondo al que las organizaciones y los inspectores contribuirían mensualmente. Se habría de aplicar una versión modificada de esa disposición a los inspectores en servicio en esos momentos y a cualquier inspector cuyo contrato expirase el 31 de diciembre de 1977.

74. Al abordar la cuestión en su período de sesiones de 1976, la CCAAP tuvo a la vista la documentación del período de sesiones anteriores de la Asamblea, las observaciones de la DCI, un informe del Secretario General⁶⁴, y el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal

de las Naciones Unidas⁶⁵. Puesto que los inspectores no eran funcionarios de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva no consideró conveniente su inclusión como afiliados en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; tampoco se consideró esencial que la prestación que recibieran al salir de la Dependencia adoptase la forma de una pensión. En cambio, al retirarse, las contribuciones e intereses se pagarían al inspector como suma global o, a su elección, se usarían para comprarle una pensión vitalicia.

75. La Secretaría propuso un proyecto de resolución que recogía las recomendaciones de la CCAAP, y la Quinta Comisión lo aprobó el 16 de diciembre de 1976 por 59 votos contra 12 y 6 abstenciones. Primeramente la Comisión rechazó —por 21 votos contra 19 y 30 abstenciones— una enmienda presentada por el Japón para eliminar la referencia a las recomendaciones de la CCAAP en lo relativo a otorgar derecho a pensión a los inspectores en servicio. La Asamblea hizo suya la recomendación de la Quinta Comisión, sin someterla a votación, como resolución 31/193 A.

76. En los debates del período de sesiones de la Asamblea General de 1976 sobre la cuestión de la continuación en funcionamiento de la DCI, que tuvieron lugar principalmente en la Quinta Comisión, se manifestaron discrepancias en cuanto a la composición y el mandato de la Dependencia. El 22 de noviembre de 1976 la Quinta Comisión decidió crear un grupo de trabajo oficioso y confiar al representante de Italia el cometido de coordinar consultas encaminadas a la formulación de una posición común sobre las diversas propuestas. El texto de avenencia del proyecto de estatuto de la DCI que elaboró este grupo de trabajo figuró como anexo en un proyecto de resolución presentado por Argelia, Argentina, Australia, Bélgica, los Estados Unidos, Francia, Ghana, India, Kenya, la República Unida de Tanzania, Túnez, Uganda, Yugoslavia y Zambia. El 14 de diciembre de 1976 la Quinta Comisión aprobó por consenso estos textos en su forma enmendada, y el 22 de diciembre la Asamblea General los aprobó por consenso como resolución 31/192.

77. El Estatuto de la DCI entraría en vigor el 1° de enero de 1978, y sus principales características en cuanto al nombramiento y las condiciones de servicio de los inspectores eran las siguientes:

a) La Dependencia, que tendría su sede en Ginebra, sería un órgano subsidiario de la Asamblea General y de los órganos legislativos de las organizaciones de las Naciones Unidas que aceptasen su Estatuto;

b) Se aumentó de ocho a un máximo de once el número de inspectores, los cuales desempeñarían sus funciones a título personal y por un período de cinco años renovable para un nuevo mandato; serían nombrados por el Secretario General de conformidad con un procedimiento de selección en el que participarían los Estados Miembros, el Presidente de la Asamblea General, el Presidente del Consejo Económico y Social y el Secretario General en su calidad de Presidente del CAC; se tendrían debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa y de una rotación razonable;

c) Los inspectores no serían considerados miembros del personal, pero tendrían la condición de funcionarios de las Naciones Unidas y recibirían los sueldos y prestaciones de los miembros del personal con categoría de Director (D-2), escalón IV;

d) Los inspectores no aceptarían otro empleo durante su mandato ni prestarían servicios como funcionarios

o consultores de una organización que aceptase el Estatuto sin que hubiesen transcurrido tres años desde la terminación de su mandato;

e) La DCI contaría con la asistencia de un Secretario Ejecutivo y de funcionarios procedentes del personal de las Naciones Unidas, nombrados por el Secretario General tras efectuar las consultas procedentes;

f) El presupuesto de la DCI se incluiría en el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas y sus gastos serían compartidos por las organizaciones participantes en la forma convenida por ellas; el proyecto de presupuesto sería preparado por el Secretario General, previa consulta con el CAC, sobre la base de las propuestas que hiciese la DCI, y presentado a la Asamblea General junto con el informe del CAC y las observaciones y recomendaciones de la CCAAP; se invitaría a la DCI a estar representada en las sesiones en que se examinase su proyecto de presupuesto.

**2. MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

**3. LA NATURALEZA DE LAS RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONARIO

**4. TIPOS DE NOMBRAMIENTO

C. Condiciones de servicio

**1. AUTORIDAD ENCARGADA DE DETERMINAR LAS CONDICIONES DE SERVICIO

2. DERECHOS DEL PERSONAL

a) *En servicio activo*

78. En 1970 la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) examinó las relaciones entre el nivel de remuneración del sistema común de las Naciones Unidas en Ginebra, empleada como localidad básica, y el del servicio nacional mejor pagado, que era la administración pública federal de los Estados Unidos, y concluyó que desde 1960 había habido un desfase del 8% aproximadamente en comparación con los cambios en términos de ingresos reales de los sueldos netos en la administración pública de los Estados Unidos. A la luz de esto, así como de otra información y consideraciones sobre las que se habían basado los exámenes anteriores, la JCAPI recomendó que se aplicara un aumento del 8% en las escalas brutas de sueldos de las Naciones Unidas, con efecto a partir del 1° de enero de 1971. La Junta Consultiva también respaldó las recomendaciones del CAC de que se consolidaran dos clases de ajuste por lugar de destino en las escalas básicas, principalmente porque varios lugares importantes de destino oficial, incluido Nueva York, estaban alcanzando clasificaciones muy altas de los puestos y, en consecuencia, no era pensionable una proporción demasiado elevada del sueldo. Las escalas básicas parecían innecesariamente poco atractivas para las personas procedentes de regiones con sueldos elevados.

79. Sobre la base de las recomendaciones que la JCAPI había formulado en 1970, el Secretario General propuso a la Asamblea General, en su vigésimo quinto período de sesiones, la consolidación de dos clases de ajuste por lugar de destino en las escalas básicas para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, y un aumento del 8% en sus escalas de sueldos con efecto a partir del

1° de enero de 1971. La CCAAP realizó un examen pormenorizado de las recomendaciones de la JCAPI y llegó a la conclusión de que el aumento del 8% propuesto por el Secretario General no debería tener efecto a partir del 1° de enero de 1971 sino a partir del 1° de julio de 1971, tras consolidar las dos clases de ajuste por lugar de destino.

80. En el curso de las deliberaciones de esta cuestión en la Quinta Comisión, un representante presentó una enmienda a la propuesta de la CCAAP a fin de que se aumentaran los sueldos en el 5% —en lugar del 8%— con efecto a partir del 1° de julio de 1971, sin consolidar las clases de ajuste por lugar de destino, en el entendimiento de que no se haría ningún otro ajuste de las escalas de sueldos mientras no se efectuara un estudio completo del sistema de sueldos de las Naciones Unidas. Se presentó también otra propuesta que tenía por objeto aplicar la propuesta del Secretario General. Posteriormente se enmendó esta propuesta en el sentido de que el proyectado aumento del 8% entrara en vigor el 15 de julio de 1971 y no el 1° de enero de 1971.

81. La Quinta Comisión celebró un prolongado debate de procedimientos en torno a cuál de las dos propuestas sobre el aumento de los sueldos que tenía a la vista debería someterse a votación primero, y el 1° de diciembre de 1970 decidió dar prioridad a la propuesta del 8%. En consecuencia, la Quinta Comisión sometió a votación la propuesta de la CCAAP de que se aumentaran los sueldos del personal del cuadro orgánico y de categorías superiores en el 8% luego de consolidarse las dos clases de ajustes por lugar de destino con efecto a partir del 1° de julio de 1971, en el entendimiento de que no se haría ningún otro ajuste en las escalas básicas de sueldos hasta que no se efectuara un examen completo de las escalas. La Quinta Comisión aprobó esta propuesta en votación nominal por 60 votos contra 15 y 23 abstenciones, y finalmente la Asamblea la hizo suya al aprobar la resolución 2742 (XXV) por 89 votos contra 11 y 15 abstenciones en la sesión plenaria celebrada el 17 de diciembre de 1970.

82. El mismo día, la Asamblea General aprobó también la resolución 2743 (XXV)⁶⁶, en la que decidió crear un Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, que estaría compuesto por expertos gubernamentales designados por el Presidente de la Asamblea teniendo debidamente en cuenta el equilibrio geográfico. El Comité Especial presentó un informe a la Asamblea General en su vigésimo séptimo período de sesiones, por conducto de la CCAAP, pero no logró consenso sobre el tipo de modificaciones que debería hacerse en el régimen de sueldos.

83. Por recomendación de la CCAAP⁶⁷ la Asamblea General, en su resolución 3042 (XXVII), decidió crear, a partir del 1° de enero de 1974, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión estaría compuesta como máximo por 13 miembros nombrados a título personal por la Asamblea y responsables, como órgano, ante ella. En su vigésimo noveno período de sesiones, celebrado en 1974, la Asamblea General aprobó el Estatuto de la Comisión⁶⁸. La Asamblea General nombraría al Presidente y al Vicepresidente de la Comisión, pero su personal de ésta sería seleccionado por el Secretario General de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101.

84. En el trigésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, la CAPI le presentó su examen del régimen de sueldos de las Naciones Unidas⁶⁹. Al analizar el

informe de la Comisión, la Quinta Comisión también examinó simultáneamente: a) las observaciones del CAC⁷⁰; b) un informe del Secretario General y las observaciones de la CCAAP⁷¹ sobre las consecuencias financieras de las recomendaciones de la CAPI, y c) una nota del Secretario General que contenía las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas que se seguirían de la aprobación por la Asamblea General de las recomendaciones de la Comisión. En el curso del debate se expresó un amplio respaldo a las recomendaciones de la CAPI sobre diversos aspectos del régimen de sueldos. El 29 de noviembre de 1976 la Quinta Comisión aprobó, por 78 votos contra 11 y 2 abstenciones, un proyecto de resolución de tres partes que el 17 de diciembre pasó a ser la resolución 31/141 A, B y C de la Asamblea General cuando ésta la aprobó en votación registrada por 119 votos contra 11 y 2 abstenciones⁷².

85. De conformidad con el informe de la CAPI presentado en el trigésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General aprobó su resolución 33/119, de 19 de diciembre de 1978. En la sección III tomó nota de la información de la CAPI sobre la relación entre la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores y la de la administración pública nacional utilizada en la comparación, y de su conclusión en lo tocante a las salvaguardias contra una ampliación del margen entre los niveles de remuneración. Aprobó la utilización, a los fines de la comparación de sueldos, de la tabla de equivalencias de categoría recomendada por la CAPI para las categorías P-1 hasta D-1, pero pidió a la CAPI que ampliara su estudio a las categorías D-2 y de Subsecretario General, y que estudiara la posibilidad de identificar puestos con responsabilidades equivalentes a las del puesto de Secretario General Adjunto. En la sección IV la Asamblea hizo suyas las medidas recomendadas o decididas por la CAPI con respecto a las prestaciones por familiares a cargo, las indemnizaciones por rescisión del nombramiento, las primas de repatriación, las prestaciones por fallecimiento, y determinados aspectos del subsidio de educación, con dos excepciones. Por una parte, la Asamblea pidió a la CAPI que realizara un nuevo estudio de la cuestión del pago de una prima por terminación del servicio, en el contexto de su examen de la relación entre el personal de carrera y el personal con nombramiento por un plazo fijo en el régimen común. Por la otra, invitó a la CAPI a que reconsiderara su intención de extender de cinco a siete años la duración del subsidio por asignación. Por último, la Asamblea amplió otra propuesta de la CAPI al decidir reemplazar el límite de edad existente, de 21 años, para el otorgamiento del subsidio de educación por una fórmula que ampliaba ese límite hasta el final del cuarto año de los estudios postsecundarios o la obtención del primer diploma si ésta se produjera antes.

86. En su resolución 2772 (XXVI), de 29 de noviembre de 1971, aprobada por 95 votos contra ninguno y 8 abstenciones, la Asamblea General examinó el sueldo y la pensión de jubilación del Secretario General. Tomando nota de que desde el 1º de enero de 1968 el sueldo básico del Secretario General se había mantenido en 50.000 dólares por año como sueldo bruto (sueldo neto: 31.600 dólares), mientras que otros sueldos de las Naciones Unidas habían aumentado, la Asamblea decidió incrementar, a partir del 1º de diciembre de 1971, el sueldo bruto anual del Secretario General a 62.500 dólares (sueldo neto: 37.850 dólares). También estableció su pensión anual de jubilación en la mitad de su sueldo bruto al jubilarse habiendo completado la totalidad de su mandato, así

como un plan de pensiones inferiores para períodos más cortos. Al mismo tiempo la Asamblea estableció determinadas prestaciones para la viuda y los hijos menores de un Secretario General que falleciera mientras ocupaba su cargo o recibía una pensión de jubilación. La prestación de la viuda se fijó en la mitad de la pensión de jubilación del Secretario General. Además, se dispuso el pago de prestaciones al Secretario General o a sus supervivientes, según procediera, en caso de muerte, lesiones o enfermedades del Secretario General atribuibles al ejercicio de funciones oficiales en representación de las Naciones Unidas.

87. En su resolución 2888 (XXVI), de 21 de diciembre, la Asamblea General aprobó un aumento del sueldo anual del Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 47.000 a 56.000 dólares con efecto a partir de enero de 1972. El aumento fue propuesto por el Secretario General⁷³ a fin de equiparar el sueldo con el de un jefe ejecutivo de un organismo especializado importante. La Asamblea General adoptó esta medida mediante una enmienda al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas.

88. El 22 de diciembre de 1976 la Asamblea General decidió, sin votación, aumentar el sueldo bruto del Secretario General a 110.650 dólares a partir del 1º de enero de 1977. La decisión quedó recogida en la sección IX de una resolución de 11 partes, la 31/208, que trataba de algunas cuestiones relacionadas con el presupuesto por programas para el bienio 1976-1977.

89. En su vigésimo octavo período de sesiones la Asamblea General, en su resolución 3194 (XXVIII), de 18 de diciembre de 1973, decidió, al enmendar el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, ajustar los sueldos básicos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores consolidando cinco categorías de ajustes no pensionables en sus sueldos básicos, con efecto a partir del 1º de enero de 1974. Al propio tiempo la Asamblea decidió aumentar el sueldo básico del Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 56.000 a 69.800 dólares por año, el sueldo básico de un Secretario General Adjunto de 45.750 a 55.150 dólares por año, y el de un Subsecretario General de 39.150 a 49.500 dólares anuales. Además la Asamblea aprobó cambios consiguientes en las escalas para introducir ajustes por lugar de destino oficial a fin de equiparar el poder adquisitivo de los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en diversos destinos oficiales. También aprobó un cambio en el índice básico de ciudad y costo de la vida, de Ginebra, Suiza (enero de 1969 = 100), a Nueva York (diciembre de 1969 = 100), y la aplicación de los ajustes consiguientes a partir del 1º de enero de 1974.

90. Durante el período que se examina, la Asamblea General enmendó el Estatuto del Personal mediante la resolución 2742 (XXV) de 17 de diciembre de 1970, relativa a la escala de sueldos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores; la resolución 2888 (XXVI) de 21 de diciembre de 1971; la resolución 2990 (XXVII) de 15 de diciembre de 1972, relativa a la Escuela Internacional de las Naciones Unidas; la resolución 3194 (XXVIII) de 18 de diciembre de 1972, relativa a las escalas de sueldos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores; las resoluciones 3353 (XXIX) y 3358 B (XXIX) de 18 de diciembre de 1974, relativas a enmiendas al Reglamento del Personal; la resolución 31/141 B de 17 de diciembre de 1976, relativa al estudio del régimen de sueldos de las Naciones Unidas; la resolución 32/200 de 21 de diciembre de 1977, sobre el informe de la CAPI; la decisión 32/450 A y B de 21 de diciembre de 1977, y la resolución 33/119 de 19 de diciembre de 1978.

b) *Una vez terminado el servicio*i) *Pensiones*

91. Según se apuntó en el párrafo 86, en 1971 la Asamblea General aumentó la pensión de jubilación máxima del Secretario General de 38.000 a 55.325 dólares por año. Asimismo, la Asamblea General decidió que su pensión de jubilación anual sería la mitad del sueldo bruto. La Asamblea General también convino en la recomendación de que, con efecto a partir del 1º de enero de 1977, las pensiones pagaderas a ex Secretarios Generales o a sus viudas se ajustasen proporcionalmente siempre que se tomara una decisión que afectase la cuantía máxima de la pensión de jubilación del Secretario General. En su vigésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General aprobó, en su resolución 2696 (XXV), un acuerdo concertado entre el Gobierno del Canadá y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas relativo a disposiciones para garantizar la continuidad de los derechos a pensión en virtud del artículo 13 de los Estatutos de la Caja. De conformidad con este acuerdo, el primero de su tipo concertado con un Gobierno, un funcionario que fuese empleado de la administración pública canadiense antes de pasar a formar parte del personal de la Organización tendría derecho a que, al reincorporarse a su puesto anterior, se le acreditara en la Canadian Public Service Superannuation Account el total de la liquidación por retiro de la Caja que le correspondiera recibir de la Caja de Pensiones, como pago de las contribuciones que debiera hacer el empleado, lo cual permitiría que el Gobierno canadiense considerara como servicio pensionable el período de servicio durante el cual contribuyó a la Organización.

92. En su resolución 2890 (XXVI), de 22 de diciembre de 1971, la Asamblea General autorizó ajustes a las pensiones anuales que se estaban pagando a los ex miembros de la Corte Internacional de Justicia y a sus beneficiarios que tuvieran derecho a pensión. A partir del 1º de enero de 1972, el monto anual de todas las pensiones que se estuviesen abonando el 31 de diciembre de 1971 a los jueces jubilados y a sus supervivientes se aumentó en un 17%, excepto la pensión máxima pagadera al hijo cuando hubiere viuda con derecho a pensión, que se mantendría en la suma de 600 dólares anuales. En su resolución 3537 A y B (XXX), la Asamblea General autorizó otro aumento del 11,11%.

93. En su resolución 3354 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, la Asamblea General decidió enmendar el artículo 36 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal a fin de incluir entre las prestaciones pagaderas a los supervivientes el derecho a pensión del viudo, tanto como el de la viuda, cuando una afiliada hubiese muerto en el servicio o luego de haberse jubilado por invalidez. El objetivo de esta medida era garantizar un trato igual al hombre y a la mujer⁷⁴.

94. En el vigésimo noveno período de sesiones, el Comité Mixto de Pensiones del Personal propuso⁷⁵ a la Asamblea General una enmienda a los Estatutos de la Caja de Pensiones a fin de que, después del 1º de enero de 1973, se otorgara una pensión proporcional al personal empleado a jornada parcial por una organización afiliada. La CCAAP⁷⁶ apoyó la propuesta de añadir a los Estatutos un artículo complementario a este fin con sujeción a que entraría en vigencia sólo cuando en el Reglamento Administrativo de la Caja o en los Reglamentos y Estatutos del Personal de las organizaciones afiliadas se

hubiesen definido con precisión los “servicios a jornada parcial pensionable”. En su resolución 3354 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, la Asamblea General aprobó el cambio propuesto por el Comité modificado en cuanto a su fecha de entrada en vigor de conformidad con la recomendación de la CCAAP.

**ii) *Otros derechos después de terminado el servicio*

**3. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

D. **Medidas disciplinarias**

95. El fallo No. 210⁷⁷ del Tribunal Administrativo se refería a la destitución por conducta no satisfactoria de un funcionario titular de un contrato permanente. El funcionario había sido objeto de una decisión de destitución por conducta no satisfactoria en virtud de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal y del inciso b) de la Regla 110.3 del Reglamento del Personal. Basándose en el argumento de que tanto el Comité Mixto de Disciplina como la Junta Mixta de Apelación habían estimado que la destitución era una medida demasiado severa, el demandante sostenía que la decisión de destitución constituía un “acto ilícito” por parte del Secretario General. En consecuencia, el Tribunal debía considerar el poder discrecional del Secretario General para determinar y definir una conducta que no era satisfactoria, así como el carácter consultivo de los informes del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta Mixta de Apelaciones. Tras examinar los hechos, el Tribunal observó que la Regla 110.2 del Reglamento del Personal daba al Secretario General amplia discrecionalidad para determinar y definir una conducta que no era satisfactoria⁷⁸. En cuanto al carácter de los informes del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta Mixta de Apelación, el Tribunal declaró que la aceptación o el rechazo de tal recomendación correspondía a la facultad discrecional del Secretario General como el más alto funcionario administrativo de la Organización y que, en ausencia de obligaciones jurídicas que incumbieran al demandado, no tenía competencia para dar fuerza obligatoria a dicha recomendación.

E. **Medios de apelación de los funcionarios**

1. EN GENERAL

96. El fallo No. 157⁷⁹ del Tribunal Administrativo se refirió a la necesidad de un procedimiento completo, justo y razonable con respecto al derecho de la Administración, en caso de que existiesen varios motivos para el despido de un titular de un contrato permanente, a fundar su decisión en el motivo de su elección. El funcionario solicitaba del Tribunal la anulación de la decisión por la que se rescindía su contrato, sobre la base de que estaba viciada por irregularidades de procedimiento. El Tribunal estimó que se cumpliría con el requisito de “un procedimiento completo, justo y razonable” si la decisión considerada fuera objeto de un examen equitativo por un “órgano mixto”. El Tribunal no afirmaba que ese examen debía efectuarse obligatoriamente por la Junta de Nombres y Ascensos o por sus órganos auxiliares. Lo que declaraba era que, para garantizar la seguridad que conferían los derechos reconocidos de los funcionarios titulares de un contrato permanente, la decisión de despedirlos no debía tomarse sino tras un procedimiento completo,

justo y razonable, fuera por la Junta de Nombramientos y Ascensos cuando así lo dispusiera una regla del Reglamento del Personal, fuera por un órgano mixto análogo de examen en el caso de que tal disposición no existiese. Por último, el Tribunal añadió que la intervención de la Junta Mixta de Apelación no satisfacía la exigencia de un procedimiento regular porque el procedimiento completo, justo y razonable debía preceder a la decisión y no ser posterior a ella y haber sido seguido por un órgano de apelación como la Junta Mixta de Apelación. En consecuencia, el Tribunal decidió devolver el caso para que se siguiera o se reanudara el procedimiento adecuado. Además dispuso que se pagase al demandante una indemnización equivalente al monto neto de su sueldo básico por un período de tres meses, en compensación al perjuicio sufrido como consecuencia de la demora imputable al procedimiento seguido.

**2. APELACIÓN AL SECRETARIO GENERAL

**3. JUNTA MIXTA DE APELACIÓN

4. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LAS NACIONES UNIDAS

97. El 1972, el Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo, que había sido creado en 1955 por la Asamblea General⁸⁰, por primera vez⁸¹ pidió a la Corte Internacional de Justicia que examinara el fallo No. 158 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas⁸² y le formuló las siguientes preguntas:

“1. ¿Ha dejado el Tribunal de ejercer la jurisdicción que se le confirió, tal como sostiene el demandante en su demanda presentada al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo (A/AC.86/R.59)?”

“2. ¿Ha cometido el Tribunal un error fundamental de procedimiento que haya ocasionado una injusticia, como sostiene el demandante en su demanda al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo (A/AC.86/R.59)?”

98. El Secretario General transmitió la petición del Comité a la Corte de conformidad con el párrafo 2 del artículo 65 del Estatuto de la Corte. Posteriormente el Secretario General, en virtud de la misma disposición, presentó a la Corte un expediente que constaba de 62 documentos y 92 anexos. Por acuerdo con el demandante y su asesor jurídico, y con la aprobación de la Corte, el Secretario General presentó primero una declaración en nombre de las Naciones Unidas y también otra declaración preparada por el asesor jurídico del demandante, en la que se expresaban los criterios de este último; más adelante la Corte permitió que el demandante presentara, por conducto del Secretario General una versión corregida de sus criterios preparada por un nuevo asesor jurídico; por último, dentro de un nuevo plazo fijado por la Corte, el Secretario General presentó sus observaciones sobre la versión corregida de los criterios del demandante, así como las observaciones de éste sobre la declaración que había sido presentada en nombre de las Naciones Unidas⁸³. Ningún Estado Miembro de las Naciones Unidas aceptó la invitación de la Corte de presentar una declaración por escrito⁸⁴. Ni el Secretario General ni ningún Estado pidieron actas verbales, aunque el primero transmitió a la Corte peticiones a tal efecto presentadas por el demandante y su asesor jurídico; la Corte decidió no celebrar audiencias públicas para escuchar exposiciones verbales⁸⁵.

99. La Corte emitió su Opinión Consultiva el 12 de julio de 1973, y en ella decidió⁸⁶, por 10 votos contra 3, atender la solicitud de opinión y responder a ambas preguntas de la forma siguiente:

a) Con respecto a la pregunta 1, por 9 votos contra 4:

“... que el Tribunal Administrativo no ha dejado de ejercer la jurisdicción que se le confirió como sostiene el demandante en su demanda presentada al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo;” y

b) Con respecto a la pregunta 2, por 10 votos contra 3:

“... que el Tribunal Administrativo no ha cometido un error fundamental de procedimiento que haya ocasionado una injusticia, tal como sostiene el demandante en su demanda al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo.”

100. Tras la notificación de la respuesta negativa de la Corte, el Tribunal, conforme al párrafo 3 del artículo 11 de su Estatuto y a la parte A de su fallo No. 177, de 12 de octubre de 1973, confirmó su fallo No. 158, que así pasó a ser definitivo en esa fecha.

F. Organización de la Secretaría

I. CUESTIÓN DE LA FACULTAD PARA DETERMINAR LA ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA

a) *En general*

101. En una nota presentada a la Quinta Comisión durante el vigésimo segundo período de sesiones de la Asamblea General⁸⁷, el Secretario General apuntó que, en vista del gran aumento de las responsabilidades de la Secretaría registrado desde su última reorganización en 1955, consideraba conveniente volver a establecer, a partir de enero de 1968, dos categorías superiores en lugar de la categoría única de Secretario General Adjunto. Por lo demás, la estructura de la Secretaría se mantendría sin alteraciones, excepto que el Contralor y el Director de Personal serían funcionarios de la categoría inferior del nivel superior, y un solo funcionario de la categoría más elevada del nivel superior se encargaría de ambas oficinas combinadas. Inicialmente se designarían 11 Secretarios Generales Adjuntos.

102. La Quinta Comisión tomó nota de estas propuestas y, atendiendo a su recomendación⁸⁸, la Asamblea General enmendó⁸⁹ el Estatuto del Personal.

b) *Algunos ejemplos*

**i) *El Servicio Móvil de las Naciones Unidas*

**ii) *La Administración de Asistencia Técnica*

iii) *Reorganización de la Secretaría*

103. En un informe del Secretario General a la Asamblea General en su vigésimo sexto período de sesiones⁹⁰ relativo a los resultados del estudio efectuado por el Servicio de Gestión Administrativa del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, se propuso la reestructuración del Departamento a fin de dividir el trabajo entre cuatro Oficinas, cada una de ellas dirigida por un Subsecretario General, y dos funcionarios del personal, además de la Oficina del Secretario General Adjunto. La Asamblea General, pese a que reconocía la importancia del De-

partamento de Asuntos Económicos y Sociales dentro de la Secretaría y el papel fundamental que tenía que desempeñar en el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y a que respaldaba la decisión de examinar pormenorizadamente la estructura del Departamento, decidió aplazar el análisis de las recomendaciones del Secretario General hasta su vigésimo séptimo período de sesiones.

104. En el informe que presentó a la Asamblea General⁹¹ en su vigésimo séptimo período de sesiones, el nuevo Secretario General pidió que el examen de la cuestión se aplazara hasta el vigésimo octavo período de sesiones a fin de que pudiera completar su propio análisis sobre el particular. En respuesta a una petición del Consejo Económico y Social⁹², el Secretario General presentó un informe al vigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General⁹³ que contenía sus opiniones y recomendaciones sobre la reestructuración propuesta, incluidos arreglos para la redistribución de las funciones sustantivas y administrativas en materia de hacienda pública e instituciones financieras. Basándose en ese informe, la Asamblea pidió⁹⁴ al Secretario General que continuara examinando estos aspectos y que informara al Consejo Económico y Social, cuyas opiniones y recomendaciones la Asamblea consideraría junto con el informe del Secretario General en su período de sesiones siguiente.

105. Conforme a esta petición, el Secretario General presentó un informe⁹⁵ al Consejo Económico y Social en su 56º período de sesiones. El Consejo, por recomendación de su Comité *Ad Hoc* sobre Racionalización, decidió aplazar el examen de la cuestión hasta su 58º período de sesiones. Por lo tanto, al no haber opiniones ni recomendaciones del Consejo el Secretario General dijo⁹⁶ que no estaría en condiciones de informar a la Asamblea General acerca de esta cuestión hasta su trigésimo período de sesiones, momento en que se dispondría de los resultados del examen del Consejo sobre el particular.

106. En su resolución 32/197⁹⁷, de 20 de diciembre de 1977, que contenía las conclusiones y recomendaciones finales del Comité *Ad Hoc* de la reestructuración de los sectores económico y social del sistema de las Naciones Unidas, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en estrecha consulta con los Estados Miembros, nombrara un Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional, con la alta categoría que a juicio del Secretario General correspondiera a sus funciones. El Director General, bajo la dirección del Secretario General, lo ayudaría a cumplir sus responsabilidades en las esferas económica y social como el más alto funcionario administrativo en virtud de la Carta. Sería nombrado por un período de cuatro años y se le proporcionarían el apoyo y los recursos necesarios. En el curso del debate, el Vicepresidente de la Segunda Comisión modificó verbalmente el texto eliminando una nota que indicaba que la remuneración global del Director General sería una cifra media entre la del Secretario General y la de un Secretario General Adjunto; por su parte la Comisión acordó incluir la declaración en su informe a la Asamblea General.

107. La Quinta Comisión examinó las consecuencias administrativas y financieras de la propuesta de reestructuración antes de que la Asamblea adoptara las recomendaciones, el 21 de diciembre de 1977, como una decisión compuesta de tres partes (32/450). El 19 de diciembre la Quinta Comisión había aprobado las decisiones basándose en las propuestas formuladas por el Secretario General y respaldadas por la CCAAP.

108. En su decisión 32/450 A la Asamblea creó cuatro nuevas secciones en el presupuesto por programas para el bienio 1978-1979, que incluían la nueva dependencia orgánica que sería dirigida por el Director General y otras tres dependencias más, a saber, un Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales, un Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo y una Oficina de los Servicios de Secretaría para Asuntos Económicos y Sociales; todos los títulos se dieron posteriormente. Tanto la Quinta Comisión como la Asamblea adoptaron la decisión sin objeciones.

109. Mediante la decisión 32/450 B quedó enmendado el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas con objeto de atender a las consecuencias financieras del nuevo puesto de Director General. La Quinta Comisión adoptó esta decisión por 81 votos contra 8, con lo que aprobó un proyecto de enmienda al Estatuto del Personal presentado por el Secretario General. En cambio, rechazó por 58 votos contra 10 a favor y 22 abstenciones la propuesta de un Estado Miembro de enmendar la nueva cláusula a fin de que se reemplazase la referencia al "sueldo" del Director General por el término "remuneración". La Asamblea adoptó la decisión 34/450 B en votación registrada por 127 votos contra ninguno y 2 abstenciones.

110. La decisión 32/450 C, que la Asamblea adoptó en votación registrada por 127 votos contra ninguno y 10 abstenciones, se relacionaba con la autorización que dio la Asamblea General al Secretario General para transferir funciones y créditos conexos entre secciones del presupuesto por programas para el bienio 1978-1979 a fin de aplicar las decisiones que figuraban en la resolución 32/197 de la Asamblea.

111. En su informe al período de sesiones de abril y mayo del Consejo Económico y Social, el Secretario General anunció⁹⁸, de conformidad con la resolución 32/197 de la Asamblea General, el nombramiento de un Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional, con efecto a partir del 24 de abril de 1978 y un mandato de cuatro años, y ofreció información sobre las atribuciones de las tres nuevas dependencias orgánicas de la Secretaría establecidas en la Sede de las Naciones Unidas en la esfera económica y social, que eran el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales, el Departamento de Cooperación Técnica para el desarrollo, y la Oficina de los Servicios de Secretaría para Cuestiones Económicas y Sociales. Estas dependencias sustituirían al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y a la Oficina de Asuntos entre Organismos y de Coordinación.

112. En su segundo período ordinario de sesiones, celebrado en 1978, el Consejo Económico y Social acogió con beneplácito la creación del cargo de Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional y afirmó la necesidad de que éste desempeñara las funciones y responsabilidades especificadas en las resoluciones de la Asamblea de 1977. El Consejo también tomó nota de las medidas iniciales adoptadas por el Secretario General para el establecimiento de nuevas entidades orgánicas en la Secretaría, y lo invitó a que prosiguiera su proceso de modernización y racionalización. Estas consideraciones quedaron recogidas en la decisión 1978/70, que el Consejo adoptó sin votación el 4 de agosto de 1978. La Asamblea General tomó nota de esta decisión en su resolución 33/202, aprobada sin votación el 29 de enero de 1979.

NOTAS

- 1 A G (XXV), Supl. No. 28, resolución 2736 (XXV), pág. 119.
2 A G (XXX), Supl. No. 34, pág. 138.
3 A G (31), Supl. No. 39, pág. 158.
4 A G (32), Supl. No. 45, pág. 193.
5 Para las cuestiones relacionadas con el empleo de las mujeres, véase en este *Suplemento* el estudio sobre el Artículo 8.
6 A G (33), Supl. No. 45, resolución 33/143, pág. 215.
7 Véase la nota 1 *supra*.
8 Véanse las notas 4 y 6 *supra*.
9 Véanse los párrafos 10 y 12 *supra*.
10 A G, resolución 2736 (XXV), párr. 2 d).
11 JIU/REP/71/7 (distribuido con la signatura A/8454), cap. IV, parte III; resumido en JIU/REP/71/7 (Resumen) (distribuido con la signatura A/8826), parte II, secc. 1.B (mimeografiado).
12 A G (XXVIII), Supl. No. 1 y A G (XXIX), Supl. No. 1, parte V, A.1.
13 A G (XXVII), A/C.5/1439 (mimeografiado).
14 A G (XXVII), anexos, tema 81, A/8980, párr. 89.
15 A G (XXVII), Supl. No. 30, resolución 3008 (XXVII).
16 A G (XXV), anexos, tema 82, A/8156.
17 Véase la nota 1 *supra*.
18 Véase el párrafo 13 *supra*.
19 A/10184 (mimeografiado); resumido en A G (XXX), anexos, tema 104, A/10450, párrs. 2 a 4.
20 A/31/154 y Corr. 1 (mimeografiado).
21 A G (31), Supl. No. 39, resolución 31/26.
22 A/31/154 y Corr.2 (mimeografiado).
23 A G (XXVIII), Supl. No. 30, pág. 148 (Decisión sobre el tema 86).
24 A/8120 y Corr.1 y A/9724 (mimeografiado).
25 Véase el párrafo 13 *supra*.
26 Véase *Repertorio, Suplemento No. 2*, párr. 26 del estudio sobre el Artículo 101, pág. 584.
27 Véase la nota 24 *supra*.
28 A G resolución 1852 (XVII) que trata de los principios de la distribución geográfica.
29 A/9120, párrs. 107 a 109 (mimeografiado).
30 *Ibid.*, párr. 110.
31 A/9724, párr. 29 (mimeografiado).
32 A G (XXIX), Plen., 2324a. ses.
33 A G (XXIX), anexos, tema 81, A/9980, párr. 45.
34 A G (31), Supl. No. 39, resolución 31/26.
35 *Ibid.*, 5a. Com., sesiones 3a. a 6a., 8a., 9a., 11a., 12a., 15a., 28a., 30a., 32a. y 37a.
36 A G (XXV), anexos, tema 82, A/8098.
37 Colombia, A/8604, párrs. 29 a 31.
38 A G (XXIX), 5a. Com., sesiones 1661a., 1663a., 1665a., 1666a., 1668a., 1669a., 1671a., 1679a., 1682a., 1683a., 1686a., 1687a. y 1695a.
39 A/9120 y Corr.1 y 2 (mimeografiado), párrs. 28 y 29.
40 A G (XXX), anexos, tema 104, A/10184, párr. 32.
41 A G (XXX), anexos, tema 104, A/10450, Informe de la 5a. Com. (I parte), proyecto de resolución II A.
42 *Ibid.*, párr. 37.
43 *Ibid.*, 2430a. ses.; véase el texto de la resolución en *ibid.*, Supl. No. 34, pág. 138.
44 Véase el texto de la resolución en A G (31), Supl. No. 39, pág. 158.
45 A/31/154 y Corr.2 (mimeografiado).
46 A/132/146 (mimeografiado).
47 Véase la nota 44 *supra*.
48 A G resoluciones 3416 (XXX) y 3417 A y B (XXX), de 8 de diciembre de 1975; 31/26 y 31/27, de 29 de noviembre de 1977.
49 A/33/176 (mimeografiado).
50 Véase en este *Suplemento* el estudio sobre el Artículo 97.
51 A G (33), 5a. Com., sesiones 8a., 9a., 11a., 12a., 14a. a 20a., 23a., 24a., 54a. a 59a. y 61a.
52 Véase A G, resolución 31/26 de 29 de noviembre de 1976, noveno párr. del preámbulo.
53 A G (33), 5a. Com., 6a. ses.
54 A G (XXV), anexos, tema 82, A/8156.
55 A/9724 (mimeografiado).
56 A G (XXV), anexos, tema 82, A/8156.
57 A G (XXVI), anexos, tema 84, A/8604 y Add.1.
58 A/9120 y Corr.1 y 2 (mimeografiado), párrs. 81 a 102.
59 Véase en este *Suplemento* el estudio sobre el Artículo 88.
60 A/C.5/1304 y Corr.1 (mimeografiado).
61 A G (XXV), anexos, tema 8, A/8139.
62 Véase *Repertorio, Suplemento No. 4*, vol. II, Artículo 101, pág. 376, párrs. 54 a 57.
63 A/31/417 (mimeografiado).
64 A/C.5/1696 (mimeografiado).
65 A G (31), Supl. No. 9, párrs. 89 a 91 y anexo VII.
66 A G (XXV), Supl. No. 28, pág. 124.
67 A G (XXVII), Supl. No. 28, A/8728 y Corr.1.
68 A G, resolución 3357 (XXIX) de 18 de diciembre de 1974.
69 A G (31), Supl. No. 30, Informe de la CAPI, parte II.
70 A/31/239, observaciones del CAC (mimeografiado).
71 A/C.5/31/26 (mimeografiado).
72 A G (31), Supl. No. 39, resolución 31/141 A, B y C.
73 A/C.5/1371 (mimeografiado).
74 Véase en este *Suplemento* el estudio sobre el Artículo 8.
75 A G (XXIX), Supl. No. 9, A/9609.
76 A/9879 (mimeografiado).
77 *Reid contra el Secretario General de las Naciones Unidas, Fallo No. 210* (26 de abril de 1976): *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas*, 1976, págs. 137 y 139.
78 Véase también *Fallo No. 123; Anuario Jurídico de las Naciones Unidas*, 1968, pág. 185.
79 *Nelson contra el Secretario General de las Naciones Unidas, Fallo No. 157* (26 de abril de 1972): *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas*, 1972, págs. 127 y 128.
80 En la resolución 957 (X) de la Asamblea General, por la que se añadió el artículo 11 al Estatuto del Tribunal Administrativo.
81 La petición concedida fue la decimocuarta presentada a la Corte; a partir de entonces, la Corte ha considerado y rechazado las peticiones No. 15 a 19.
82 *Fasla contra el Secretario General de las Naciones Unidas, Fallo No. 158* (28 de abril de 1972): *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas*, 1972, págs. 128 a 131.
83 Véase *Petición de Revisión del Fallo No. 158 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, Opinión consultiva, I.C.J. Reports*, 1973, pág. 166, párrs. 4, 5, 7 y 8.
84 *Ibid.*, párrs. 3 y 6.
85 *Ibid.*, párrs. 6 y 9.
86 *Ibid.*, párrs. 101.
87 A G (XXII), anexos, tema 74, A/C.5/1128, pág. 19.
88 *Ibid.*, A/7014, párr. 122.
89 A G resolución 2369 (XXII).
90 A/C.5/1380 (mimeografiado).
91 A/C.5/1430 (mimeografiado).
92 CES, resolución 1768 (LIV).
93 A/C.5/1506 (mimeografiado).
94 A G (XXVIII), Plen., 2206a. ses.; véase también *ibid.*, anexos, tema 79, A/9450/Add.1, párr. 90 c).
95 E/5459 (mimeografiado).
96 A/C.5/1595 (mimeografiado).
97 A G (32), anexos, tema 67, A/32/480/Add.1.
98 /1978/28.

Capítulo XVI

DISPOSICIONES VARIAS

