



Asamblea General

Distr. general
23 de agosto de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Temas 116 y 125 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

Informe amplio sobre la dotación de personal para las misiones sobre el terreno, en particular el uso de los contratos de las series 300 y 100

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha elaborado con arreglo a lo dispuesto en la resolución 58/296 de la Asamblea General, en que la Asamblea pedía al Secretario General que informara sobre el uso de los contratos de la serie 300 para el personal que prestaba servicios en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas sobre el terreno. En el informe se estudian el actual contexto internacional en que se despliegan las operaciones de mantenimiento de la paz y la estrategia de la Organización para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de las misiones de mantenimiento de la paz en materia de recursos humanos, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto.

A fin de hacer un examen completo de la utilización de los contratos de las series 300 y 100, en el informe se describen los cambios experimentados en el actual contexto internacional para las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y, consiguientemente, en las expectativas de los Estados Miembros y los órganos legislativos. Se examinan medidas encaminadas a responder a las nuevas expectativas, fortalecer la gestión de las operaciones de mantenimiento de la paz y aumentar los efectos operacionales que puedan ejercer esas medidas en las personas y las circunstancias en que están destinadas a prestar servicio.

El Secretario General solicita la aprobación de la Asamblea General para la propuesta de utilizar contratos de la serie 100 en el nombramiento del personal destinado a misiones de seis meses de duración o más del que exista una necesidad continuada.

* A/59/150.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.	1–2	3
II. Situación actual y evolución de los postulados de base de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas	3–8	4
III. Adaptación de las misiones para hacer frente a nuevos desafíos.	9–15	6
IV. Estrategia en materia de recursos humanos.	16–38	8
V. Utilización de contratos de la serie 300.	39–63	15
VI. Repercusiones financieras	64–65	24
VII. Conclusión.	66	24
Anexo		
Preguntas y respuestas sobre los contratos de la serie 300 y de la serie 100		25

I. Introducción

1. Actualmente más que nunca, la comunidad internacional apela a las Naciones Unidas para que lleven a cabo operaciones de mantenimiento de la paz más complejas y amplias, en que la Organización realice tareas en materia de gobernanza, Estado de derecho, derechos humanos y seguridad, incluidas tareas de coordinación y supervisión de la asistencia para el desarrollo y la ayuda humanitaria. La labor de prestar apoyo eficazmente a esas operaciones plantea importantes exigencias para la Organización en muchos aspectos, aunque tal vez ninguno sea tan problemático como el de los recursos humanos. Las operaciones de mantenimiento de la paz actuales y futuras exigirán disponer de especialistas civiles con más experiencia, conocimientos y aptitudes. Para conseguir a ese personal hará falta invertir en las personas y retener sus servicios por plazos más prolongados que los cuatro años permitidos con arreglo a un nombramiento de duración limitada de la serie 300. En el presente informe se formulan propuestas sobre la utilización de nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 para el personal destinado sobre el terreno de cuyos servicios exista una necesidad continuada, y el regreso a la utilización estricta de los nombramientos con arreglo a la serie 300 para funciones concretas que estén claramente delimitadas en el tiempo, como actividades electorales, evaluaciones técnicas, servicios de asistencia temporal y otros proyectos a corto plazo. También se describen en el informe los efectos de esas propuestas en lo referente a la movilidad en la carrera, los condicionantes geográficos y la administración. Se prevén asimismo las consecuencias financieras de las recomendaciones formuladas.

2. Las presentes recomendaciones deben considerarse en todo su contexto. Por consiguiente, en el informe se indican los desafíos que tiene planteados actualmente el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la organización y el mantenimiento de las operaciones de paz sobre el terreno. Se estudian diferentes sistemas para mejorar la gestión de las misiones sobre el terreno y se examinan posibilidades que permitan aumentar la capacidad de las Naciones Unidas para contratar y retener a personal de alta calidad para las operaciones de mantenimiento de la paz, concretamente:

a) Se examina el entorno actual y los postulados de base en relación con las misiones sobre el terreno y el modo en que las transformaciones que han afectado a las condiciones internacionales a lo largo del último decenio han originado una demanda de operaciones más complejas en entornos cada vez más peligrosos. En el contexto de esas transformaciones, se examinan varias innovaciones estructurales en la organización de las misiones, como la adopción de nuevos modelos presupuestarios y organizativos, incluida la creación o redefinición de un número limitado de funciones, para permitir una mayor coherencia en la dotación de personal para las misiones y una mejor gestión de las operaciones sobre el terreno;

b) Además, se indica una serie de capacidades adicionales señaladas por los Estados Miembros y los órganos legislativos como instrumentos para mejorar las actividades de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Cabe mencionar como ejemplo el reconocimiento por el Consejo de Seguridad y el Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la necesidad de disponer de información táctica y sistemas de inteligencia sobre el terreno, adoptar las mejores prácticas de acuerdo con la experiencia adquirida (por ejemplo, la planificación integrada, el fomento de la capacitación y las visitas estandarizadas previas al despliegue y de

reconocimiento), y la consiguiente petición de que esas medidas se incorporaran a la etapa inicial y a las operaciones de las misiones para mejorar su eficacia operacional;

c) En ese contexto, en el informe se abordan los efectos de la utilización de contratos con arreglo a las series 300 y 100 en la capacidad de la Organización para contratar y retener al personal altamente cualificado que se necesita para mantener las operaciones de mantenimiento de la paz sobre el terreno.

II. Situación actual y evolución de los postulados de base de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas

3. Varias circunstancias han contribuido a crear el entorno internacional en que se desarrolla actualmente el despliegue de las misiones de mantenimiento de la paz. Entre esas circunstancias cabe mencionar: a) la dependencia cada vez mayor desde principios del decenio de 1990 de las misiones de las Naciones Unidas para contribuir al mantenimiento de los acuerdos de paz; b) el reconocimiento de que esas misiones probablemente están destinadas desde su inicio a tener una duración relativamente más larga de lo que se calculó en un principio; c) la necesidad cada vez mayor de acogerse al Capítulo VII de la Carta de las Naciones Unidas en el despliegue y, en ocasiones, en la ampliación de las operaciones; d) la conciencia cada día mayor de que las misiones deben llevar incorporada una amplia gama de tareas, relativas, entre otras cosas, a los asuntos políticos, de gobernanza, económicos, humanitarios, de desarrollo, de seguridad y de protección; y e) como quedó de manifiesto trágicamente en los atentados con bombas del 19 de agosto de 2003 contra la sede de las Naciones Unidas en Bagdad, el aumento de los ataques hostiles contra la presencia de las Naciones Unidas, sus operaciones y el personal conexo.

4. Los Estados Miembros han reconocido que la combinación de esos factores ocasiona nuevos y variados problemas para la gestión de las operaciones de mantenimiento de la paz sobre el terreno. En consecuencia, los órganos legislativos de las Naciones Unidas han autorizado y promovido varios mecanismos para facilitar la rápida introducción de misiones de mantenimiento de la paz, como la optimización del sistema de existencias para el despliegue estratégico, la financiación en la etapa previa al mandato para iniciar los preparativos operacionales antes del despliegue efectivo de las misiones y la capacidad de movilizar rápidamente a un cuadro de personal civil con los conocimientos y la experiencia necesarios para acelerar la eficacia operacional de las nuevas misiones.

5. Además, los órganos legislativos han hecho cada vez mayor hincapié en la importancia de adoptar un enfoque integrado de las operaciones de mantenimiento de la paz a fin de aprovechar los activos y las ventajas comparativas del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. La insistencia en la adopción de un enfoque integrado obedece al reconocimiento de que los objetivos a largo plazo de las misiones de mantenimiento de la paz no pueden alcanzarse si se depende principal o exclusivamente de un único componente, como las fuerzas militares o la mediación política. También se reconoce que las tareas humanitarias y de desarrollo no pueden avanzar satisfactoriamente en condiciones políticas adversas. La importante atención que se presta a los derechos humanos, el desarrollo y las cuestiones humanitarias debe adaptarse e integrarse habida cuenta de las circunstancias concretas que imperen cuando se introduzca una operación de mantenimiento de la paz.

6. En conjunción con esa nueva insistencia en el carácter integrado de las misiones, los Estados Miembros han empezado a estudiar métodos para lograr una mayor eficacia y eficiencia de las misiones situadas en estrecha proximidad, por ejemplo en África occidental, la región de los Grandes Lagos y el Oriente Medio. Con la adaptación de los enfoques “regionales” pertinentes para determinados propósitos y en misiones determinadas no sólo se reconoce explícitamente la importancia del contexto regional para el éxito de esas misiones, sino que también se contribuye a economizar valiosos recursos para las misiones de paz.

7. En estrecha relación con el examen de las posibilidades de ganar eficacia mediante la adopción de enfoques regionales, también se ha exhortado a que se haga un mayor uso de los “servicios comunes” para las operaciones de mantenimiento de la paz y los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que actúan en las zonas de las misiones. Varias misiones han estudiado ya la forma de lograr una mayor eficiencia y eficacia compartiendo instalaciones y servicios con asociados de las Naciones Unidas y, con ocasión del regreso operacional de las Naciones Unidas al Iraq, se hace un esfuerzo concertado por establecer una base de servicios comunes. Concretamente, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, junto con sus asociados operacionales sobre el terreno, está buscando maneras de materializar y consolidar una estrategia de servicios comunes en los cuatro ámbitos fundamentales de las instalaciones, el transporte (aéreo y terrestre), las comunicaciones y la seguridad que serviría de base para lograr un enfoque compartido que permitiera satisfacer otras necesidades comunes.

8. Como resultado de lo anterior, los postulados de base respecto de las operaciones de mantenimiento de la paz han evolucionado a lo largo del último decenio. A los fines del presente informe, entre los nuevos postulados destacan los siguientes:

a) El aumento de las operaciones de mantenimiento de la paz experimentado en el decenio de 1990 se ha mantenido. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debe tener capacidad para gestionar la puesta en marcha simultánea de varias misiones y estar preparado para los problemas particulares de planificación, dotación de recursos y funcionamiento operacional que entraña esa labor;

b) Esas misiones, que muchas veces obedecen a las disposiciones del Capítulo VII de la Carta, suponen una respuesta polifacética a situaciones complejas surgidas después de un conflicto. La experiencia ha demostrado que ya no sólo se espera de las operaciones de mantenimiento de la paz que creen el espacio y el momento adecuados para que se consolide un acuerdo político, sino también que contribuyan a establecer o reconstruir las estructuras de gobernanza y sociales necesarias para evitar la recaída en un conflicto. Como resultado de ello, es probable que las operaciones de mantenimiento de la paz pasen a tener una duración más prolongada, una mayor complejidad y un grado más alto de peligrosidad de lo que se había previsto en un principio;

c) Esas circunstancias exigen una mejor planificación, mecanismos más eficaces para lograr un despliegue rápido, una mayor disponibilidad de profesionales de la inteligencia táctica y unas actividades de capacitación integradas para garantizar el éxito de las operaciones;

d) Las Naciones Unidas deben adaptar su método tradicional para contratar y retener a personal civil para esas misiones, prestando especial atención a lograr una contratación rápida y transparente ofreciendo arreglos contractuales atractivos y

condiciones de servicio equitativas, utilizando los recursos nacionales siempre que sea posible, impartiendo capacitación especializada y brindando mejores perspectivas de carrera a fin de retener a las personas con los conocimientos y la experiencia que se necesitan para llevar a buen fin las operaciones sobre el terreno.

Es en ese último aspecto, es decir, la adaptación de la plantilla y la estructura de las misiones para atender las necesidades existentes sobre el terreno, en que más sentido cobra el debate sobre la estrategia de gestión de los recursos humanos, en particular la utilización de los contratos de las series 300 y 100.

III. Adaptación de las misiones para hacer frente a nuevos desafíos

9. Las diversas y numerosas operaciones de mantenimiento de la paz llevadas a cabo por la Organización a lo largo de su historia han dado origen a una experiencia considerable en la comprensión del modo en que la intervención de la comunidad internacional puede contribuir a paliar los conflictos armados, si bien en esa misma experiencia también se han puesto de manifiesto las limitaciones de la labor de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Algunas de esas limitaciones pueden atribuirse a la manera en que son organizadas y desplegadas sobre el terreno las misiones de mantenimiento de la paz. A ese respecto, el número de operaciones de mantenimiento de la paz realizadas desde el final de la guerra fría y el ritmo a que se han sucedido —especialmente la actual oleada de misiones simultáneas, nuevas o ampliadas de forma sustancial, por ejemplo en Côte d'Ivoire, Haití y Burundi (y posiblemente el Sudán, la República Democrática del Congo y el Iraq)— han motivado la posibilidad de efectuar comparaciones entre misiones, especialmente en lo que respecta a su estructura y organización. El cotejo entre las distintas misiones ha llevado a la conclusión de que puede hacerse mucho por uniformar la estructura básica de las misiones manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad para adaptar la misión a las necesidades particulares planteadas por cada mandato.

10. A ese respecto, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz inició la elaboración de modelos de estructura y de presupuesto como punto de partida para la organización de misiones, teniendo en cuenta las necesidades existentes en las sedes de las misiones y las oficinas regionales y entre los componentes civil, militar y de policía de las misiones. Con la uniformación de los elementos básicos de las misiones de envergadura comparable, manteniendo la flexibilidad para realizar adaptaciones según lo que necesiten las distintas misiones, resulta más fácil prever y gestionar las necesidades de dotación de personal, generación de fuerzas, presupuestación y apoyo logístico. Además, como se argumenta en la sección IV *infra*, ese método también sirve para asegurar que exista el debido equilibrio entre las necesidades de la Organización y de las misiones en lo que respecta a personal de contratación internacional, otros bienes de las Naciones Unidas, como los Voluntarios de las Naciones Unidas, el personal nacional de contratación local y, en los casos pertinentes, los servicios por contrata.

11. El proceso de elaboración de los modelos seguramente también contribuirá a aumentar la eficacia de las misiones gracias a la racionalización de su organización y su presupuesto. La necesidad de racionalizar la organización de las misiones para aumentar la eficacia operacional ha pasado a ser vital, especialmente en las misiones integradas, en que la armonización de los elementos referentes a política/gobernanza,

actividades militares/seguridad y asistencia humanitaria/desarrollo es esencial para el cumplimiento del mandato.

12. Cabe señalar, sin embargo, que el proceso de uniformación y racionalización a veces tendrá por consecuencia un número limitado de puestos y funciones nuevos o reajustados, especialmente a medida de que la regionalización, las misiones integradas y el sistema de los servicios comunes se conviertan en práctica habitual. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha reconocido que los mandatos, la complejidad y los desafíos de las nuevas misiones han puesto de relieve la necesidad de disponer de un segundo Representante Especial Adjunto del Secretario General que proporcione una capacidad fundamental de coordinación y supervisión para las actividades de desarrollo y asistencia humanitaria en situaciones posteriores a conflictos.

13. Además, las estructuras organizativas más racionales contribuirán a fomentar el aumento de la productividad y la rendición de cuentas y el establecimiento de unas parcelas de responsabilidad operacional mejor definidas dentro de la estructura de gestión de las misiones. Se reducirá hasta niveles más realistas el número de vías de presentación directa de informes al Representante Especial del Secretario General, lo que permitirá que el Representante Especial se concentre en alcanzar los objetivos estratégicos de la misión con la asistencia directa de su Adjunto para gestionar no solamente los aspectos del mandato relativos a cuestiones políticas, económicas, sociales y de seguridad, sino también las necesidades de la propia misión en materia de gestión, operaciones y seguridad.

14. Finalmente, como se ha señalado más arriba, los Estados Miembros y los órganos legislativos han intensificado su llamamiento para que mejore el funcionamiento de las misiones de mantenimiento de la paz que actúan sobre el terreno. Concretamente, han pedido que se incorporen sistemas de información e inteligencia tácticas para mejorar la capacidad de alerta temprana disponible para las misiones, especialmente las que actúan en condiciones de grave tensión y violencia persistente. También han instado repetidamente a que se adopten las prácticas recomendables y las enseñanzas de la experiencia, como la planificación integrada, los programas de capacitación estratégica y el establecimiento como norma de las visitas previas al despliegue y las visitas de reconocimiento, a fin de lograr una mayor eficacia en la previsión de las necesidades de la misión, la preparación para satisfacerlas y la ejecución de las medidas pertinentes.

15. En resumen, las misiones de mantenimiento de la paz han adquirido mayor envergadura y mandatos más complejos, que abarcan tareas de gobernanza, derechos humanos, Estado de derecho y elecciones, además de las funciones tradicionales de mantenimiento de la paz integradas con los programas de asistencia humanitaria y de desarrollo. El entorno en que se desarrollan también ha pasado a ser perceptiblemente más peligroso. El apoyo a esas operaciones pluridimensionales en unas circunstancias cada vez más arriesgadas exige que la Secretaría pueda disponer de un cuadro de personal civil de mantenimiento de la paz experimentado, capacitado y con múltiples aptitudes. Para establecer esa capacidad, en particular para abarcar el actual incremento de las operaciones de mantenimiento de la paz, es necesario fortalecer las estructuras y políticas de recursos humanos, en particular estableciendo contratos equitativos y condiciones de servicio actualizadas que no entorpezcan sino que faciliten la labor de atraer, contratar y retener a personal cualificado.

IV. Estrategia en materia de recursos humanos

A. Necesidades actuales y futuras en materia de recursos humanos

16. Uno de los factores que más han afectado a la dotación de personal para las operaciones de paz de las Naciones Unidas sobre el terreno es la multiplicación de las intervenciones internacionales de todo tipo en conflictos por todas partes del mundo. Los gobiernos han intensificado sus propios esfuerzos bilaterales, mientras que organizaciones no gubernamentales, organizaciones intergubernamentales, grupos religiosos e incluso empresas con fines de lucro han movilizado y dotado de personal a complejas operaciones para aliviar el sufrimiento, prestar asistencia humanitaria y ayudar a la recuperación y el desarrollo después de los conflictos.

17. Uno de los efectos de ese espectacular incremento de las intervenciones internacionales ha sido la escasez en el mundo en general de personas con competencia, movilidad y experiencia en relación con determinados conocimientos especializados muy demandados, en ámbitos tales como la gobernanza, el Estado de derecho, la asistencia electoral, las operaciones de aviación, la administración de combustibles y alimentos, las labores de escolta y la gestión de la seguridad.

18. El aspecto más destacado de esa circunstancia es que actualmente las Naciones Unidas compiten activamente con otras organizaciones, tanto nuevas como bien establecidas, incluidos, muchas veces, los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, por atraer al personal con los conocimientos más valiosos y la experiencia de más utilidad.

19. Las previsiones actuales sobre las operaciones nuevas o ampliadas mencionadas más arriba suponen la contratación de más de 2.200 nuevos funcionarios de contratación internacional y más de 2.500 funcionarios nacionales. Con el incremento de las operaciones de mantenimiento de la paz y el consiguiente alto grado de movilidad del personal sobre el terreno han surgido dificultades para retener la memoria institucional, así como conocimientos y experiencias de vital importancia. Sencillamente no hay disponible suficiente personal calificado para llenar vacantes fundamentales, en particular en los niveles directivos. Con el tiempo debe capacitarse a un número suficiente de personal sobre el terreno que pueda ocupar puestos directivos clave.

20. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha colaborado con los órganos legislativos y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para preparar su estrategia en materia de recursos humanos con el objetivo de conseguir un cuadro de personal de mantenimiento de la paz con alto grado de movilidad, experimentado, capacitado y con múltiples conocimientos en una diversa gama de especialidades laborales. La estrategia se basa en las recomendaciones formuladas en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809), el informe Brahimi y la iniciativa de reforma expuesta en el informe del Secretario General titulado "Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio" (A/57/387 y Corr.1). Los elementos fundamentales de esa estrategia son, entre otros, los siguientes:

a) Establecimiento de modelos de misión para lograr unas estructuras organizativas coherentes y racionales en cuyo marco se definirían los puestos, que se vincularían a unos perfiles genéricos de funciones en que se establecieran los

niveles de empleo y las responsabilidades, aptitudes y competencias necesarias para ocupar el puesto;

b) Introducción del sistema de evaluación de la actuación profesional en las misiones de mantenimiento de la paz para asegurar que la medición de la actuación profesional sea coherente con la de la Secretaría y que se alcancen los objetivos institucionales, así como el desarrollo de una cultura de la organización;

c) Elaboración de un marco estratégico de capacitación para contribuir a seguir cultivando los conocimientos y las aptitudes fundamentales;

d) Arreglos contractuales adecuados para retener a los miembros del personal en que se haya realizado una inversión importante y de cuyos servicios la Organización tenga una necesidad general;

e) Condiciones de servicio justas y equitativas para compensar, gratificar y retener a una plantilla de calidad para las misiones de mantenimiento de la paz.

B. Diseño organizacional

21. Para alcanzar los objetivos de la estrategia en materia de recursos humanos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz necesita poner en práctica un diseño organizacional eficaz que sirva de marco para todos los demás sistemas de recursos humanos y que abarque las estructuras organizativas, las definiciones de puestos y la planificación de los recursos humanos. El Departamento prepara modelos de misión que sirvan como instrumento de planificación para diseñar las estructuras organizativas que mejor se adapten a las necesidades para lograr la eficacia operacional y aprovechar al máximo los recursos humanos. Los modelos de misión también sirven para promover una mayor coherencia entre las misiones en lo referente a las estructuras organizativas y los niveles de dotación de personal, aunque permiten realizar ajustes según las necesidades de cada misión. En la medida de lo posible, mediante el criterio de la “presencia mínima” utilizado para planificar nuevas misiones se identifican las funciones que podrían ser desempeñadas por candidatos nacionales cualificados que puedan contribuir al proceso de reconstruir su país. Como ilustran los casos de la Misión de las Naciones Unidas de Asistencia para el Afganistán (UNAMA) y las misiones establecidas últimamente, se recurre cada vez más a la capacidad local y a la utilización de funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

22. También se sigue progresando en la utilización cada vez más extendida de perfiles genéricos de funciones para todas las misiones sobre el terreno. En las misiones especiales, el proceso de clasificación tradicional puesto por puesto no ha demostrado ser viable. Como resultado de ello, la determinación de la categoría en el comienzo de carrera y la consiguiente remuneración total han estado sujetos a variaciones individuales que, en algunos casos, han motivado que los funcionarios fueran contratados en una categoría inferior al nivel de las funciones que estaban destinados a desempeñar. La utilización sistemática de perfiles genéricos de funciones permitirá determinar estrictamente las relaciones entre puestos en el contexto de los modelos de misión y definir las aptitudes, la experiencia y las competencias exigidas para desempeñar las funciones de los puestos que hayan sido aprobados. La vinculación sistemática de los perfiles genéricos de funciones con puestos concretos en las misiones de mantenimiento de la paz permitirá al Departamento, en colaboración

con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, avanzar hacia un sistema basado en el criterio de las funciones del puesto, por el cual los candidatos que cumplan los requisitos de un puesto serán clasificados en esa categoría y serán retribuidos con arreglo a las funciones desempeñadas.

23. La definición de estructuras organizativas en que se prevean unos niveles de referencia para la plantilla, junto con la formulación de perfiles genéricos de funciones en que se definan los niveles de experiencia, conocimientos y competencias exigidos, permitirán al Departamento evaluar mejor las futuras necesidades de personal, tanto en lo referente al número de empleados como a las funciones necesarias para la dotación de personal de las misiones. Esos métodos también servirán para planificar la sucesión en el cargo, con la posibilidad de evaluar y preparar a los candidatos para asegurar la continuidad de la labor de dirección en los principales puestos de las misiones sobre el terreno.

C. Mecanismos de contratación y colocación

24. La introducción de los perfiles genéricos de funciones y la transición hacia un sistema basado en el criterio de las funciones del puesto han permitido al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz avanzar hacia un sistema de contratación más competitivo y transparente para todos los funcionarios, independientemente de si son o serán contratados con arreglo a las series 100 ó 300 del Reglamento del Personal. Tras varios años de anunciar las vacantes en su propio sitio en la Web, actualmente el Departamento utiliza el sistema Galaxy, con el que ha aumentado todavía más la competitividad y se ha ampliado la base de candidatos. Al mes de julio de 2004, se habían publicado en Galaxy más de 180 vacantes, aproximadamente 30 vacantes genéricas y 150 vacantes de puestos concretos en 20 misiones. En las etapas de evaluación y selección, el personal directivo sobre el terreno ha pasado a tener un papel más importante en la selección de los candidatos; actualmente comparte la responsabilidad con el Departamento en las tareas de efectuar la preselección, llevar a cabo entrevistas basadas en las competencias y recomendar a los mejores candidatos para los puestos. Con objeto de agilizar la contratación, se utiliza cada vez con mayor frecuencia una serie de mecanismos tales como una lista de candidatos cualificados preseleccionados, de entre los cuales las misiones pueden elegir a funcionarios para los puestos vacantes.

D. Capacitación e investigación

25. A medida que las misiones de mantenimiento de la paz se van haciendo más amplias y complejas, se necesita un mayor grado de pensamiento crítico y flexibilidad conceptual por parte del personal civil destinado a apoyar esas operaciones. Para dominar las normas y los procedimientos administrativos especiales y con frecuencia complejos de las Naciones Unidas se necesita tiempo, por lo que resulta difícil para los funcionarios de nueva contratación asumir puestos administrativos superiores. Al mismo tiempo, las aptitudes y los conocimientos de algunos miembros del personal con muchos años de servicio no se han actualizado, en parte por falta de una estrategia coherente de capacitación. Esos factores han tenido como resultado una laguna en las aptitudes y los conocimientos fundamentales del personal civil en las misiones de mantenimiento de la paz, lo que, a su vez, perjudica a la capacidad operacional y de apoyo de las misiones.

26. En un esfuerzo por abordar mejor las amplias necesidades de conocimientos especializados, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz lleva a cabo un amplio estudio sobre las misiones sobre el terreno y otras operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno para determinar las necesidades de capacitación. Los resultados del estudio servirán de base para elaborar un programa estratégico de capacitación y desarrollo para el personal civil. En el estudio, que concluirá en el tercer trimestre de 2004, se determinarán los conocimientos necesarios y se pondrán de relieve los programas de capacitación y desarrollo que se vincularán con las prácticas recomendadas. Las actividades de capacitación también se vincularán con la promoción de las perspectivas de carrera. Una vez que se hayan determinado las necesidades de capacitación y experiencia equivalente para distintos grupos funcionales, esas necesidades se incorporarán a los anuncios de vacantes para los procedimientos de contratación y ascenso.

E. Arreglos contractuales

27. Las operaciones de mantenimiento de la paz modernas exigen arreglos contractuales que sean flexibles, respondan a las necesidades de la organización y establezcan condiciones de servicio en que se retribuya adecuadamente al personal y se logre atraer y retener a personal de calidad. Habida cuenta de que las misiones tienen necesidad de emplear a personal para períodos de diferentes duraciones, es conveniente disponer de diversos mecanismos contractuales para facilitar el empleo de personal a corto, medio y largo plazos. En los diez últimos años, se ha seguido la práctica de contratar a todo el personal para las misiones especiales mediante contratos de duración limitada, inicialmente de seis meses, con independencia de si había o no una necesidad a largo plazo de sus conocimientos especializados. Las prolongaciones de los contratos suelen estar limitadas a seis meses y sujetas al mandato de la misión. El servicio prestado en condiciones difíciles, lejos de la familia, con contratos a corto plazo y perspectivas de carrera limitadas difícilmente facilita la retención del personal más cualificado, que, como se ha señalado más arriba, tiende cada día más a encontrar otras oportunidades de empleo más atractivas.

28. Los contratos ofrecidos al personal sobre el terreno deberían ajustarse a las distintas necesidades de recursos humanos sobre el terreno. Para los puestos de corta duración, de seis meses como máximo, debería seguirse utilizando el contrato de la serie 300, tal como fue concebido inicialmente, para el empleo de corto plazo. En el caso de los puestos que se necesiten para más de seis meses, la Secretaría debería utilizar otras series existentes del Reglamento del Personal. Se consideró la posibilidad de utilizar la serie 200, que fue establecida para el personal de proyectos contratado para prestar servicio en relación con proyectos de asistencia técnica, principalmente sobre el terreno y que prevé condiciones de servicio semejantes a la serie 100. Ese personal es contratado habitualmente para proyectos determinados, según su experiencia en un ámbito concreto. En la serie 200 sólo se prevén los contratos en la categoría del cuadro orgánico. El personal destinado a prestar servicios de apoyo en un proyecto de asistencia técnica es contratado con arreglo a la serie 100. No hay nada previsto en materia de adelanto profesional ni desarrollo del personal de proyectos más allá de los límites del proyecto para el que haya sido contratado. En cambio, la serie 100, que abarca a todas las categorías del personal, incluido el personal de apoyo, puede favorecer la flexibilidad que se pretende conseguir para transferir conocimientos especializados entre misiones. Por consiguiente, el

contrato de plazo fijo de la serie 100 es considerado más conveniente para satisfacer las acuciantes necesidades que presentan actualmente las actividades de mantenimiento de la paz.

F. Condiciones de servicio

29. La remuneración y las prestaciones para el personal sobre el terreno deben ser equitativas y satisfacer las necesidades sociales y físicas especiales de unos funcionarios que trabajan y viven en una situación difícil, muchas veces en condiciones peligrosas y aisladas. Actualmente, las condiciones de servicio del personal sobre el terreno varían sustancialmente según la situación contractual del funcionario o su situación de movilidad. Los funcionarios con personas a su cargo que están sujetos a contratos de duración limitada con arreglo a la serie 300 reciben generalmente menores prestaciones y subsidios que los de la serie 100. Por ejemplo, no tienen derecho a prestaciones tales como el subsidio de educación, el viaje para visitar a la familia, la licencia para visitar el país de origen, la prima de idiomas y el incremento periódico dentro de la categoría. Los funcionarios de la Sede u otros lugares de servicio destacados a una misión especial mantienen su sueldo, ajuste por lugar de destino, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y otros subsidios aplicables a su oficina de origen, y reciben las dietas aplicables a la misión. Los funcionarios contratados para prestar servicios limitados a una misión en particular reciben dietas por misión, pero no ajuste por lugar de destino ni prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. Esas diferencias ocasionan una disparidad de remuneración y prestaciones entre funcionarios que trabajan juntos en una misión y desempeñan las mismas funciones, lo que perjudica a la moral del personal y afecta a la capacidad de la Secretaría de retener a los funcionarios más cualificados para las operaciones de mantenimiento de la paz.

30. Como se señalaba en el informe del Secretario General sobre el fortalecimiento de las Naciones Unidas (A/57/387 y Corr.1), la remuneración total para el personal sobre el terreno no ha evolucionado en función de las necesidades de los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino difíciles y no aptos para las familias. Miles de funcionarios prestan servicio en misiones especiales sin percibir indemnización por movilidad y condiciones de vida difíciles y permaneciendo alejados de su familia por plazos prolongados. Los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que operan sobre el terreno y muchas organizaciones no gubernamentales y otros organismos ofrecen frecuentemente condiciones de servicio más atractivas para su personal, mientras que la Secretaría se encuentra muchas veces compitiendo con otros organismos sobre el terreno para conseguir a los mejores funcionarios.

31. Para satisfacer las necesidades actuales y futuras de las operaciones de mantenimiento de la paz, la Secretaría debe conseguir un cuadro dedicado de personal competente, experimentado y cualificado para las labores sobre el terreno. Los conocimientos y la experiencia se ganan a lo largo del tiempo, por lo que entrañan una inversión de la Organización en su personal. Para retener a esos funcionarios y obtener una rentabilidad de esa inversión, las condiciones de servicio del personal sobre el terreno deben ajustarse a fin de garantizar la retención a largo plazo del personal competente.

32. Con objeto de facilitar ese proceso, se estableció un grupo de trabajo interinstitucional en respuesta a la medida 25 que figuraba en el informe del Secretario General sobre Fortalecimiento de las Naciones Unidas. En la medida 25 se pedía que se examinaran, para fines de 2003, las disposiciones contractuales y las prestaciones que se ofrecían al personal de la Secretaría sobre el terreno, para asegurar que fueran comparables o equivalentes a las que se ofrecían en los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. El grupo de trabajo, integrado por representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Asuntos Políticos, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), formuló una serie de recomendaciones, especialmente respecto del régimen de operaciones especiales utilizado por los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas.

33. Aunque la racionalización de los tipos de contratos a que está sujeto el personal sobre el terreno contribuirá a igualar en cierta medida las condiciones de servicio entre los diferentes grupos de funcionarios, la distinción entre las categorías de misiones “especiales” y misiones “establecidas” crea nuevas disparidades en las condiciones de servicio del personal sobre el terreno. Actualmente hay siete misiones establecidas: el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT), la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS), la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL), el Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán (UNMOGIP), la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP), la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina (OCENU) y la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia) (BLNU). Tradicionalmente, las misiones establecidas son consideradas misiones aptas para las familias, a las que pueden viajar y donde pueden ser instalados los familiares del funcionario (lo que, sin embargo, no es aplicable a la OCENU, a causa de las precarias condiciones de seguridad que imperan en ese lugar de destino). Los funcionarios de una misión establecida son contratados habitualmente con arreglo a la serie 100; reciben sueldo, ajuste por lugar de destino, prima de asignación, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y el subsidio de alquiler aplicable al lugar de destino, así como licencia para visitar el país de origen y prestación de viaje relacionado con el subsidio de educación para sí mismos y las personas a su cargo.

34. Todas las demás misiones están clasificadas en la categoría de misiones especiales, que han sido consideradas tradicionalmente lugares de destino no aptos para la familia. Los funcionarios destinados a una misión especial, ya sea con un contrato de la serie 100 o de la serie 300, no tienen derecho al pago por concepto de ajuste por lugar de destino, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, prima de asignación ni subsidio de alquiler. Perciben dietas por misión, cuyo objeto es sufragar los gastos de alojamiento y manutención y gastos imprevistos en el lugar de destino de la misión especial. No existe indemnización por mantener una vivienda

aparte para los miembros de la familia en el país de origen, ni tampoco por soportar condiciones de vida difíciles. Puesto que los miembros de la familia no son instalados en el lugar de destino de la misión especial, los funcionarios no tienen derecho a pedir licencia para visitar el país de origen ni prestación de viaje relacionado con el subsidio de educación en relación con sus dependientes. En cambio, los funcionarios procedentes de otro lugar de destino, como la Sede en Nueva York, siguen recibiendo su sueldo, ajuste por lugar de destino (si la misión no tiene componente militar), prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y otras prestaciones aplicables a su lugar de destino originario, así como dietas de misión determinadas en función del lugar de destino de la misión especial. Esos funcionarios siguen recibiendo prestaciones por sus familiares, licencia para visitar el país de origen y prestación de viaje relacionado con el subsidio de educación en conexión con su lugar de destino originario. Esas disparidades crean unas condiciones claramente desiguales para funcionarios que desempeñan funciones semejantes. Tales discrepancias agravan la presión y las tensiones que existen en las misiones sobre el terreno difíciles y peligrosas.

35. En el futuro, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz propondría que la aptitud para la instalación de la familia quedara desvinculada de la categoría de las misiones establecidas y se determinara si los familiares pueden ser instalados en un lugar de destino sobre la base de consideraciones de seguridad y de consideraciones políticas, operacionales y jurídicas. Los funcionarios que prestaran servicio en un lugar de destino apto para la familia ya no recibirían dietas por misión; tendrían los mismos derechos que los funcionarios destinados a las misiones establecidas y prestarían servicio en las mismas condiciones que los funcionarios de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas.

36. Los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que actúan sobre el terreno aplican un régimen de operaciones especiales al personal asignado a lugares de destino clasificados como no aptos para la familia. Con arreglo al régimen de operaciones especiales, los funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para la familia son instalados en un "lugar de asignación administrativa", situado en un país cercano al lugar de trabajo efectivo en que existan condiciones adecuadas para la instalación de los familiares. Ese lugar de asignación pasa a ser el lugar de destino oficial del funcionario, en virtud del cual se pagan el ajuste por lugar de destino, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y las prestaciones conexas. Además de recibir el sueldo, el ajuste por lugar de destino y otros subsidios del lugar de asignación, en el lugar de destino no apto para la familia el funcionario recibe una "prestación de subsistencia en el marco de las operaciones especiales", semejante a las dietas por misión y destinada a cubrir los gastos por concepto de manutención y alojamiento. El funcionario también tiene la posibilidad de disponer el viaje de su familia al lugar de asignación administrativa y su instalación en ese lugar.

37. Si bien el régimen de operaciones especiales prevé una retribución equitativa y suficiente para el personal de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que prestan servicio en los lugares de destino no aptos para la familia, no sería factible para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz adoptar ese régimen por completo, principalmente porque el Departamento no tendría la capacidad de proporcionar apoyo y seguridad si en un lugar de asignación administrativa hubiera un número considerable de familiares, y porque el alto grado de movilidad del personal haría extremadamente difícil la tramitación de las prestaciones

con arreglo a ese régimen. No obstante, el Departamento desearía estudiar otras soluciones para lograr que las condiciones de servicio del personal de mantenimiento de la paz fueran comparables, como mínimo, a las del personal de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que prestan servicio en el mismo lugar. La utilización de la serie 100 para la mayoría del personal sobre el terreno, excepto el contratado para actividades de plazo inferior a seis meses, representaría un primer paso hacia la mejora de la igualdad de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno. Además, el Departamento quiere estudiar la posibilidad de reconocer que los funcionarios asignados a misiones no aptas para la familia tienen un hogar y una familia fuera de la misión y de permitirles mantener una vivienda aparte para sus familiares en su país de origen o en su lugar de contratación, si es donde reside su familia. Ese sería el “lugar de destino administrativo” que daría lugar al pago del ajuste por lugar de destino según el coeficiente aplicable en ese lugar. Los funcionarios estarían en asignación desde ese lugar a la misión especial y recibirían dietas por misión. También recibirían prima de asignación, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y otras prestaciones basadas en la clasificación de la dificultad de las condiciones de vida en el lugar de destino no apto para la familia. Con ese criterio se equipararían más estrechamente las condiciones de servicio de los diferentes grupos de funcionarios que prestaran servicio en un lugar determinado, ya fuera en una misión de mantenimiento de la paz o en un organismo, fondo o programa de las Naciones Unidas.

G. Cuadro del Servicio Móvil

38. También es importante señalar que, por su resolución 58/257, la Asamblea General aprobó seis de las siete recomendaciones que figuraban en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro de Servicio Móvil para las operaciones de paz de las Naciones Unidas (A/57/78). Después de examinar la cuestión más a fondo y mantener consultas con las partes pertinentes, en particular el Sindicato del Personal del Servicio Móvil, se presentará una amplia propuesta sobre la futura composición del cuadro del Servicio Móvil.

V. Utilización de contratos de la serie 300¹

Antecedentes

A. Creación de la serie 300

39. Como se ha señalado anteriormente, a principios de la década de los noventa se registró un enorme aumento global de las actividades de mantenimiento de la paz. En esa década se establecieron más de 24 nuevas operaciones de mantenimiento de la paz. La demanda de actividades de esa índole se consideró en aquel momento una situación temporal que, tras alcanzar su grado máximo, volvería al nivel que tenía antes de los noventa. En consecuencia, la estrategia de recursos humanos empleada en los años noventa hizo hincapié en la contratación de un gran número de personal

¹ En el anexo del presente informe figura una presentación simplificada de las preguntas y respuestas sobre los contratos de la serie 300 y de la serie 100 junto con cuadros conexos para facilitar la consulta.

por períodos limitados para hacer frente a lo que se consideró un aumento temporal de las actividades de mantenimiento de la paz. La contratación y gestión de manera oportuna de un número elevado de funcionarios planteó grandes problemas a la Organización, habida cuenta de los limitados recursos humanos y la falta de sistemas de tecnología de la información para tramitar complejos procedimientos administrativos. Al no haber acuerdos contractuales más adecuados para asegurarse con rapidez los servicios de trabajadores durante períodos de tiempo limitados y sin perspectivas de carrera, muchas personas fueron contratadas para períodos largos con contratos de consultoría o acuerdos de servicios especiales. Esos tipos de contratos no estaban pensados para períodos de empleo largos y no ofrecían a los trabajadores el mismo nivel de protección de que gozaban los funcionarios de las Naciones Unidas en virtud de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. Se necesitaba, por tanto, un nuevo instrumento que flexibilizara la contratación y simplificara la gestión del personal no encuadrado en la categoría de funcionarios de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz.

40. En 1993 la Secretaría revisó la serie 300 del Reglamento del Personal para establecer dos tipos de nombramientos distintos de los de carrera: los nombramientos de corto plazo, por períodos no superiores a seis meses para prestar servicios de conferencias y otros servicios por períodos de corta duración, y los nombramientos de duración limitada, para asignaciones por períodos que, según se preveía, no superaran los tres años de duración y, en casos excepcionales, pudieran prorrogarse por un cuarto y último año. Se decidió que los nombramientos de duración limitada se utilizarían para actividades de duración limitada, entre ellas misiones de mantenimiento y establecimiento de la paz, misiones humanitarias, cooperación técnica sobre el terreno y otras situaciones de emergencia. Para los nombramientos de duración limitada se creó un sistema de remuneración que fuera sencillo de gestionar y ofreciera mayor flexibilidad en la contratación con un mínimo de gastos generales de administración. Con esa finalidad se implantó un sistema de remuneración simplificado basado en el pago de una suma global. El sistema de remuneración para los nombramientos de duración limitada estaba orientado especialmente a los empleos distintos de los de carrera. No ofrecía mecanismos para recompensar al personal por los servicios prestados a la Organización, como ascensos o aumentos de sueldo. No se preveían prestaciones a largo plazo de la seguridad social como seguro médico después de la separación del servicio y, al estar limitado a cuatro años de servicio, no permitía que los funcionarios participaran en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

B. Examen de la serie 300

41. En la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal se estipula que el Secretario General debe presentar un informe anual a la Asamblea General sobre las enmiendas provisionales al Reglamento del Personal. Si la Asamblea General considera que las disposiciones o enmiendas provisionales del Reglamento del Personal son contrarias al objetivo y la finalidad del Estatuto del Personal, podrá pedir que se modifique o se retire la disposición o la enmienda en cuestión. De conformidad con la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal, en el informe presentado por el Secretario General a la Asamblea General el 30 de noviembre de 1993² se informó a la Quinta

² A/C.5/48/37 y Add.1.

Comisión sobre las enmiendas a la serie 300 del Reglamento del Personal, que entraron en vigor el 1º de enero de 1994. En el informe se comunicaba a la Asamblea General la introducción de un nombramiento de duración limitada cuyo objetivo era lograr que la Organización “satisfaga de manera más eficaz sus necesidades cada vez mayores de personal de contratación a corto plazo para atender una diversidad de situaciones³ y se presentaba el texto completo de la revisión 5 de la serie 300 del Reglamento del Personal.

42. En junio de 1994, la Asamblea General decidió aplazar el examen de las enmiendas a la serie 300 del Reglamento del Personal hasta su cuadragésimo noveno período de sesiones y pidió la opinión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sobre la introducción por las Naciones Unidas de un nombramiento de duración limitada. Al examinar la cuestión de los nombramientos de duración limitada, la CAPI reconoció que era necesario un instrumento que ayudara a la Organización a atender las necesidades operacionales especiales existentes a la sazón y apoyó la idea de que se simplificaran los procedimientos de contratación y gestión del personal. Además, la CAPI destacó la importancia de que se respetara escrupulosamente el concepto de los nombramientos de duración limitada y de que se hiciera un seguimiento de la situación. Una vez examinada la cuestión, la CAPI “decidió recomendar al Secretario General que autorizara a la Secretaría de las Naciones Unidas a aplicar con carácter provisional las nuevas disposiciones, en la inteligencia de que la secretaría de la CAPI celebraría en los meses siguientes consultas con las partes interesadas acerca de las cuestiones que habían quedado pendientes”⁴.

43. La Asamblea General, en su resolución 49/223, tomó nota de las conclusiones preliminares de la CAPI que figuraban en su informe y pidió a la Comisión que, cuando terminara su estudio, le comunicara sus conclusiones sobre las disposiciones relativas a los contratos de duración limitada.

44. En 1997, la CAPI examinó en profundidad los proyectos experimentales aplicados por la Secretaría de las Naciones Unidas y el PNUD en relación con los nombramientos de duración limitada. En sus deliberaciones, la CAPI expresó preocupación por el hecho de que, con el tiempo, los nombramientos de duración limitada pudieran reemplazar a los acuerdos contractuales existentes y ello influyera en la fuerza de trabajo “básica”, esto es, el personal con contratos permanentes, de carrera o sin límites de tiempo y el personal con contratos de plazo fijo de un año o más. En su informe correspondiente a 1997, la Comisión destacó que los nombramientos de duración limitada “no deberían prolongarse, en ninguna circunstancia, más allá de una duración total de cuatro años. De lo contrario, se pondría en tela de juicio la razón de ser de la medida”⁵. La CAPI decidió que “hasta que se hallara en situación de examinar definitivamente el funcionamiento de los sistemas experimentales de las Naciones Unidas y del PNUD y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos de nombramientos de duración limitada, éstos deberían mantener su carácter experimental”⁶ En las decisiones de la CAPI también se “destacó la importancia de que las disposiciones sobre nombramientos de duración limitada se

³ *Ibíd.*, párr. 3.

⁴ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/49/30)*, párr. 366.

⁵ *Ibíd.*, *quinquagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/53/30)*, párr. 238.

⁶ *Ibíd.*, párr. 249 c).

aplicaran a los fines para los que habían sido concebidos; en este contexto, debería observarse estrictamente el límite máximo total de cuatro años de empleo con nombramientos de duración limitada”⁷. La Asamblea General, en su resolución 52/216, hizo suyas las decisiones de la CAPI que figuraban en el párrafo 249 de su informe correspondiente a 1997.

C. Aplicación de la serie 300

45. Los nombramientos de duración limitada se introdujeron progresivamente en misiones especiales de mantenimiento de la paz. En septiembre de 1994 se utilizaron inicialmente para contratar a funcionarios del cuadro de servicios generales de contratación local en la Fuerza de Protección de las Naciones Unidas (UNPROFOR) y la Operación de las Naciones Unidas en Mozambique (UNOMOZ), y después se ampliaron al personal de contratación local en todas las misiones especiales. Los nombramientos de duración limitada se utilizaron posteriormente para contratar a nuevos funcionarios internacionales del cuadro orgánico y del Servicio Móvil para las operaciones en Haití y Guatemala, y después pasaron a utilizarse en las nuevas contrataciones en todas las misiones especiales.

46. Cuando se introdujeron los nombramientos de duración limitada, la Secretaría tenía poca experiencia con misiones especiales. En aquel momento no se sabía si las misiones se prolongarían más allá de los cuatro años de los nombramientos de duración limitada. Entonces se pensó que las misiones especiales serían a corto plazo y, por consiguiente, los nombramientos de duración limitada pasaron a ser el principal mecanismo de contratación de todo el personal de las misiones especiales. Es decir, los nombramientos de duración limitada se emplearon para todas las funciones, con independencia de si éstas eran a corto o a largo plazo. No se emplearon nombramientos de duración limitada en misiones establecidas, como el ONUVT, el UNMOGIP, la UNFICYP, la FNUOS, la FPNUL, LA OCENU y la BLNU, al considerarlas operaciones establecidas a largo plazo.

D. Evolución de la serie 300

47. Como se ha señalado anteriormente, el sistema de remuneración de los nombramientos de duración limitada se creó para que fuera fácil de administrar. La remuneración de los funcionarios con esos nombramientos consistiría en el pago del sueldo básico en el escalón 1 de la tasa para funcionarios sin familiares a cargo de la escala de sueldos aplicable al cuadro orgánico, el Servicio Móvil y el cuadro de servicios generales, más una prestación por servicio no pensionable, pagadera como una suma global mensual. Se pagaría una suma global en calidad de viático en lugar de vacaciones en el país de origen. La prestación por servicio sustituiría a todos los demás derechos pagaderos normalmente a los funcionarios con contratos de la serie 100, incluidos la prestación por familiares a cargo, el subsidio de educación, el incremento periódico dentro de la categoría, la prima de idiomas, el subsidio por funciones especiales y la prima de repatriación. En el sistema inicial de remuneración de los nombramientos de duración limitada la cobertura de la seguridad social era menor de la que disponían generalmente los funcionarios contratados con arreglo a las series 100 y 200 del Reglamento del Personal. El nombramiento inicial de

⁷ *Ibíd.*, párr. 249 d).

duración limitada no incluía el derecho al seguro médico para los familiares y los derechos de licencia de enfermedad, vacaciones anuales y licencia de maternidad eran menores que los existentes con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal. Al utilizar en mayor medida la serie 300, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha tenido conocimiento, a partir de diversos datos, de que existe un descontento general entre los funcionarios respecto de las condiciones de servicio con nombramientos de duración limitada.

48. Como reconocimiento de las responsabilidades de un buen empleador de ofrecer una cobertura suficiente de seguridad social y garantizar una correlación razonable entre las condiciones de servicio de otros grupos de funcionarios, la Secretaría introdujo modificaciones graduales en el sistema de remuneración de los nombramientos de duración limitada. Con el tiempo, al introducir más cambios en la serie 300, ésta se volvió más compleja desde el punto de vista administrativo. Por ejemplo, la Organización únicamente se ocupó de los preparativos iniciales del viaje a la misión de los funcionarios de nueva contratación con nombramientos de duración limitada que recibían una suma global para sufragar los gastos de viaje por repatriación o por vacaciones anuales y tenían que encargarse de los preparativos de sus viajes. Tras un tiempo de utilización, ese sistema resultó ser poco práctico debido a los problemas relacionados con los preparativos de los viajes y los visados a destinos en zonas de conflicto. La suma global era a menudo insuficiente para costear los billetes de avión. En consecuencia, esa práctica se interrumpió y la Secretaría se hizo cargo de los preparativos de los viajes de los funcionarios con nombramientos de duración limitada de conformidad con las normas y los procedimientos existentes de la serie 100 del Reglamento del Personal relativos a viajes oficiales. Los derechos a vacaciones anuales y a licencia de maternidad con los nombramientos de duración limitada aumentaron, y en la actualidad son equivalentes a los existentes para los nombramientos de la serie 100. En julio de 2000 se modificaron las condiciones de servicio de los funcionarios con nombramientos de duración limitada a fin de incorporar un componente de familia en la prestación por servicio, de modo que los familiares que cumplieran los requisitos establecidos tuvieran seguro médico y los funcionarios con nombramientos de duración limitada pudieran participar en el plan de seguro colectivo de vida de las Naciones Unidas. Aunque esas medidas mejoraron hasta cierto punto el sistema de remuneración de los nombramientos de duración limitada, tuvieron un efecto negativo sobre la simplicidad administrativa de la serie 300. En la actualidad la serie 300 requiere las mismas medidas administrativas que los nombramientos de la serie 100, en lo que respecta a la verificación, el establecimiento y la supervisión de la situación familiar y la tramitación de medidas en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS).

49. Cuando se introdujeron los nombramientos de duración limitada no se solían anunciar las vacantes en las misiones especiales. Ante la insistencia de los Estados Miembros que pedían transparencia y competitividad en la contratación de todos los funcionarios para misiones sobre el terreno, ahora se aplican los mismos procedimientos de contratación para los nombramientos de duración limitada y los de plazo fijo. Las condiciones y los procedimientos para el anuncio de las vacantes y la selección de los candidatos se aplican en condiciones de igualdad a los funcionarios de las misiones con independencia de que su nombramiento sea de la serie 100 o de la serie 300 del Reglamento del Personal. Los criterios de cualificación y experiencia para puestos concretos son prácticamente idénticos para las contrataciones

de las dos series de contratos. En consecuencia, la serie 300 no es un mecanismo más rápido ni más simple para contratar al personal sobre el terreno.

E. Principios de aplicación

50. La serie 300 del Reglamento del Personal tiene por objeto atender a las necesidades especiales de las Naciones Unidas en lo referente a servicios de duración limitada. Gracias a ella es posible utilizar nombramientos de duración limitada para actividades con una duración limitada en las operaciones de mantenimiento de la paz y otras operaciones sobre el terreno. Esos nombramientos están pensados para asignaciones por períodos que, según lo previsto, no superen los tres años, con la posibilidad de prorrogarlos, en casos excepcionales, por un cuarto y último año. Como se ha señalado anteriormente, con el tiempo los nombramientos de duración limitada se utilizaron para la contratación inicial de todos los funcionarios que desempeñaran sus servicios en misiones especiales, con independencia de que se previera que la asignación sería superior a tres años. Pasaron a servir, básicamente, de período de prueba.

51. Al cabo de tres años con un nombramiento de duración limitada, la práctica habitual en la Secretaría era estudiar la posibilidad de renovar el nombramiento de los funcionarios con un contrato de plazo fijo de la serie 100 limitado al servicio con una misión concreta. La decisión de renovar el nombramiento de un funcionario con nombramiento de duración limitada con un contrato de la serie 100 se basaría en el desempeño satisfactorio de sus funciones y la previsión de que siguieran necesitando sus servicios. Si se consideraba que una de esas condiciones no se iba a cumplir, se tomaría la decisión de separar al funcionario del servicio al término del período de cuatro años o antes.

F. Situación contractual actual del personal de las misiones

52. Al 30 de junio de 2004, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz empleaba a 3.921 funcionarios internacionales de 157 países en operaciones de mantenimiento de la paz. De esos 3.921 funcionarios internacionales, 1.535 tienen nombramientos de duración limitada; 1.500 tienen nombramientos de plazo fijo de la serie 100 limitados al servicio en una misión concreta; 336 son oficiales del Servicio Móvil; y los 550 restantes están asignados de la Sede u otras oficinas. El Departamento emplea además a 7.685 funcionarios de contratación local, de los que 4.547 tienen nombramientos de duración limitada. Esos funcionarios realizan diversas funciones básicas, entre las que figuran idiomas, asuntos civiles, asuntos políticos, logística y administración, que el Departamento necesita en todo momento.

53. En los últimos cinco años (junio de 1999 a junio de 2004), 1.085 funcionarios internacionales han pasado de tener nombramientos de la serie 300 a tener nombramientos de la serie 100. De ellos, 885 siguen prestando sus servicios en la Organización, mientras que 200 han sido separados del servicio por distintos motivos.

54. De conformidad con la resolución 58/296 de la Asamblea General, en que la Asamblea decidió suspender, hasta el 31 de diciembre de 2004, la aplicación en las operaciones de mantenimiento de la paz del límite máximo de cuatro años para los nombramientos de duración limitada de la serie 300, la Secretaría ha abandonado la práctica de examinar los nombramientos de la serie 300 para reconvertirlos en

nombramientos de plazo fijo de la serie 100 una vez cumplido el cuarto año con un nombramiento de duración limitada. Se prevé que, para el 31 de diciembre de 2004, 206 funcionarios internacionales habrán cumplido su cuarto año con un nombramiento de ese tipo.

55. Separar inmediatamente del servicio a los funcionarios con nombramientos de duración limitada cuando cumplen el máximo de cuatro años con un nombramiento de ese tipo sin tomar en consideración las necesidades de la Organización de disponer de personal sobre el terreno capacitado y experimentado no constituye, en opinión del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, una buena práctica de gestión. La Organización no puede permitirse perder la memoria institucional, la capacidad y la experiencia decisivas acumuladas por el personal que trabaja sobre el terreno. Esa experiencia sobre el terreno es importante para todas las funciones que se llevan a cabo y no puede adquirirse instantáneamente mediante capacitación o ser reemplazada por el empleo de nuevos funcionarios. La obligación de separar del servicio a los funcionarios tras cuatro años con un nombramiento de duración limitada no haría sino aumentar la elevada tasa de vacantes y las presiones de que es objeto la Organización para llevar a cabo operaciones sobre el terreno de gran calidad y eficacia. La separación de esos funcionarios al cabo de cuatro años tendrá graves consecuencias para el funcionamiento de las distintas misiones. En 2003, 417 funcionarios cumplieron su cuarto año con un nombramiento de duración limitada. Si el Departamento tuviera que separar del servicio a esos funcionarios se perdería una cantidad valiosa de conocimientos institucionales, talento y capacidad, y se sumarían 417 vacantes a la ya alta tasa de vacantes que ha aumentado en la actualidad debido al incremento simultáneo de misiones nuevas y la ampliación de las existentes.

G. Propuestas de acuerdos contractuales para el personal sobre el terreno

56. Como se destacó en el informe Brahimi, el personal calificado y dedicado sobre el terreno ha trabajado en condiciones difíciles y peligrosas y, sin embargo, la Organización no ha encontrado aún “un mecanismo de contratación que permita reconocer y recompensar debidamente por sus servicios al personal mediante cierta estabilidad en el empleo”⁸. En el informe también se señaló que “es cierto que a los candidatos contratados para las misiones se les advierte explícitamente que no deben albergar expectativas falsas sobre empleo en el futuro puesto que la contratación externa tiene por objeto atender una demanda ‘temporal’, pero tales condiciones de servicio no atraen ni retienen a las personas más eficientes por mucho tiempo”⁸. Aunque no existe un registro oficial del movimiento de personal, la información oficiosa sugiere que la utilización de la serie 300 contribuye a la alta tasa de movimiento de personal en las misiones sobre el terreno, ya que las condiciones de servicio que se ofrecen son menos atractivas que las del sector privado o los organismos, los fondos y los programas de las Naciones Unidas.

57. En el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253 y Corr.1), se propuso que, para atender mejor las necesidades operacionales de la Organización, únicamente se concederían tres tipos de nombramientos a los funcionarios en todos los departamentos y lugares de destino,

⁸ A/55/305-S/2000/809, párr. 133.

incluidas las misiones sobre el terreno. Esos contratos son: a) de corta duración: hasta seis meses para necesidades a corto plazo; b) de plazo fijo: para seis meses o más con prórrogas hasta un total máximo de cinco años (incluidos los períodos trabajados con nombramientos de duración limitada); y c) continuos: ilimitados, mientras se satisfagan las necesidades de la Organización en materia de experiencia, conocimientos y aptitudes, y la actuación profesional sea satisfactoria. Como se pidió en la resolución 57/305, el Secretario General someterá a la consideración de la Asamblea General propuestas definitivas y concretas sobre los nuevos arreglos contractuales. Con los arreglos contractuales propuestos se atenderán mejor las necesidades operacionales a largo plazo de las misiones sobre el terreno.

58. Además, los arreglos contractuales propuestos contribuirán a garantizar que todos los funcionarios, en la Sede y sobre el terreno, reciben el mismo trato y que no se penaliza al personal sobre el terreno por prestar servicios en las misiones. Los funcionarios dedicados en las misiones sobre el terreno, que a menudo arriesgan su vida al trabajar en condiciones peligrosas y difíciles, no tendrán que preocuparse por la seguridad laboral y las condiciones de su servicio no serán inferiores a las de los funcionarios en la Sede u otros lugares de destino. La armonización de la situación contractual del personal sobre el terreno garantizará condiciones de servicio equitativas para todos los funcionarios sobre el terreno, eliminará una fuente de desmotivación y pondrá fin a la percepción de que los funcionarios sobre el terreno son empleados de “segunda clase”.

59. De conformidad con las iniciativas de reforma del Secretario General y como parte de la estrategia de recursos humanos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para atender a las necesidades operacionales presentes y futuras, el Departamento prevé volver a aplicar adecuadamente los nombramientos de la serie 300; es decir, que se utilicen exclusivamente para actividades con un plazo claro, como el apoyo electoral, la asistencia temporal, las evaluaciones técnicas u otros proyectos a corto plazo. El nombramiento de plazo fijo se utilizará para los nombramientos de seis meses o más para funciones para las que existan necesidades operacionales continuas, a nivel mundial o en una misión concreta.

H. Repercusiones de la utilización de nombramientos de plazo fijo

60. A excepción de los oficiales del Servicio Móvil, los servicios de todos los funcionarios de misiones con contratos de la serie 100 están limitados al servicio en una misión concreta. El nombramiento de plazo fijo no comporta una garantía de continuidad en el empleo y no compromete a la Organización a ninguna expectativa de empleo de carrera a largo plazo. Los funcionarios con un contrato de plazo fijo de la serie 100 pueden ser separados del servicio por diversos motivos, como la abolición del puesto o un bajo rendimiento, de la misma manera que los funcionarios con contratos de la serie 300. Los nombramientos de plazo fijo del personal sobre el terreno se prorrogan en la actualidad hasta el fin del mandato de sus misiones respectivas. En consecuencia, los funcionarios pueden ser separados del servicio cuando venza su nombramiento en caso de que se cierre o se reduzca la misión.

61. Se ha expresado preocupación por la posibilidad de que un mayor uso de los contratos de la serie 100 para el personal sobre el terreno sirva de “puerta trasera” para acceder a nombramientos en la Secretaría o a otros puestos de la Sede. No obstante, en lo que respecta a la movilidad en la carrera, los funcionarios sobre

el terreno con nombramientos de plazo fijo de la serie 100 no tienen ninguna ventaja sobre los funcionarios con nombramientos de duración limitada de la serie 300 al solicitar un puesto en la Sede. Los funcionarios con contratos de la serie 100 y la serie 300 con nombramientos limitados al servicio en una misión concreta no son considerados técnicamente candidatos internos según el sistema de selección del personal⁹, aunque los funcionarios del cuadro orgánico pueden presentarse al amparo de ese sistema en el plazo de 30 días a los puestos de categoría P-4 y P-5 de conformidad con lo dispuesto en la resolución 52/219 de la Asamblea General. En esa resolución, la Asamblea decidió “que las personas con derecho a ser consideradas para cubrir vacantes internas en la Secretaría después de 12 meses de servicio ... sean aquellos funcionarios que hayan sido nombrados en el cuadro orgánico o categorías superiores con arreglo a las series 100 ó 300 del Reglamento del Personal para prestar servicios en puestos financiados con cargo a cuentas de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz en la Sede o en misiones de mantenimiento de la paz o en otras misiones sobre el terreno, y decide asimismo que el ejercicio de ese derecho se limite a los puestos vacantes de categoría P-4 y categorías superiores”. También se expresó preocupación por que la renovación del nombramiento con arreglo a la serie 100 de los funcionarios de misiones que antes tuvieran contratos de la serie 300 pudiera regularizar la situación de los funcionarios que no habían pasado por los procedimientos establecidos. Como ya se ha mencionado, los funcionarios de misiones son contratados siguiendo los mismos procedimientos, con independencia de que su nombramiento sea de la serie 100 o de la serie 300; su nombramiento está, y seguirá estando, limitado a la misión para la que fueron nombrados. Esos funcionarios dependen del sistema de selección del personal aplicable a todos los candidatos, incluidos los funcionarios de misiones, cuando se presentan a puestos en la Secretaría y en ese momento pueden competir en condiciones de igualdad con los candidatos internos por los puestos de categoría P-4 y P-5 después de un año de servicio en la misión, a resultas de la resolución 52/219 mencionada anteriormente.

I. Otras consideraciones

62. Los nombramientos de funcionarios sobre el terreno con contratos de la serie 100 y la serie 300 se ajustan a lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al contratar a personal sobre el terreno, ya sea con la serie 100 o la serie 300, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Aunque los puestos sobre el terreno no están sujetos al sistema de límites convenientes, se da la debida consideración al género y a la importancia de contratar al personal para que haya la más amplia representación geográfica posible.

63. La simplificación de la carga de trámites administrativos, fundamental en el concepto original de los nombramientos de duración limitada, ha dejado de ser una de las consideraciones principales. Con las mejoras en los sistemas de tecnología de la información y la aplicación del IMIS en la mayoría de las misiones sobre el terreno, varios procesos administrativos se han automatizado y descentralizado y se realizan ahora sobre el terreno. En consecuencia, la tramitación de los derechos relacionados con los nombramientos de la serie 100 resulta ahora más sencilla.

⁹ ST/AI/2002/4.

VI. Repercusiones financieras

64. Al 30 de junio de 2004, tenían nombramientos de duración limitada (serie 300) 1.535 funcionarios de contratación internacional, lo que representaba el 39,2% de todo el personal de contratación internacional que prestaba servicio en las misiones de mantenimiento de la paz. De esos 1.535 funcionarios de contratación internacional, 770 pertenecían al cuadro orgánico y categorías superiores y 765 al Servicio Móvil, el Servicio de Seguridad y el cuadro de servicios generales. Según las previsiones, las repercusiones financieras derivadas de la renovación del nombramiento de esos 1.535 funcionarios con arreglo a la serie 100 ascenderían, a 16,5 millones de dólares anuales.

65. Además, al 30 de junio de 2004, tenían nombramientos de duración limitada (serie 300) 4.547 funcionarios de contratación nacional, lo que representaba el 59,2% de todo el personal de contratación nacional que prestaba servicios en las misiones de mantenimiento de la paz. Puesto que la remuneración total del personal de contratación nacional es similar en ambas series (300 y 100), las repercusiones financieras derivadas de la renovación del nombramiento de esos funcionarios de contratación nacional con arreglo a la serie 100 serían insignificantes.

VII. Conclusión

66. Para dar una respuesta efectiva a la creciente y cambiante demanda de unas actividades de mantenimiento de la paz más complejas, la Secretaría debe cerciorarse de que dispone de capacidades y recursos necesarios para desplegar rápidamente un número suficiente de personal civil experimentado y con aptitudes múltiples en apoyo de las misiones sobre el terreno. Para poder contar con este personal, es preciso invertir en los recursos humanos y, con frecuencia, retener sus servicios durante períodos superiores a cuatro años. En consecuencia, unos arreglos contractuales adecuados son decisivos para que la Secretaría pueda captar, contratar y retener al personal en las operaciones sobre el terreno. También es fundamental observar los principios básicos de equidad e imparcialidad en las condiciones de servicio del personal que presta sus servicios en misiones sobre el terreno difíciles y a menudo peligrosas. **Por estas razones, el Secretario General pide a la Asamblea General que dé su aprobación a la utilización de la serie 100 del Reglamento del Personal para el nombramiento del personal en las misiones sobre el terreno, durante períodos iguales o superiores a seis meses, cuyas funciones representen una necesidad persistente. El nombramiento de duración limitada se restringiría a su objetivo inicialmente previsto, es decir, actividades de duración limitada como evaluaciones técnicas, asistencia a corto plazo o proyectos especiales.**

Anexo

Preguntas y respuestas sobre los contratos de la serie 300 y de la serie 100^a

I. Desglose estadístico del personal

1. Desglose de la plantilla de personal civil actual por misión

En el cuadro 1 se expone un desglose estadístico, por misión, de todo el personal civil con nombramientos de la serie 300 (duración limitada) y de la serie 100.

- Al 30 de junio de 2004, prestaba servicio en las misiones sobre el terreno un total de 11.606 efectivos civiles, 3.921 de los cuales eran de contratación internacional y 7.685 de contratación local
- Esta cifra total incluye 1.535 efectivos de contratación internacional y 4.547 de contratación local con nombramientos de duración limitada, así como 2.386 funcionarios de contratación internacional y 3.138 de contratación local con contratos de la serie 100

En el cuadro 2, se facilitan detalles adicionales sobre el personal nombrado con arreglo a la serie 100.

- El personal cuyos contratos se rigen por la serie 100 incluye a personas asignadas al establecimiento de misiones (Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, Grupo de Observadores Militares de las Naciones en la India y el Pakistán, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano/Representante Personal del Secretario General en el Sur del Líbano, Coordinador Especial de las Naciones Unidas en los Territorios Ocupados, Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación y Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi, oficiales del Servicio Móvil, personal asignado de la Sede y otras oficinas, así como personal cuyos contratos habían sido convertidos de la serie 300 a la serie 100 después de que cumplieran el período máximo permitido con nombramientos de duración limitada.

2. Número de efectivos que cuentan actualmente con contratos de la serie 300 y número previsto a efectos de renovación de su nombramiento

En la actualidad, hay 1.535 efectivos de contratación internacional con nombramientos de duración limitada.

- De este número, 206 funcionarios de contratación internacional han cumplido, o cumplirán, en 2004 su cuarto año con nombramientos de duración limitada (cuadro 3). De esta cifra, 43 funcionarios habían superado el límite máximo de cuatro años al 30 de junio de 2004, en respuesta a las inquietudes expresadas

^a Sobre la base de las cuestiones y peticiones formuladas por la Quinta Comisión en su sesión informativa oficiosa sobre los nombramientos de duración limitada, celebrada en mayo de 2004.

por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y a la espera de que la cuestión sea examinada por la Asamblea General

- Además, 163 efectivos cumplirán su cuarto año con nombramientos de duración limitada entre julio y diciembre de 2004
- Otros 1.329 cumplirán a su cuarto año después de 2004. En el anexo 4 se muestran las previsiones de las fechas en que este personal cumplirá su cuarto año con nombramientos de duración limitada

Además, hay actualmente 4.547 efectivos de contratación local con nombramientos de duración limitada.

- Las mismas normas y limitaciones temporales sobre la utilización de la serie 300 son aplicables al personal de contratación local
- En 2004, 969 efectivos de contratación local cumplirán el plazo máximo de cuatro años
- En el cuadro 4 también se expone la tabla cronológica prevista del personal de contratación local que llega a su cuarto año con nombramientos de duración limitada.

3. En los cinco últimos años, ¿cuántos efectivos con contratos de la serie 300 han sido objeto de una conversión a la serie 100 y cuántos de ellos se han jubilado, han dimitido o se han separado del servicio por otros motivos, y cuántos siguen en activo?

En los cinco últimos años, 1.085 efectivos con nombramientos de duración limitada han pasado a regirse por la serie 100 tras alcanzar el período máximo previsto para ese tipo de nombramientos. De ese personal que fue objeto de una renovación de su nombramiento con arreglo a la serie 100, 200 efectivos se han separado del servicio y 885 siguen en activo, lo que representa una tasa de movimiento del personal del 18,5% (véase el cuadro 5).

4. ¿Cómo se tiene en cuenta el principio de distribución geográfica? ¿Qué medidas se toman en caso de solicitudes procedentes de un país excesivamente representado?

Aunque los puestos sobre el terreno no están sujetos al sistema de límites convenientes per se, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz observa el principio recogido en la Carta de las Naciones Unidas de captar al personal más eficaz, competente e íntegro, teniendo debidamente en cuenta la importancia de una contratación de personal con miras a la más amplia representación geográfica posible.

II. Comparación entre las series 300 y 100

1. ¿Cuáles con las diferencias en las remuneraciones totales de las series 300 y 100?

En el cuadro 7 se incluye un gráfico sucinto en el que se comparan las principales características de los contratos con arreglo a las series 300 y 100. Obsérvese que:

- El sueldo básico de los nombramientos de la serie 300 está vinculado al escalón 1 de la categoría respectiva en la escala de sueldos de la serie 100
- Además, una prestación por servicio expresada en porcentaje del sueldo básico neto es pagadera en función de los niveles A (7% del sueldo básico neto), B (14%), C (25%) o D (28%). El nivel de prestación por servicio se determina en el momento de la contratación sobre la base de las calificaciones académicas y los años de experiencia. El nivel de prestación por servicio se fija en el momento de la contratación y no es objeto de incrementos progresivos con el paso de los años al servicio de la Organización
- También se puede pagar un componente por familia equivalente al 12% del sueldo básico neto, más prestación por servicio, cuando un funcionario con nombramiento de duración limitada tiene al menos un familiar a cargo que reúne los requisitos correspondientes (se trata de una cantidad fija con independencia del número de personas a cargo)
- La escala de sueldos de la serie 300 no incluye incrementos de sueldos. Tampoco incluye otras prestaciones, como el subsidio de educación o el ajuste por lugar de destino, ni prestaciones de seguridad social a largo plazo como el seguro médico después de la separación del servicio
- En el caso del personal de contratación local, la remuneración total con arreglo a las series 300 y 100 es similar, a excepción hecha de los incrementos de sueldos y de una prestación familiar pagadera con arreglo a la serie 100.

2. ¿Cuáles son las condiciones actuales que rigen la contratación de personal con arreglo a la serie 300?

A título informativo, cabe recordar que hay dos tipos de misiones de mantenimiento de la paz: establecidas y especiales.

- Las misiones establecidas se caracterizan por unas operaciones a largo plazo y suelen ser lugares de destino en que el funcionario puede estar acompañado por sus familiares. En la actualidad sólo hay siete misiones establecidas: ONUVT, UNMOGIP, FPNUL, FNUOS, UNFICYP, OCENU y la Base Logística de las Naciones Unidas
- Todas las demás misiones de mantenimiento de la paz son consideradas misiones especiales por motivos de seguridad, políticos u operacionales y son lugares de destino en que el funcionario no puede estar acompañado por sus familiares
- Puesto que el nombramiento de duración limitada estaba concebido inicialmente para actividades limitadas en el tiempo y las misiones establecidas tienen

un carácter de más largo plazo, dicho nombramiento no se ha utilizado en las misiones establecidas

- Sin embargo, en todas las misiones especiales el nombramiento de duración limitada ha constituido el mecanismo principal de contratación de todo el personal de contratación local e internacional.

3. ¿Cuál es la diferencia entre los procedimientos de contratación de las series 300 y 100?

Las políticas y los procedimientos de contratación del personal sobre el terreno con arreglo a los nombramientos de las series 300 y 100 son idénticos, debido principalmente a que el nombramiento de la serie 300 ha evolucionado hasta convertirse en un mecanismo de contratación de carácter genérico, en lugar de un medio especializado de contratar servicios para realizar actividades de naturaleza puramente limitada. Por consiguiente, los nombramientos de las series 300 y 100 se rigen por los mismos procedimientos de anuncio de vacantes y selección de candidatos. Además, las calificaciones y la experiencia necesarias para un puesto específico son las mismas a efectos de contratación con arreglo a las series 100 y 300. Este criterio permite a la Organización mantener la competitividad y la transparencia en los procesos de contratación.

III. Experiencia adquirida con la serie 300

1. ¿La conversión de la serie 300 a la serie 100 afectó a todo el personal que había cumplido su cuarto año con nombramientos de duración limitada, o se limitó a aquellos con un servicio distinguido?

La conversión de nombramientos de duración limitada en contratos de la serie 100 sólo se recomienda en el caso del personal que tenga un historial profesional satisfactorio y de cuyos servicios exista una necesidad persistente.

2. ¿Cómo se tiene en cuenta el principio de distribución geográfica? ¿Qué medidas se toman en caso de candidaturas procedentes de un país excesivamente representado?

Aunque los puestos sobre el terreno no están sujetos al sistema de límites convenientes per se, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz observa el principio consagrado en la Carta de captar al personal de la máxima eficacia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la importancia de que la contratación de personal se atenga a la más amplia representación geográfica posible.

3. ¿Guarda la elevada tasa de vacantes relación con la utilización de la serie 300?

No llevamos registros oficiales de las razones de las separaciones del servicio. Sin embargo, la información oficiosa recabada sugiere que la utilización de la serie 300 es un factor coadyuvante a la elevada tasa de vacantes, dado que las condiciones de servicio son menos atractivas que las de la serie 100; el personal de calidad ha sólido encontrar mejores condiciones contractuales y de servicio en el sector privado o en otras oficinas y organismos de las Naciones Unidas.

4. ¿Habrá necesidades temporales en las misiones nuevas y en gestación? ¿Para qué funciones se utilizará la serie 300 y para cuáles la serie 100?

Cabe la posibilidad de que haya algunas necesidades temporales en las nuevas misiones, como evaluaciones de corta duración con miras a las elecciones o la administración de proyectos de efecto rápido. Propusimos que la contratación de personal se rigiera por la serie 100 en las misiones nuevas y en gestación para desempeñar funciones de las que la Organización tenga una necesidad persistente a largo plazo. Se recurriría a los nombramientos de duración limitada en el caso de las funciones previstas para menos de seis meses.

5. ¿Por qué se recurre a la serie 100 cuando la serie 300 parece ser más conveniente por su “modernidad” (por ejemplo, sueldos de bandas anchas, beneficios monetarios, etc.)? ¿Se ve afectada de alguna manera la contratación, especialmente en lo que respecta a la competitividad?

El nombramiento con arreglo a la serie 300 fue concebido inicialmente para el servicio temporal, por lo que no ofrecía pagos ni prestaciones de seguridad social para las personas a cargo ni mecanismos que reconocieran los buenos servicios prestados a la Organización.

- A lo largo de los años, la remuneración total del personal con nombramientos de duración limitada ha sido objeto de numerosas críticas, ya que esas personas trabajan en difíciles condiciones sobre el terreno y codo con codo con otro personal cuyas condiciones de servicio son percibidas como diferentes y superiores
- En respuesta a las crecientes críticas vertidas ante esa situación de “segunda clase”, y reconociendo la tendencia de los empleadores de asumir mayores responsabilidades en la provisión de una seguridad social adecuada, se introdujeron mejoras en la remuneración total de la serie 300 que preveían un componente por familia de la prestación por servicio, la posibilidad de acogerse a un seguro de vida colectivo, prestaciones en caso de fallecimiento y seguro médico para las familias
- Con la introducción de estas mejoras, sin embargo, se ha perdido la ventaja que suponía un proceso administrativo simplificado. En la actualidad, la serie 300 requiere los mismos procesos administrativos que el nombramiento con arreglo a la serie 100.

IV. El camino a seguir

Renovación del nombramiento

1. ¿Qué tipos de puestos serían objeto de una renovación del nombramiento?

Todas las funciones que representan tanto una necesidad operacional ininterrumpida durante al menos seis meses como una necesidad estructural persistente en lo que respecta a la competencia profesional pueden acogerse a una renovación del nombramiento con arreglo a la serie 100.

- Las funciones que no se tendrían en cuenta a efectos de su conversión a la serie 100 son las de carácter genuinamente temporal, como las funciones electorales o cualquier función de las misiones que están reduciendo sus actividades y que no representan una necesidad persistente
- Las funciones especializadas que no representan una necesidad persistente para la Organización, como antropólogos forenses o expertos en demarcación fronteriza, no se tendrían generalmente en cuenta a efectos de renovación del nombramiento con arreglo a la serie 100.

2. ¿Cuál es la naturaleza de los nombramientos renovados? ¿Se trata de una “conversión generalizada”?

Proponemos que los nombramientos con arreglo a la serie 100 se apliquen a las funciones que representan una necesidad operacional ininterrumpida durante al menos seis meses.

- Con respecto al personal que ya esté en activo, proponemos que los que hayan agotado el límite máximo de cuatro años con nombramientos de duración limitada puedan optar a la renovación de su nombramiento con arreglo a la serie 100 siempre que: a) exista una necesidad operacional persistente de sus servicios; y b) el funcionario tenga un historial profesional satisfactorio. A nuestro juicio, este planteamiento no representa una “conversión generalizada”, sino un examen de la idoneidad en función de la necesidad institucional y el rendimiento individual.

3. ¿Existe algún mandato o resolución de la Asamblea General que permita la conversión del personal de la serie 300 a la serie 100?

En su resolución 52/216, la Asamblea General hizo suyas las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) incluidas en el informe de la Comisión correspondiente a 1997, en el que “destacó la importancia de que las disposiciones sobre nombramientos de duración limitada se aplicaran a los fines para los que habían sido concebidos; en este contexto, debería observarse estrictamente el límite máximo total de cuatro años de empleo con nombramientos de duración limitada” (A/52/30, párr. 249).

- En consecuencia, tanto la serie 300 del Reglamento del Personal como su serie 100 son aplicables a las misiones de mantenimiento de la paz
- La Secretaría ha interpretado que el nombramiento de duración limitada es un mecanismo de gestión a disposición del Secretario General con miras a su utilización en las operaciones de mantenimiento de la paz; sin embargo, no se prevé la necesidad de utilizar la serie 300 en todos los nombramientos de las operaciones de mantenimiento de la paz. Lo que se prevé es la imposibilidad de prorrogar el nombramiento de duración limitada más allá de cuatro años.

4. ¿Sigue siendo válido el modelo adoptado para las operaciones de mantenimiento de la paz?

El sistema de nombramientos de duración limitada fue concebido a principios del decenio de 1990, en un momento en que la Organización se enfrentaba a lo que se percibía como un incremento sin precedentes, aunque de carácter temporal, de las actividades de mantenimiento de la paz. En aquel entonces, se consideró que ese incremento era temporal porque muchas de las misiones electorales, como las de Mozambique, Namibia y Camboya, tenían una duración prevista de sólo algunos años.

- En los últimos 10 años, sin embargo, la Organización ha observado que las actividades de mantenimiento de la paz siguen manteniendo un nivel elevado
- Además, los mandatos de las misiones de mantenimiento de la paz han ganado en complejidad y requieren disciplinas y conocimientos especializados, así como una experiencia más amplia sobre el terreno
- Conforme ha evolucionado la naturaleza y la complejidad de las actividades de mantenimiento de la paz, las necesidades de mano de obra han pasado de la capacidad temporal característica del decenio de 1990 a una demanda estable, y en la actualidad creciente, de un personal civil encargado del mantenimiento de la paz altamente cualificado, con experiencia y susceptible de un despliegue rápido
- La disponibilidad de ese personal civil encargado del mantenimiento de la paz requiere una inversión en su formación y perfeccionamiento, así como adecuados arreglos contractuales y condiciones de servicio convenientes que permitan atraer y retener al personal de calidad.

5. ¿Cómo se manifiesta la baja moral sobre el terreno? ¿Se puede traducir en un escaso interés a la hora de solicitar los puestos o en un elevado movimiento del personal?

Sobre la base de la información oficiosa, aunque sustancial, facilitada por funcionarios a título individual, así como por el Sindicato del Personal del cuadro del Servicio Móvil, en algunos casos la baja moral se puede atribuir a un sentimiento de “situación de segunda clase” por el recurso a la serie 300. Nosotros también creemos que este particular descontento del personal contribuye efectivamente al movimiento del personal.

6. En el contexto de la propuesta formulada por el Secretario General de introducir un contrato continuo, ¿cómo incide la conversión en el contrato continuo?

La situación contractual del personal sobre el terreno encajaría plenamente en la propuesta del Secretario General encaminada a simplificar los arreglos contractuales, que incluiría un nombramiento de corta duración (máximo de seis meses), un nombramiento de plazo fijo (máximo de cinco años) y, a partir de entonces, un nombramiento continuo. Con todo, cualquier nombramiento del personal sobre el terreno seguiría estando sujeto a los mandatos de las misiones.

Siglas utilizadas en los cuadros 1 a 4

BONUCA:	Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana
MINUGUA:	Misión de las Naciones Unidas de verificación de derechos humanos en Guatemala
MINURSO:	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
MINUSTAH:	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
MONUC:	Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
ONUB:	Operación de las Naciones Unidas en Burundi
ONUCI:	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire
UNAMA:	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Afganistán
UNAMI:	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
UNAMSIL:	Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona
FNUOS:	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación en Chipre
UNFICYP:	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
FPNUL:	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
MINUEE:	Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea
UNMIK:	Misión de las Naciones Unidas en Kosovo
UNMIL:	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
UNMISSET:	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Timor Oriental
UNMOGIP:	Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán
UNOMB:	Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Bougainville
UNOMIG:	Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia
OCENU:	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina
UNTOP:	Oficina de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Tayikistán
ONUVT:	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua

Cuadro 1
Personal civil en las misiones de mantenimiento de la paz, por serie
de nombramiento, al 30 de junio de 2004

<i>Misión</i>	<i>Personal de contratación internacional</i>			<i>Personal de contratación local</i>			<i>Total</i>
	<i>100</i>	<i>300</i>	<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>300</i>	<i>Total</i>	
Total	2 386	1 535	3 921	3 138	4 547	7 685	11 606
BONUCA	9	12	21	19	14	33	54
Comisión Mixta del Camerún y Nigeria	6	–	6	–	–	–	6
MINUGUA	20	11	31	49	14	63	94
MINURSO	107	21	128	88	19	107	235
MINUSTAH	67	41	108	–	–	–	108
MONUC	390	305	695	88	861	949	1 644
ONUB	53	32	85	6	28	34	119
ONUCI	101	45	146	–	107	107	253
Representante Personal del Secretario General en el sur del Líbano	4	–	4	2	–	2	6
UNAMA	74	110	184	2	696	698	882
UNAMI	58	7	65	168	5	173	238
Misión de Avanzada de las Naciones Unidas en el Sudán	13	2	15	–	6	6	21
UNAMSIL	206	93	299	158	369	527	826
FNUOS	35	–	35	89	–	89	124
UNFICIP	42	–	42	107	–	107	149
FPNUL	106	–	106	295	–	295	401
Base Logística de las Naciones Unidas	28	–	28	94	–	94	122
MINUEE	140	90	230	–	251	251	481
UNMIK	329	477	806	1 230	1 505	2 735	3 541
UNMIL	278	113	391	436	–	436	827
UNMISSET	109	138	247	1	615	616	863
UNMOGIP	22	–	22	43	–	43	65
UNOMB	–	2	2	–	–	–	2
UNOMIG	66	32	98	121	51	172	270
Oficina de las Naciones Unidas en África Occidental	7	–	7	–	–	–	7
OCENU	20	–	20	20	–	20	40
UNTOP	5	4	9	11	6	17	26
ONUVT	91	–	91	111	–	111	202

Cuadro 2
Desglose del personal de contratación internacional, por misión
y tipo de asignación, al 30 de junio de 2004

Misión	Serie 100			Total	Serie 300		Total
	Asignación	Oficiales del Servicio Móvil	Nombra-miento ^a		Nombra-miento ^a	Total	
Total	550	336	1 500	2 386	1 535	1 535	3 921
BONUCA	1	–	8	9	12	12	21
Comisión Mixta del Camerún y Nigeria	6	–	–	6	–	–	6
MINUGUA	2	1	17	20	11	11	31
MINURSO	25	7	75	107	21	21	128
MINUSTAH	28	10	29	67	41	41	108
MONUC	109	25	256	390	305	305	695
ONUB	17	6	30	53	32	32	85
ONUCI	24	7	70	101	45	45	146
Representante Personal del Secretario General en el sur del Líbano	1	–	3	4	–	–	4
UNAMA	19	9	46	74	110	110	184
UNAMI	13	8	37	58	7	7	65
Misión de Avanzada de las Naciones Unidas en el Sudán	3	2	8	13	2	2	15
UNAMSIL	54	16	136	206	93	93	299
FNUOS	2	17	16	35	–	–	35
UNFICYP	1	16	25	42	–	–	42
FPNUL	13	48	45	106	–	–	106
Base Logística de las Naciones Unidas	1	5	22	28	–	–	28
MINUEE	32	18	90	140	90	90	230
UNMIK	57	23	249	329	477	477	806
UNMIL	79	27	172	278	113	113	391
UNMISSET	32	8	69	109	138	138	247
UNMOGIP	1	10	11	22	–	–	22
UNOMB	–	–	–	–	2	2	2
UNOMIG	14	15	37	66	32	32	98
Oficina de las Naciones Unidas en África Occidental	6	–	1	7	–	–	7
OCENU	–	3	17	20	–	–	20
UNTOP	1	–	4	5	4	4	9
ONUVT	9	55	27	91	–	–	91

^a Limitado al servicio en una misión específica.

Cuadro 3
Desglose del personal de contratación internacional con nombramientos de duración limitada, por misión, al 30 de junio de 2004

Cuadro 3.1
Personal de contratación internacional con nombramientos de duración limitada

	<i>Cuyo plazo máximo de 4 años expira en</i>		
	<i>diciembre de 2004</i>	<i>después de diciembre de 2004</i>	<i>Total</i>
Total	206	1 329	1 535
BONUCA	2	10	12
MINUEE	6	84	90
MINUGUA	–	11	11
MINURSO	7	14	21
MINUSTAH	3	38	41
Misión de Avanzada de las Naciones Unidas en el Sudán	–	2	2
MONUC	21	284	305
ONUB	2	30	32
ONUCI	3	42	45
UNAMA	6	104	110
UNAMI	–	7	7
UNAMSIL	4	89	93
UNMIK	127	350	477
UNMIL	2	111	113
UNMISSET	23	115	138
UNOMB	–	2	2
UNOMIG	–	32	32
UNTOP	–	4	4

Cuadro 3.2

Personal de contratación internacional con nombramientos de duración limitada cuyo plazo máximo de cuatro años expira en 2004

	<i>Antes de enero de 2004</i>	<i>Enero de 2004</i>	<i>Febrero de 2004</i>	<i>Marzo de 2004</i>	<i>Abril de 2004</i>	<i>Mayo de 2004</i>	<i>Junio de 2004</i>	<i>Julio de 2004</i>	<i>Agosto de 2004</i>	<i>Septiembre de 2004</i>	<i>Octubre de 2004</i>	<i>Noviembre de 2004</i>	<i>Diciembre de 2004</i>	<i>Total</i>
Total	2	2	5	3	5	14	12	39	26	29	24	28	17	206
BONUCA	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–	2
MINUEE	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1	2	1	6
MINURSO	–	–	–	–	1	1	–	3	1	1	–	–	–	7
MINUSTAH	–	–	–	–	–	–	–	1	2	–	–	–	–	3
MONUC	–	–	1	–	2	4	3	5	2	–	2	1	1	21
ONUB	–	–	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	2
ONUCI	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	1	–	3
UNAMA	–	–	1	–	–	2	1	1	–	–	1	–	–	6
UNAMSIL	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	1	–	1	4
UNMIK	1	2	2	2	1	6	8	23	18	24	11	20	9	127
UNMIL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
UNMISSET	–	–	1	1	–	–	–	4	–	3	7	2	5	23

Cuadro 4
Cronología de los nombramientos de duración limitada

Cronología ^a	Personal de contratación internacional																			Total general		
	Presupuesto de las actividades de mantenimiento de la paz												Presupuesto ordinario									
	MINUEE	MINURSO	MINUSTAH	MONUC	ONUB	ONUCI	UNAMSIL	UNMIK	UNMIL	UNMISSET	UNOMIG	Total	BONUCA	MINUGUA	Misión de Avanzada de las Naciones Unidas en el Sudán	UNAMA	UNAMI	UNOMB	UNTOP		Total	
Total	90	21	41	305	32	45	93	477	113	138	32	1 387	12	11	2	110	7	2	4	148	1 535	
Antes de 2004	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
Enero-junio de 2004	1	2	-	10	1	-	-	21	-	2	-	37	-	-	-	4	-	-	-	-	4	41
Julio-diciembre de 2004	4	5	3	11	1	3	4	105	2	21	-	159	2	-	-	2	-	-	-	-	4	163
Enero-junio de 2005	24	-	4	32	3	5	8	78	6	36	2	198	-	-	1	3	1	-	-	-	5	203
Julio-diciembre de 2005	6	5	-	89	3	3	17	36	1	8	3	171	1	2	-	3	1	1	-	-	8	179
Enero-junio de 2006	25	-	2	31	2	1	12	49	5	13	2	142	2	6	-	6	-	-	1	-	15	157
Julio-diciembre de 2006	5	5	-	49	7	1	14	42	7	19	5	154	-	2	-	26	2	-	2	-	32	186
Enero-junio de 2007	13	1	1	31	1	5	12	52	2	16	11	145	4	1	-	17	-	1	-	-	23	168
Julio-diciembre de 2007	6	1	1	26	-	7	16	43	23	11	5	139	2	-	-	37	-	-	-	-	39	178
Enero-junio de 2008	3	2	30	23	14	19	9	48	66	12	4	230	1	-	1	12	3	-	1	-	18	248
Julio-diciembre de 2008	2	-	-	3	-	1	1	2	1	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10

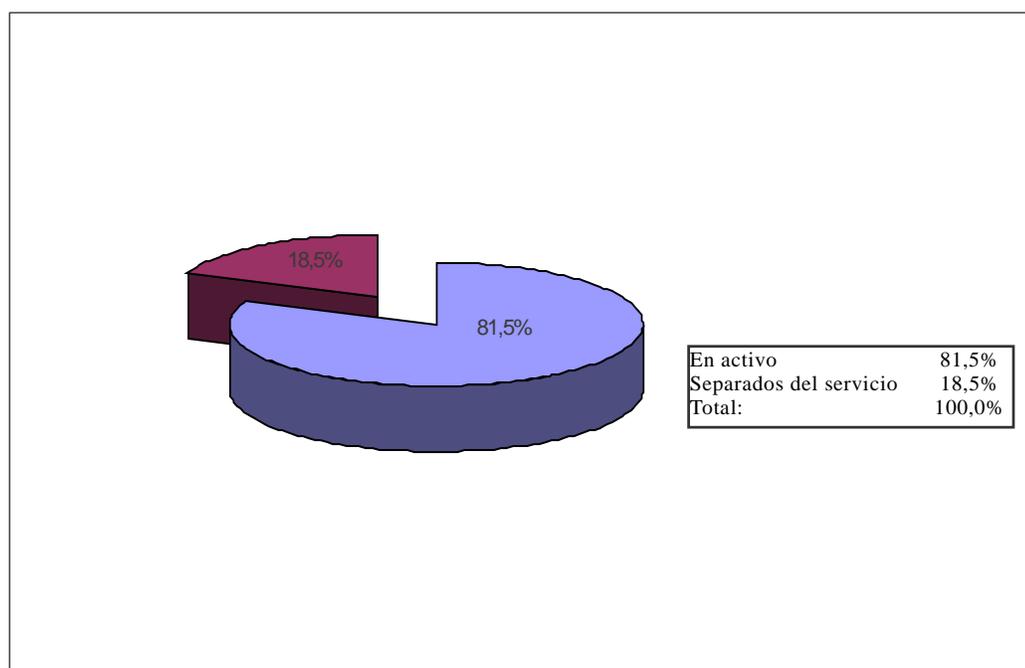
^a Período en que el personal agotará el plazo de cuatro años con nombramientos de duración limitada.

Cronología ^a	Personal de contratación nacional																	
	Presupuesto de las actividades de mantenimiento de la paz									Presupuesto ordinario							Total general	
	MINUEE	MINURSO	MONUC	ONUB	ONUCI	UNAMSIL	UNMIK	UNMISSET	UNOMIG	Total	BONUCA	MINUGUA	Misión de Avanzada de las Naciones Unidas en el Sudán	UNAMA	UNAMI	UNTOP		Total
Total	251	19	861	28	107	369	1 505	615	51	3 806	14	14	6	696	5	6	741	4 547
Antes de 2004	–	–	–	–	–	–	108	134	–	242	–	–	–	6	1	–	7	249
Enero-junio de 2004	1	–	2	–	–	–	510	201	2	716	–	2	–	1	–	1	4	720
Julio-diciembre de 2004	32	–	8	2	–	4	466	38	–	550	1	–	–	7	–	–	8	558
Enero-junio de 2005	99	6	42	7	–	112	155	61	2	484	–	3	–	5	1	1	10	494
Julio-diciembre de 2005	40	5	62	1	–	78	90	19	24	319	–	1	–	1	2	–	4	323
Enero-junio de 2006	25	4	92	–	–	50	90	56	7	324	–	4	–	83	1	1	89	413
Julio-diciembre de 2006	16	–	224	6	–	29	30	47	1	353	5	–	–	287	–	–	292	645
Enero-junio de 2007	10	2	81	9	7	48	25	40	2	224	2	2	–	120	–	1	125	349
Julio-diciembre de 2007	10	1	147	–	46	32	20	11	9	276	2	2	–	158	–	–	162	438
Enero-junio de 2008	18	1	203	3	54	16	11	8	4	318	4	–	6	28	–	2	40	358
Julio-diciembre de 2008	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

^a Período en que el personal agotará el plazo de cuatro años con nombramientos de duración limitada.

Cuadro 5
Conversión de nombramientos de duración limitada de la serie 300 en contratos con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal entre 1999 y 2004

	<i>Total de conversiones</i>	<i>En activo</i>	<i>Separados del servicio</i>
2004	277	260	16
2003	417	385	32
2002	133	92	41
2001	96	57	39
2000	94	58	36
1999	59	31	28
1998	12	4	8
Total	1 085	885	200



Cuadro 6
Comparación de los derechos del personal de misiones de contratación internacional con nombramientos de las series 100 y 300

<i>Número de serie</i>	<i>Derecho</i>	<i>Funcionarios nombrados para misiones especiales con arreglo a la serie 100</i>	<i>Serie 300 en misiones especiales</i>
Sueldos y prestaciones			
1.	Incremento anual de sueldo dentro de cada categoría	Sí	No
2.	Prestaciones familiares	Sí	No
3.	Prestación por servicio (incluido el componente por familia)	No	Sí
4.	Subsidio de educación	Sí	No
5.	Prima de idiomas	Sí	No
6.	Viático (en lugar de licencia para visitar el país de origen)	No	Sí
Nombramientos y ascensos			
7.	Limitación del servicio	Limitado a una misión específica; duración del nombramiento sujeta al mandato de la misión	Limitado a cuatro años como máximo; servicio limitado a una misión específica; duración del nombramiento sujeta al mandato de la misión
Seguridad social			
8.	Prestación en caso de fallecimiento	Sí (de conformidad con la regla 109.10 del Reglamento del Personal, que varía de tres a nueve meses de remuneración)	Sí (limitado a tres meses de remuneración neta)
9.	Contribución a la Caja de Pensiones	Sí	Sí (los funcionarios cotizan, pero sólo tienen derecho a pensión si el servicio es igual o superior a cinco años)
10.	Licencia de enfermedad	Sí (65 días de licencia por enfermedad con paga completa/65 días con media paga en un año civil consecutivo durante los tres primeros años; después de cuatro años de servicio, 195 días de licencia por enfermedad con paga completa y 195 días de licencia de enfermedad con media paga en cualquier período consecutivo de cuatro años)	Sí (dos días por mes que se pueden arrastrar)
11.	Seguro médico después de la separación del servicio	Sí	No
Licencias			
12.	Licencia anual (2,5 días al mes)	Sí (se pueden arrastrar 60 días)	Sí (se pueden arrastrar 30 días)
13.	Licencia familiar (licencia de enfermedad no certificada utilizada como licencia familiar)	Sí (siete días anuales)	Sí (tres días cada seis meses)

<i>Número de serie</i>	<i>Derecho</i>	<i>Funcionarios nombrados para misiones especiales con arreglo a la serie 100</i>	<i>Serie 300 en misiones especiales</i>
14.	Licencia de maternidad (16 semanas de paga completa)	Sí	Sí (16 semanas de licencia especial con paga completa en lugar de licencia de maternidad)
15.	Licencia de paternidad (es decir, parte de la licencia de maternidad con arreglo a la serie 100 no utilizada por la madre)	Sí	Sí (sólo si la madre es una funcionaria contratada con arreglo a la serie 100)
Prestaciones por separación del servicio			
16.	Indemnización por rescisión del nombramiento	Sí (según el anexo I del Reglamento del Personal)	Sí (una o dos semanas si se incluye en la carta de nombramiento)
17.	Prima de repatriación	Sí	No
18.	Compensación por vacaciones anuales no disfrutadas	Sí (máximo de 60 días)	Sí (máximo de 30 días)
Viajes			
19.	Viaje para visitar a la familia con opción de pago de una suma global	Sí	No
20.	Viaje en uso de licencia para visitar el país de origen con opción de pago de una suma global	Sí	No