



Naciones Unidas

**Informe de la Comisión de
Administración Pública
Internacional correspondiente
a 2006**

Adición

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo primer período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/61/30/Add.1)

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo primer período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/61/30/Add.1)

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006

Adición



Naciones Unidas • Nueva York, 2006

Nota

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras mayúsculas y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

La presente adición del informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006 contiene el examen de las propuestas del Secretario General realizado por la Comisión, en particular de la propuesta de introducir un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, sujeto a un único Reglamento del Personal, en respuesta a lo solicitado en la sección VI de la resolución A/61/244 de la Asamblea General. En la presente adición figuran también las conclusiones y recomendaciones de la Comisión relativas a las prestaciones de los funcionarios de contratación internacional en lugares de destino no aptos para familias, presentadas en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en la parte D de la sección I de su resolución A/61/239. En las dos resoluciones la Asamblea General pidió a la Comisión que le presentase el correspondiente informe en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones. En consecuencia, se ha preparado la adición en atención a esas solicitudes.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Carta de envío		iv
I. Introducción	1-2	2
II. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal	3-20	2
Propuestas del Secretario General para modificar los tipos de contrato	3-20	2
1. Antecedentes	3-4	2
2. Examen del marco contractual propuesto por el Secretario General y conclusiones de la Comisión al respecto	5-8	2
3. Cuestiones relacionadas con los nombramientos continuos	9-14	3
4. Cuestiones relacionadas con los nombramientos de plazo fijo	15-17	5
5. Cuestiones relacionadas con los nombramientos temporales	18-19	6
6. Conclusión	20	6
III. Condiciones de servicio sobre el terreno	21-54	7
Dotación de personal para las misiones sobre el terreno: examen de las prestaciones de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias	21-54	7
1. Antecedentes	21-23	7
2. Criterio aplicado en las operaciones de paz de las Naciones Unidas	24-32	8
3. Criterio aplicado por las organizaciones del sistema común distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	33-34	9
4. Problemas causados por los sistemas duales	35	10
5. Recomendaciones para la armonización	36-46	11
6. Esferas armonizadas en el régimen común de las Naciones Unidas	47	14
7. Otras cuestiones relativas a los lugares de destino no aptos para familias de las operaciones de paz de las Naciones Unidas	48-49	14
8. Búsqueda de propuestas más eficaces en función del costo para armonizar las prácticas aplicables al personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias	50	14
9. Simplificación de la contratación, retención y reasignación de funcionarios a lugares de destino no aptos para familias	51	15
10. Otras consideraciones	52-53	15
11. Consecuencias financieras de las recomendaciones	54	16
Anexos		
I. Comparación de la remuneración total del personal del cuadro orgánico de contratación internacional que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias		17
II. Funcionarios de contratación internacional en misiones especiales de las Naciones Unidas		20
III. Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión		21

Carta de envío

Abril de 2007

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunta la adición del 32° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 de la sección VI de la resolución 61/244 y en la parte D de la sección I de la resolución 61/239 de la Asamblea General.

Mucho le agradecería que tuviera a bien presentar el informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo remitiese también, por conducto de los jefes ejecutivos, a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, así como a los representantes del personal.

(Firmado) Kingston P. **Rhodes**
Presidente

Excelentísimo Señor
Ban Ki-moon
Secretario General de las Naciones Unidas
S-3800
Nueva York, NY 10017

Capítulo I

Introducción

1. En la sección VI de su resolución 61/244, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que examinase las propuestas del Secretario General, en particular la propuesta de introducir un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, sujeto a un único Reglamento del Personal, y que le informase al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones. En su 64º período de sesiones la Comisión examinó las propuestas del Secretario General (véase el capítulo II).

2. También en atención a una solicitud de la Asamblea General, formulada en la parte D de la sección I de la resolución 61/239, la Comisión examinó en su 64º período de sesiones las prestaciones de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas en lugares de destino no aptos para familias. Sus recomendaciones a efectos de armonizar estas prestaciones en la totalidad del sistema común figuran en el presente informe (véase el capítulo III).

Capítulo II

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

Propuestas del Secretario General para modificar los tipos de contrato

1. Antecedentes

3. El Secretario General, en un informe titulado “Invertir en el personal” (A/61/255), propuso un marco contractual para las organizaciones de las Naciones Unidas. El marco propuesto simplificaba los tipos de contrato reemplazando los múltiples tipos de nombramiento con arreglo a tres series de reglas del Reglamento del Personal por un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, sujeto a un único Reglamento del Personal.

4. La Comisión acogió con satisfacción la labor del Secretario General. Sin embargo, al comparar las propuestas del Secretario General con su propio marco contractual, la Comisión comprobó que, en varios aspectos importantes, dichas propuestas no estaban en consonancia con su marco.

2. Examen del marco contractual propuesto por el Secretario General y conclusiones de la Comisión al respecto

5. Un análisis minucioso de la propuesta del Secretario General reveló que se requerían cinco tipos de nombramientos y cinco tipos de contratos diferentes. Cada tipo de nombramiento se llevaría a efecto mediante el contrato correspondiente en el que se establecerían las condiciones de servicio aplicables a ese nombramiento particular. Según la propuesta, se utilizarían los siguientes tipos de nombramientos:

- a) Nombramientos continuos;
- b) Nombramientos continuos para proyectos o misiones determinados;
- c) Nombramientos de plazo fijo;
- d) Nombramientos de plazo fijo para proyectos o misiones determinados, y
- e) Nombramientos temporales.

Según el informe, en función de las necesidades de la Organización, los contratos de plazo fijo y los contratos continuos podrían seguir estando limitados a proyectos o misiones particulares a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo (véase A/61/255, párr. 244). Evidentemente, las condiciones de servicio aplicables a esos contratos serían distintas de las aplicables a los contratos continuos y de plazo fijo estándar, si la Organización ha de alcanzar su objetivo respecto de la utilización de contratos específicos para misiones.

6. Con arreglo al marco de la Comisión, no deberían utilizarse los contratos continuos cuando no existan expectativas de empleo a largo plazo. Los miembros del personal que prestan servicios en misiones podrían tener contratos continuos si fueran seleccionados para alguno de los 2.500 puestos básicos con expectativas de empleo a largo plazo. Otros miembros del personal que prestan servicios en las misiones tendrían nombramientos de plazo fijo consecutivos de una duración máxima de cinco años cada uno.

7. El marco de la Comisión se basa en la utilización de tan sólo tres tipos de nombramientos (temporales, de plazo fijo y continuos) y no prevé nombramientos específicos para misiones, salvo cuando se utilice el nombramiento temporal. Según el marco de la Comisión, son nombramientos temporales los nombramientos de duración limitada para misiones especiales, proyectos de duración limitada y operaciones especiales de asistencia humanitaria. (Como resultado de sus esfuerzos por armonizar las condiciones de servicio en lugares de destino no aptos para familias, la Comisión ha recomendado a la Asamblea General que ponga fin a los nombramientos de duración limitada en dichos lugares de destino).

8. La Comisión llegó a la conclusión de que la propuesta del Secretario General de introducir un contrato único para el empleo del personal de las Naciones Unidas en virtud de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal con tres tipos de nombramientos requeriría en realidad cinco tipos de contratos para el empleo del personal, en virtud de una serie de reglas del Reglamento del Personal, con cinco tipos de nombramientos. Aunque la Comisión era partidaria de que se adoptase una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, consideró que con la estructura sencilla de tres tipos de contratos descrita en el marco contractual de la propia Comisión se podían alcanzar todos los objetivos del Secretario General.

3. Cuestiones relacionadas con los nombramientos continuos

Obtención de un nombramiento continuo

9. Según la propuesta del Secretario General, una vez transcurridos cinco años, en función de la actuación profesional y de que los servicios del funcionario sigan siendo necesarios, el nombramiento se convierte en continuo (véase A/59/263/Add.1). La conversión a un nombramiento continuo no es acorde con el marco contractual de la Comisión, según el cual el personal que aspira a obtener un contrato continuo debe competir mediante procedimientos de selección públicos y transparentes (véase A/60/30, anexo IV). El método propuesto por el Secretario General equivale a una conversión automática, porque no existe concurso ni se limita el número de conversiones, de modo que básicamente todos los miembros del personal reunirían los criterios necesarios para la conversión. Así, todos los miembros del personal tendrían expectativas de conversión a un nombramiento continuo después de cinco años de servicio con un desempeño satisfactorio.

10. Si el marco de la Comisión no prevé la conversión de los nombramientos de plazo fijo a nombramientos continuos, es por varios motivos. La Comisión considera que la Asamblea General debería ser capaz de controlar los compromisos financieros y de largo plazo que ha contraído con el personal gestionando los tipos de nombramientos que utiliza. En ocasiones anteriores, la Asamblea General dio instrucciones al Secretario General para que tuviera en cuenta el concepto de servicio de carrera respecto de los funcionarios que desempeñaban funciones básicas, alcanzando al mismo tiempo el 70% de los nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica. Además, la Asamblea decidió que cinco años ininterrumpidos de servicios no daban derecho automáticamente a un nombramiento permanente (resolución 51/266). En su resolución 53/221, la Asamblea pidió al Secretario General que siguiera procurando aumentar la proporción de nombramientos de plazo fijo en toda la Secretaría. Esos y otros objetivos similares no se podrían alcanzar si se aplicase el marco contractual propuesto por el Secretario General. Los miembros del personal tendrían derecho a

la conversión a un nombramiento continuo después de cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo, siempre y cuando se cumplieran los requisitos de desempeño y en función de las necesidades del servicio. También es importante señalar que si un miembro del personal no ve convertido su nombramiento, quedaría separado del servicio porque no se contempla la posibilidad de un contrato de plazo fijo consecutivo (véase A/59/263/Add.1).

11. El marco contractual propuesto por el Secretario General también sería aplicable a otras organizaciones de las Naciones Unidas que se rigen por el Reglamento del Personal de la Secretaría, incluso el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos. Algunas de dichas organizaciones advirtieron a la Comisión de que no podrían aplicar el marco contractual que proponía el Secretario General debido a las restricciones impuestas por sus órganos rectores a la concesión de nombramientos continuos, la naturaleza de sus mandatos, su financiación u otras circunstancias específicas a su funcionamiento. La Comisión considera que el marco debe tener en cuenta las necesidades de todas las organizaciones a las que ha de ser aplicable.

12. La propuesta del Secretario General no es acorde con el marco contractual de la Comisión, que permite el nombramiento inicial con un contrato continuo. Teniendo en cuenta sus efectos positivos en la paridad de género y la distribución geográfica, la Comisión considera que los concursos nacionales son un instrumento útil para seleccionar a los candidatos mejor preparados de Estados Miembros insuficientemente representados para puestos básicos de carrera en las categorías P-2 y P-3. Actualmente, los candidatos seleccionados mediante concursos nacionales reciben contratos de prueba, los cuales se convierten en contratos permanentes al cabo de dos años de desempeño satisfactorio. Es probable que la tasa de aceptación de los candidatos seleccionados mediante concursos nacionales disminuya si únicamente se les ofrecen nombramientos de plazo fijo.

13. La Comisión está preocupada por la posibilidad de que las propuestas del Secretario General restrinjan la movilidad en el régimen común. Si sólo se conceden contratos permanentes después de cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo, el empleo en las organizaciones de las Naciones Unidas no sería atractivo para el personal de otras organizaciones del régimen común que presta servicios con nombramientos continuos.

Aplicabilidad del nombramiento continuo

14. Según la propuesta del Secretario General, los contratos continuos podrían estar limitados a proyectos o misiones particulares a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo, especialmente cuando el mandato tuviera un carácter claramente finito (véase A/61/255). Con arreglo al marco de la Comisión, el nombramiento continuo es para el personal de carrera que garantiza la continuidad de los programas en funciones básicas de la Organización. La Organización debe tener una necesidad permanente de funciones básicas de conformidad con su mandato antes de otorgar un nombramiento continuo, el cual, por su misma naturaleza, es de duración indeterminada. Con arreglo al marco de la Comisión, no debería otorgarse un contrato continuo cuando el mandato sea de carácter finito y no existan expectativas de empleo de duración indeterminada. Los

nombramientos de plazo fijo, cuya duración oscila entre uno y cinco años y que son renovables después de cinco, son apropiados, por ejemplo, para proyectos o misiones determinados. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, deberían otorgarse nombramientos continuos a los miembros del personal seleccionados para los 2.500 puestos básicos. En el proceso de selección deberían tenerse en cuenta factores como los méritos, la distribución geográfica y el género, y no el hecho de haber cumplido cinco años de servicio.

4. Cuestiones relacionadas con los nombramientos de plazo fijo

Duración de los nombramientos de plazo fijo

15. De conformidad con la propuesta del Secretario General, los contratos de plazo fijo podrían renovarse o prorrogarse hasta un período máximo de cinco años (véase A/61/255 y A/59/263/Add.1). En la propuesta del Secretario General no se prevén los nombramientos de plazo fijo renovables consecutivos. Si no se ponen a disposición de todos los funcionarios de la Organización nombramientos de plazo fijo, o no se selecciona a los funcionarios para nombramientos continuos, serían separados del servicio, aunque aún se necesitasen sus conocimientos y su desempeño hubiese sido satisfactorio. Por ejemplo, en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, sólo deberían otorgarse contratos continuos a los funcionarios seleccionados para ocupar los 2.500 puestos básicos. Los funcionarios no seleccionados cuyo nombramiento de plazo fijo hubiera llegado al límite de cinco años, quedarían separados, pues en la propuesta del Secretario General no figura ninguna disposición que permita prorrogar el nombramiento una vez terminado el período máximo de cinco años. La Comisión considera asimismo que ese cese arbitrario después de cinco años de servicio no es viable para los fondos y programas de las Naciones Unidas que no pueden convertir los nombramientos de los funcionarios que cumplen el requisito de desempeño satisfactorio, aunque sigan siendo necesarios sus servicios. El límite máximo de cinco años para los nombramientos de plazo fijo reduce la flexibilidad de la administración para asignar al personal a puestos en función de las necesidades de la Organización.

16. En la propuesta del Secretario General se prevé limitar los nombramientos de plazo fijo a misiones o proyectos determinados. Ello crea un nuevo tipo de nombramiento: un nombramiento de plazo fijo para una misión determinada. Las condiciones de servicio aplicables a ese contrato serían diferentes de las aplicadas para los nombramientos ordinarios de plazo fijo. El marco de la Comisión no incluye ese tipo de nombramiento. En sus esfuerzos por armonizar la dotación de personal de las misiones sobre el terreno, la Comisión ya ha determinado que los nombramientos para misiones determinadas que se utilizan en la actualidad deberían eliminarse gradualmente, pues no son lo suficientemente flexibles para trasladar al personal de una misión a otra. Los nombramientos para misiones determinadas no son instrumentos eficaces si se espera aplicar el requisito de la movilidad y existe la necesidad operacional de disponer de una fuerza de trabajo mundial.

Requisitos de movilidad de los nombramientos de plazo fijo

17. De conformidad con la propuesta del Secretario General, la política de movilidad requiere que los funcionarios de la Secretaría de la categoría G-5 a la categoría D-2 pasen a realizar otra función, y se trasladen a otro grupo ocupacional, departamento o lugar de destino una vez que lleguen al límite de permanencia en su

puesto. Por lo general, este límite es de cinco o seis años, en función del cuadro y la categoría del funcionario. Esa política de movilidad no debería ser aplicable a los fondos y programas de las Naciones Unidas, cuyas políticas de movilidad, bien establecidas y eficaces, son consonantes con las necesidades de cada organización.

5. Cuestiones relacionadas con los nombramientos temporales

Duración del nombramiento temporal

18. En el marco de la Comisión se establece que los nombramientos temporales tienen por objeto atender necesidades precisas de la Organización de corta duración, de menos de un año. No obstante, se prevé la posibilidad de prorrogarlos en las condiciones descritas en el Reglamento del Personal. El Secretario General ha propuesto nombramientos temporales de hasta dos años para responder a un aumento importante de las necesidades sobre el terreno. De conformidad con el marco de la Comisión, un nombramiento que se espera dure dos años debería ser un nombramiento de plazo fijo. Para ceñirse al marco de la Comisión, el Secretario General debería utilizar el nombramiento de plazo fijo con un límite de dos años o establecer que el nombramiento temporal tuviera una duración máxima de un año, con la posibilidad de renovarlo si fuese necesario. En el Reglamento del Personal deberían definirse más claramente las condiciones que deben cumplirse para renovar un nombramiento temporal. Por lo general, si se conoce de antemano que los servicios se necesitarán por más de un año, la opción adecuada sería el nombramiento de plazo fijo.

Período de prueba con un nombramiento temporal

19. Según el informe del Secretario General (A/61/255), los funcionarios que ingresaran en la Organización, en cualquier categoría, estarían sujetos a un período de prueba en el primer año de servicio. Con arreglo al marco de la Comisión, el período de prueba no sería aplicable a los funcionarios con nombramientos temporales de menos de un año.

6. Conclusión

20. La Comisión, habiendo examinado detenidamente la propuesta del Secretario General y en vista de lo antes señalado, llega a la conclusión de que la propuesta del Secretario General debería revisarse para ajustarla al marco contractual de la Comisión.

Capítulo III

Condiciones de servicio sobre el terreno

Dotación de personal para las misiones sobre el terreno: examen de las prestaciones de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias

1. Antecedentes

21. En su resolución 59/266 la Asamblea General pidió a la Comisión que examinara los instrumentos contractuales disponibles para el empleo de funcionarios del régimen común sobre el terreno, incluida la práctica de conversión de los nombramientos de la serie 300 a los de la serie 100 del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La Asamblea pidió además a la Comisión que le presentara un análisis en su sexagésimo primer período de sesiones respecto de la conveniencia y la viabilidad de armonizar las condiciones de servicio sobre el terreno de los lugares de destino no aptos para familias.

22. Teniendo en cuenta la resolución 59/266 de la Asamblea General, la información nueva expuesta en el informe del Secretario General titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1) y la información proporcionada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Comisión decidió volver a estudiar las prácticas relacionadas con las prestaciones de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias. Con el fin de agilizar el examen, en respuesta a la urgencia manifestada por las Naciones Unidas, la Comisión creó el Grupo de Trabajo sobre las prestaciones del personal de contratación internacional en lugares de destino aptos para familias. El Grupo de Trabajo celebró dos períodos de sesiones, de una semana de duración cada uno, en noviembre de 2006 y enero de 2007 en Nueva York. En su 64° período de sesiones, la Comisión examinó el informe del Grupo de Trabajo y recibió información de la Subsecretaría General de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, quien comunicó a la Comisión que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz tenía asignados en ese momento unos 21.000 puestos de plantilla autorizados, de los que casi 8.000 eran funcionarios de contratación internacional que prestaban servicios sobre el terreno. El 56% de esos funcionarios llevaba menos de dos años trabajando en el sistema de las Naciones Unidas. El 53% del personal del Departamento que prestaba servicios sobre el terreno tenía nombramientos de duración limitada con arreglo a la serie 300 y sus condiciones de servicio eran muy diferentes de las de sus colegas que trabajaban para los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas.

23. La Comisión observó que el Grupo de Trabajo había basado sus observaciones en los datos que figuraban en el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255), en el cual se indicaba que, de los 5.422 funcionarios internacionales que prestaban servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas, 5.024 trabajaban en misiones especiales no aptas para familias (véase el anexo II). Los costos estimados que figuraban en el informe del Secretario General se basaban en una cifra de 5.024 funcionarios internacionales que prestaban

servicios en misiones no aptas para familias, de los cuales se estimaba que la mitad estaban solteros y no tenían familiares a cargo y la otra mitad estaban casados y tenían un promedio de dos hijos.

2. Criterio aplicado en las operaciones de paz de las Naciones Unidas

24. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz utiliza dos tipos de contratos para dotar de personal a las misiones en que los funcionarios no pueden estar acompañados por sus familiares: los nombramientos de duración limitada (de la serie 300) y los contratos para misiones determinadas (contratos de plazo fijo de la serie 100). En el anexo II se indica la distribución del personal de contratación internacional en las operaciones de paz de las Naciones Unidas al 30 de junio de 2006 por categoría, tipo de contrato, tipo de misión y lugar, de acuerdo con la información proporcionada por el Departamento.

25. El nombramiento de duración limitada (de la serie 300) comprende un sueldo básico, prestación por condiciones de vida peligrosas, si corresponde, y una prima de reembolso de gastos (dietas por misión) para sufragar los gastos de subsistencia del funcionario en el lugar de destino. Además, se ofrece un plus por antigüedad en el servicio, de aproximadamente el 20% del sueldo, en previsión de diversos factores, como los incrementos del sueldo dentro de cada categoría, la prestación por familiares a cargo, condiciones de vida difíciles, etc.

26. A los nuevos contratados se les ofrecen nombramientos de duración limitada de seis meses. Al cabo de los seis meses el contrato puede ser prorrogado hasta un año, siempre que se ajuste a la duración del mandato. Si el mandato es de corta duración, las prórrogas se conceden a intervalos de tres meses como mínimo. El contrato no puede ser prorrogado por un período superior a cuatro años. El valor de estas prestaciones oscila entre el 66% y el 75% de las ofrecidas por otras organizaciones a sus nuevos funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias.

27. Por diversas y muy importantes razones, este tipo de contrato no resulta atractivo para la contratación y el mantenimiento del personal. Este contrato no ofrece seguridad en el empleo ni oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración es reducida en comparación con otros contratos del régimen común. No hay una progresión en la remuneración, pues no hay incrementos de sueldo dentro de cada categoría, ni tampoco ascensos ni ajustes por lugar de destino. No se reconocen ni recompensan las penurias de trabajar en un lugar de destino indeseable. No se tiene debidamente en cuenta el aislamiento de la familia y no se ofrece una compensación pecuniaria que sirva al funcionario que deba mantener una segunda casa para la familia.

28. Los contratos para misiones determinadas (contrato de plazo fijo de la serie 100) ofrecen un sueldo básico más elevado que el de los nombramientos de duración limitada y con arreglo a ellos se ofrecen prestaciones por familiares a cargo, subsidio de educación, prestaciones por condiciones de vida difíciles y un subsidio que permite sufragar los gastos de sustento del funcionario en el lugar de destino.

29. El nombramiento para misiones determinadas (contrato de plazo fijo de la serie 100) varía según la duración del mandato. Tras cuatro años de desempeño completamente satisfactorio y si fuera necesario, los funcionarios con nombramiento de duración limitada son nombrados nuevamente con arreglo a un

contrato de plazo fijo de seis meses de duración. En un principio los funcionarios no pueden ser nombrados con arreglo a un contrato de plazo fijo. Las prórrogas se conceden con el mismo criterio que los nombramientos de duración limitada y dependen de la certeza de prórroga del mandato. Dado que el mandato guarda relación directa con una misión concreta, el funcionario no puede ser reasignado a otra misión y el contrato no puede ser prorrogado más allá de la duración de la misión aun cuando los servicios del funcionario sean absolutamente necesarios en otro lugar. El valor de la remuneración es aproximadamente el 88% del que pagan otras organizaciones a sus funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias.

30. Este contrato, aunque es menos favorable que el de nombramiento de duración limitada, no es suficiente para atraer y mantener al personal. Como en el caso del nombramiento de duración limitada, no hay seguridad en el empleo. Se conceden aumentos de sueldos dentro de cada categoría, pero hay escasas oportunidades de adelanto profesional. Para contemplar las obligaciones del funcionario, se ofrece una cierta compensación financiera con el pago de la prestación por familiares a cargo y el subsidio de educación. Sin embargo, no hay compensación financiera para ayudar al funcionario que deba mantener una segunda casa para la familia. Como ocurre con los nombramientos de duración limitada, cuando corresponde se ofrece una prestación de subsistencia (dieta por misión) para sufragar los gastos realizados en el lugar de destino y una prestación por condiciones de vida peligrosas.

31. La Comisión examinó la situación general del personal en las operaciones de paz. Esos informes indicaron que, a pesar de las intensas campañas de contratación que dan por resultado unos 2.500 nombramientos al año, la tasa media de vacantes es del 25% y la tasa de rotación del personal en las operaciones de paz de las Naciones Unidas es en promedio del 30%. Cerca del 54% del cuadro orgánico tiene apenas dos años de experiencia. El personal trabaja en condiciones operativas dinámicas y de gran complejidad que exigen conocimientos especializados sobre las políticas, los sistemas y procedimientos de las Naciones Unidas. A la vez, los riesgos de seguridad, las condiciones de vida y el aislamiento de la familia se suman a las tensiones propias del trabajo.

32. Con la introducción de las misiones integradas a fines de 2003, las operaciones de paz por lo general consisten en una intervención a más largo plazo y multidimensional que requiere una presencia integrada del sistema de las Naciones Unidas. En esas misiones integradas, el personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas trabaja junto al personal de otros organismos del régimen común. El personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas tiene condiciones de servicio considerablemente inferiores en cuanto a remuneración y otras condiciones de servicio.

3. Criterio aplicado por las organizaciones del sistema común distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

33. Con excepción del personal que presta servicios en operaciones de paz de las Naciones Unidas (término que abarca tanto las misiones de mantenimiento de la paz como las misiones políticas especiales administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz), todas las organizaciones que tienen funcionarios prestando servicios en lugares de destino no aptos para familias aplican el régimen de operaciones especiales. Conforme a dicho régimen, se designa lugar

de asignación administrativa un lugar cercano al lugar de destino no apto para familias dotado de servicios médicos y educativos, y de viviendas. El funcionario y los familiares que pueden acompañarlo se establecen en el lugar de asignación administrativa, a menos que la familia del funcionario elija otro lugar. Al funcionario se le pagan el ajuste por lugar de destino, la prima de asignación, el transporte de efectos personales, y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles correspondientes al lugar de asignación administrativa, y una prestación de subsistencia para operaciones especiales a fin de sufragar los gastos de sustento en el lugar de destino no apto para familias y plus por condiciones de vida peligrosas, según corresponda. Cuando los funcionarios eligen otro lugar para la familia, el lugar de asignación administrativa sigue siendo el punto de referencia para la remuneración, a menos que decidan que la familia deba permanecer en el antiguo lugar de destino. En esta última situación, el ajuste por lugar de destino del lugar de destino anterior sigue siendo la base de las prestaciones.

34. En los organismos, fondos y programas hay cierto grado de seguridad en el empleo y oportunidades de desarrollo profesional pues forman parte integral de una organización mayor. Los funcionarios perciben aumentos de sueldo periódicos mediante los incrementos de sueldo dentro de cada categoría y el ajuste por lugar de destino. No quedan aislados en un lugar de destino pues son asignados en forma rotativa durante plazos fijos que varían de dos a cuatro años y alternan entre lugares de destino aptos para familias y no aptos para familias. Los funcionarios no quedan aislados de su familia pues ésta se encuentra en un lugar cercano y tienen oportunidades de realizar visitas periódicas con pago de gastos. Las cuestiones relacionadas con la familia se resuelven con el pago de prestaciones por familiares a cargo, subsidios de educación y ajustes por lugar de destino con el fin de reconocer la necesidad de mantener una segunda casa para la familia. Gracias al régimen de operaciones especiales, la remuneración y la proximidad de la familia compensan las condiciones de vida difíciles del lugar de destino.

4. Problemas causados por los sistemas duales

35. La Comisión llegó a la conclusión de que el régimen de operaciones especiales daba buenos resultados. Las organizaciones que utilizaban ese modelo informaron de que sus tasas de vacantes oscilaban entre una cifra insignificante y un máximo del 8%, en comparación con las operaciones de paz de las Naciones Unidas, donde la tasa media de vacantes era del 25%. Las organizaciones informaron a la Comisión de que la diferencia considerable en la remuneración y las prestaciones del personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias había llevado a las organizaciones a competir entre sí para obtener personal, pues las operaciones de paz de las Naciones Unidas constituían un terreno fértil para las contrataciones de otras organizaciones. Además, el personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas estaba desmoralizado, en particular en las misiones integradas, a causa de las desigualdades en las remuneraciones y otras condiciones de servicio.

Decisión: La Comisión convino en que la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias era fundamental para mantener el régimen común de las Naciones Unidas.

5. Recomendaciones para la armonización

Armonización de la clasificación de lugares de destino como aptos o no aptos para familias

36. Con excepción de las operaciones de paz de las Naciones Unidas, todas las organizaciones del régimen común han establecido los lugares de destino no aptos para familias de acuerdo con la declaración por el Departamento de Seguridad de las fases 3, 4 y 5 de seguridad. Por otra parte, las Naciones Unidas habían decidido, independientemente de la fase de seguridad, calificar todas las misiones especiales como lugares de destino no aptos para familias. La Comisión observó que la designación de un lugar de destino como apto o no apto para la presencia de familias determinaba si la organización permitiría o no el traslado de la familia. También existía una diferencia importante en la remuneración y en otras condiciones de servicio que dependían de esa designación. Por esa razón, la Comisión llegó a la conclusión de que era indispensable armonizar la clasificación de los lugares de destino a fin de que todo el personal del régimen común recibiera un trato justo y equitativo.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que todas las organizaciones del régimen común armonizaran la clasificación de los lugares de destino de conformidad con la fase de seguridad que decidiera el Departamento de Seguridad y el planteamiento aplicado por el Comité interinstitucional para los lugares de destino de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

Armonización de los contratos del personal y las prestaciones correspondientes

37. La Comisión señaló que había diferencias considerables en los contratos utilizados para funcionarios que ocupaban puestos similares. En el caso del personal del cuadro orgánico de contratación internacional del escalón 1 de la categoría P-4, que tenía la misma cantidad de familiares a cargo y que trabajaba en el mismo lugar de destino, había seis niveles distintos de remuneración. La remuneración más baja ascendía a 127.000 dólares y la más alta a 188.000 dólares, es decir que había un margen de 61.000 dólares. Era evidente que en esa situación el personal que ocupaba puestos similares no recibía una remuneración comparable (véase el anexo I).

38. Además, la diferencia en remuneración se registraba aun cuando se utilizara el mismo contrato. En el ejemplo anterior, el margen de las remuneraciones del personal con nombramientos de duración limitada, llamados también contratos de la serie 300, oscilaba entre un mínimo de 127.000 dólares y un máximo de 173.000 dólares, es decir que había un margen de 46.000 dólares entre la remuneración más baja y la más elevada.

39. Los nombramientos de duración limitada utilizados en los lugares de destino no aptos para familias no se ajustan a los principios y las directrices establecidos por la Comisión, cuyas directrices determinan, entre otras cosas, que haya una correlación razonable con las condiciones de servicio de otros grupos de personal; un régimen que no suscite la competencia para la contratación de personal entre las organizaciones del régimen común; y disposiciones sobre seguridad social, es decir, que se tengan debidamente en cuenta la salud y el bienestar de los funcionarios y sus familias.

40. El nombramiento de duración limitada en un principio tenía por objeto ofrecer un contrato sencillo y fácil de administrar que respondiera a la necesidad de contratar con rapidez a personal destinado a realizar trabajos de duración limitada. Esos contratos están limitados a tres años con una posible prórroga por otro año. Las necesidades de las organizaciones han evolucionado con el transcurso del tiempo. En el caso de las operaciones de paz de las Naciones Unidas, existe actualmente la necesidad de mantener al personal por un período más prolongado que el previsto inicialmente. Estos contratos restringidos de duración limitada ya no satisfacen las necesidades de la Organización pues, en vez de facilitar el cumplimiento de una misión, limitan la flexibilidad de que disponen los directivos para conservar al personal cuando las necesidades superen los límites arbitrarios del contrato. Además, la remuneración ofrecida no es competitiva frente a la ofrecida por otras organizaciones del régimen común, lo cual restringe las posibilidades de contratación e incide negativamente en la moral del personal. Por último, esos contratos han sido modificados con el transcurso del tiempo hasta el punto de que ya no resultan fáciles de administrar. En realidad, añaden dificultades, ya que se utiliza más de un tipo de contrato para dotar de personal a los lugares de destino no aptos para familias.

41. Los nombramientos de duración limitada del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz son también para misiones determinadas y, por consiguiente, no permiten que los directivos tengan la posibilidad de trasladar personal a otro lugar para atender prioridades más imperiosas o asignar personal a una nueva misión, en caso de que la misión en curso fuera suprimida.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que los contratos de nombramiento de duración limitada (serie 300) dejaran de utilizarse en los lugares de destino no aptos para familias y fueran sustituidos por los contratos de plazo fijo definidos en el marco contractual de la CAPI. Se recomendó además que todos los contratos de plazo fijo de lugares de destino no aptos para familias ofrecieran la remuneración total recomendada en el presente informe.

Funcionarios contratados expresamente para misiones por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz con arreglo a las disposiciones de la serie 100

42. El contrato de las Naciones Unidas de la serie 100 para misiones determinadas es propio del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. La remuneración ofrecida es mejor que la de los contratos de nombramiento de duración limitada (serie 300) del Departamento. No obstante, en cuanto a remuneración, este contrato ofrece una suma considerablemente inferior a la que pagan otras organizaciones del régimen común para nombramientos de la serie 100.

43. También es importante observar que los contratos de la serie 100 para misiones determinadas se utilizan únicamente en los lugares de destino no aptos para familias cuando se vuelve a nombrar a los funcionarios después de cuatro años de servicio satisfactorio con un nombramiento de duración limitada de la serie 300. No obstante, se considera que las misiones especiales no son aptas para familias, en tanto que algunos de los mismos lugares de destino son considerados como lugares aptos por otras organizaciones del régimen común. La recomendación de que la clasificación del Departamento de Seguridad sea la referencia para la clasificación de los lugares de destino debería eliminar la necesidad de utilizar los contratos

especiales de la serie 100 en las misiones especiales, porque el personal tendría derecho a las mismas condiciones de servicio que todos los demás funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional del régimen común.

44. La Comisión también reconoció que en las circunstancias actuales se esperaba que el personal tuviera movilidad y respondiera a las necesidades de la Organización. Así, la utilización de contratos para misiones determinadas a fin de atender las necesidades permanentes de la Organización es contraria a la expectativa de que el personal tenga movilidad y responda a las necesidades mundiales de la organización. Los contratos para misiones determinadas no ofrecen la flexibilidad necesaria para reasignar el personal. En consecuencia, la Comisión opina que se deberían dejar de utilizar esos contratos.

Decisión: La Comisión decidió recomendar la eliminación gradual de los contratos de la serie 100 para misiones determinadas, pues no ofrecen la flexibilidad necesaria para trasladar al personal entre distintos lugares de destino y no pueden responder a la necesidad de contar con una plantilla de alcance mundial. Además, los funcionarios con contratos de la serie 100 para misiones determinadas que prestan servicios en misiones especiales en lugares de destino no aptos para familias deberían recibir la misma remuneración y prestaciones que las que se otorgan habitualmente al personal del cuadro orgánico de contratación internacional asignado a lugares de destino aptos para familias cuando cambia la clasificación del lugar de destino y pasa de ser no apto para familias a ser apto para familias.

Armonización de las licencias de descanso

45. La Comisión señaló que, aunque todas las organizaciones habían armonizado la periodicidad y duración de las licencias de descanso, no se había armonizado el pago de viajes y dietas del personal. Las Naciones Unidas no pagan viajes ni dietas a su personal. Sin embargo, la Comisión consideró que el pago de gastos de viaje y dietas era necesario para asegurar que el personal se tomara licencias de descanso.

46. La Comisión consideró que no era imprescindible pagar dietas para las licencias de descanso, como era habitual en el régimen de operaciones especiales utilizado por todas las organizaciones excepto el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Esos funcionarios ya percibían una suma en concepto de ajuste por lugar de destino en el lugar de asignación administrativa y una prestación de subsistencia en el lugar de destino. No obstante, la Comisión convino en que se podía hacer una excepción, como se indica en la decisión que sigue.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que se armonizaran también las licencias de descanso respecto del pago de viajes y dietas. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debía encargarse de los arreglos de viaje o reembolsar los gastos correspondientes, como era habitual en el régimen de operaciones especiales. Todas las organizaciones del régimen común que pagaban dietas para las licencias de descanso debían dejar de hacerlo. Sólo debían pagarse dietas para las licencias de descanso en casos excepcionales, cuando la organización fuera incapaz de facilitar el viaje o de hacer arreglos para que el miembro del personal interesado viajara al lugar aprobado como lugar de descanso y recuperación.

6. Esferas armonizadas en el régimen común de las Naciones Unidas

47. La Comisión observó que ya se habían armonizado en el régimen común las prácticas relativas al subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad y a la licencia para visitar el país de origen.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que se mantuvieran las prácticas vigentes que regían el subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad y la licencia para visitar el país de origen.

7. Otras cuestiones relativas a los lugares de destino no aptos para familias de las operaciones de paz de las Naciones Unidas

Personal del Servicio Móvil de contratación internacional

48. A partir de 1994, los nuevos funcionarios del Servicio Móvil eran contratados con arreglo a nombramientos de duración limitada (de la serie 300), y posteriormente se los volvía a nombrar con contratos de la serie 100 específicos para misiones. Los funcionarios del Servicio Móvil contratados después de 1994 están sujetos a las mismas limitaciones contractuales y condiciones de servicio que los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional con nombramientos para misiones de las series 300 y 100.

49. La Comisión reconoció la necesidad operacional de garantizar condiciones de servicio y remuneraciones totales que permitieran al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz retener el indispensable apoyo prestado por los funcionarios del Servicio Móvil de contratación internacional. Por tanto, opinó que la remuneración y las prestaciones del Servicio Móvil debían seguir siendo las mismas que las del personal del cuadro orgánico de contratación internacional.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que continuara la política de larga data de equiparar la remuneración y las prestaciones de los funcionarios del Servicio Móvil de contratación internacional con las de los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional de la serie 100, y que también se aplicaran a aquéllos los cambios recomendados en el presente informe con respecto a los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional en lugares de destino no aptos para familias.

8. Búsqueda de propuestas más eficaces en función del costo para armonizar las prácticas aplicables al personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias

50. El Grupo de Trabajo informó a la Comisión de sus esfuerzos por hallar una solución más eficaz en función del costo al problema planteado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en el 62º período de sesiones de la Comisión. El Grupo de Trabajo había examinado cuatro alternativas y se habían utilizado modelos estadísticos para estimar sus costos, en caso de ser aplicadas. Dos de las propuestas eran considerablemente más costosas que la propuesta del Secretario General. Dichas propuestas suponían un aumento de los costos para los fondos y programas de más del 10%, además del aumento del 10% en los costos de aplicación de las propuestas del Secretario General para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. La tercera se consideró inviable porque planteaba la administración de la remuneración y las prestaciones de una manera radicalmente distinta. La cuarta propuesta se desviaba del objetivo de la armonización.

Decisión: La Comisión decidió recomendar que el actual modelo de régimen de operaciones especiales se hiciera extensivo a todas las organizaciones del régimen común en los lugares de destino no aptos para familias respecto del pago de las siguientes prestaciones: ajuste por lugar de destino, movilidad y condiciones de vida difíciles, condiciones de vida peligrosas y subsistencia para operaciones especiales. Ese modelo armoniza todas las prácticas, es el más eficaz en función del costo y es el que mejor responde a las necesidades de las organizaciones del régimen común. Además, la Comisión decidió recomendar que el modelo de régimen de operaciones especiales se modificara para usar exclusivamente el lugar de asignación administrativa como base de dichas prestaciones, con lo cual ya no se permitiría al funcionario conservar las prestaciones del lugar de destino anterior cuando la familia optara por permanecer allí.

9. Simplificación de la contratación, retención y reasignación de funcionarios a lugares de destino no aptos para familias

51. **Decisión:** La Comisión insta a las organizaciones a que apliquen las siguientes medidas, según proceda, a fin de reducir las demoras en las contrataciones y simplificar la retención y reasignación de funcionarios a lugares de destino no aptos para familias:

- a) Utilización de descripciones genéricas de los puestos, en la medida de lo posible;
- b) Utilización de listas permanentes en lugar de anuncios de vacantes por separado;
- c) Aprovechamiento máximo de Internet en el proceso de solicitud;
- d) Financiación compartida de los anuncios pagos en radio y televisión para atraer candidatos;
- e) Preselección automatizada de las solicitudes, en la medida de lo posible;
- f) Reconocimiento del valor de la experiencia adquirida en asignaciones en lugares no aptos para familias, otorgándole especial consideración para las asignaciones futuras y perspectivas de ascenso, y estipulando que la adjudicación de contratos continuos quedaría supeditada al nombramiento en al menos una misión sobre el terreno;
- g) Estipulación en los contratos de que la movilidad constituye una condición para el empleo;
- h) Establecimiento de una política de rotación basada en la evaluación de las condiciones de vida en los lugares de destino;
- i) Facilitación de los traslados entre las organizaciones del régimen común.

10. Otras consideraciones

Examen amplio de los tipos de contrato del régimen común

52. **Decisión:** La Comisión decidió reiterar su decisión de revisar periódicamente la remuneración total correspondiente a todos los instrumentos contractuales para asegurarse de que estuviera armonizada en todo el régimen común.

Bienestar del personal en los lugares de destino no aptos para familias

53. **Decisión:** La Comisión decidió alentar a las organizaciones a poner en práctica las medidas necesarias para mejorar los entornos y las condiciones de trabajo en los lugares de destino no aptos para familias, en pro del bienestar del personal, en particular:

- a) El empleo de los cónyuges (en los lugares de asignación administrativa);
- b) Las instalaciones de recreo (en el lugar de trabajo);
- c) El asesoramiento en materia de estrés (en el lugar de trabajo); y
- d) Los sistemas de comunicación satelital (en el lugar de trabajo).

11. Consecuencias financieras de las recomendaciones

54. Las consecuencias financieras de las recomendaciones son considerables para las Naciones Unidas. Otras organizaciones del régimen común con personal en lugares de destino no aptos para familias verían ligeramente reducido el costo general del régimen de operaciones especiales. Al determinar las consecuencias financieras, la Comisión se basó en las estimaciones de gastos incluidas en el informe del Secretario General titulado "Invertir en el personal" (A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1) (véase el anexo III).

Anexo I

Comparación de la remuneración total del personal del cuadro orgánico de contratación internacional que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias

(En dólares EE.UU. anuales)

Funcionario de categoría P-4 (escalón I o categoría A o segundo cuartil) con cónyuge y dos hijos a cargo, segunda asignación – Bujumbura (Burundi)

Prestaciones	Todos los organismos, salvo las Naciones Unidas		Misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas			Entidades distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	
	Régimen de operaciones especiales		Préstamo o asignación temporales a misiones de mantenimiento de la paz	Funcionarios nombrados para misiones de mantenimiento de la paz		Subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad – Modelo estándar	
	Series 100 y 200	Nombramientos de duración limitada PNUD	Series 100 y 200	Serie 100	Nombramientos de duración limitada	Series 100 y 200	Nombramientos de duración limitada PNUD
	Lugar de asignación administrativa Nairobi		Lugar de destino habitual Nairobi		No se aplica	Familia en Nairobi	
Sueldo anual neto	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Prestación por familiares a cargo	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Prestación por servicio, incluida la prestación familiar	–	–	–	–	11 731,79	–	–
Elemento familiar discrecional	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Elemento funcional discrecional	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Ajuste por lugar de destino	21 208,67	–	21 208,67	–	–	29 781,03	–
Ajuste por costo de la vida	–	21 981,46	–	–	–	–	30 866,18
Movilidad y condiciones de vida difíciles	17 601,50	–	17 601,50	–	–	21 121,80	–
Suma fija por condiciones de vida difíciles	–	9 811,05	–	–	–	–	13 081,40
Subsidio de educación	25 784,00	–	25 784,00	25 784,00	–	25 784,00	–
Prestación por condiciones de vida peligrosas	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Dietas por misión	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–
Prestación de subsistencia en el marco de las operaciones especiales	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad	–	–	–	–	–	13 081,40	13 081,40
Total	187 765,00	172 491,00	187 765,00	148 955,00	126 664,00	169 139,00	153 927,00

<i>Prestaciones</i>	<i>Todos los organismos, salvo las Naciones Unidas</i>		<i>Misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas</i>			<i>Entidades distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz</i>	
	<i>Régimen de operaciones especiales</i>		<i>Préstamo o asignación temporales a misiones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Funcionarios nombrados para misiones de mantenimiento de la paz</i>		<i>Subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad – Modelo estándar</i>	
	<i>Nombramientos Series de duración limitada PNUD</i>		<i>Series</i>	<i>Nombramientos de Serie 100 duración limitada</i>		<i>Nombramientos Series de duración limitada PNUD</i>	
	<i>100 y 200</i>	<i>limitada PNUD</i>	<i>100 y 200</i>	<i>Serie 100</i>	<i>duración limitada</i>	<i>100 y 200</i>	<i>limitada PNUD</i>
	Lugar de asignación administrativa o anterior lugar de destino Bangkok		Lugar de destino habitual Bangkok		No se aplica	Familia en Bangkok	
Sueldo anual neto	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Prestación por familiares a cargo	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Prestación por servicio, incluida la prestación familiar	–	4 606,89	–	–	11 731,79	–	4 606,89
Elemento familiar discrecional	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Elemento funcional discrecional	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Ajuste por lugar de destino	22 605,64	–	22 605,64	–	–	29 781,03	–
Ajuste por costo de la vida	–	23 429,34	–	–	–	–	30 866,18
Movilidad y condiciones de vida difíciles	7 040,60	–	7 040,60	–	–	21 121,80	–
Suma fija por condiciones de vida difíciles	–	–	–	–	–	–	13 081,40
Subsidio de educación	25 784,00	–	25 784,00	25 784,00	–	25 784,00	–
Prestación por condiciones de vida peligrosas	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Dietas por misión	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–
Prestación de subsistencia en el marco de las operaciones especiales	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad	–	–	–	–	–	13 735,47	13 735,47
Total	178 601,00	168 735,00	178 601,00	148 955,00	126 664,00	169 793,00	159 188,00

<i>Prestaciones</i>	<i>Todos los organismos, salvo las Naciones Unidas</i>		<i>Misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas</i>			<i>Entidades distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz</i>		
	<i>Régimen de operaciones especiales</i>		<i>Préstamo o asignación temporales a misiones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Funcionarios nombrados para misiones de mantenimiento de la paz</i>		<i>Subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad – Modelo estándar</i>		
	<i>Nombramientos de duración limitada PNUD</i>		<i>Series 100 y 200</i>	<i>Serie 100</i>	<i>Nombramientos de duración limitada</i>		<i>Nombramientos de duración limitada PNUD</i>	
	<i>Series 100 y 200</i>	<i>Series de duración limitada PNUD</i>	<i>Series 100 y 200</i>	<i>Serie 100</i>	<i>Nombramientos de duración limitada</i>	<i>Series 100 y 200</i>	<i>Series de duración limitada PNUD</i>	
	Lugar de asignación administrativa o anterior lugar de destino Nueva York		Lugar de destino habitual Nueva York		No se aplica	Familia en Nueva York		
Sueldo anual neto	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75	
Prestación por familiares a cargo	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–	
Prestación por servicio, incluida la prestación familiar	–	4 606,89	–	–	11 731,79	–	4 606,89	
Elemento familiar discrecional	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15	
Elemento funcional discrecional	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55	
Ajuste por lugar de destino	42 671,33	–	42 671,33	–	–	29 781,03	–	
Ajuste por costo de la vida	–	44 226,17	–	–	–	–	30 866,18	
Movilidad y condiciones de vida difíciles	–	–	–	–	–	21 121,80	–	
Suma fija por condiciones de vida difíciles	–	–	–	–	–	–	13 081,40	
Subsidio de educación	43 248,00	–	43 248,00	43 248,00	–	43 248,00	–	
Prestación por condiciones de vida peligrosas	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	
Dietas por misión	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–	
Prestación de subsistencia en el marco de las operaciones especiales	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–	
Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad	–	–	–	–	–	18 968,03	18 968,03	
Total	209 090,00	189 532,00	209 090,00	166 419,00	126 664,00	192 490,00	164 421,00	

Anexo II

Funcionarios de contratación internacional en misiones especiales de las Naciones Unidas

Misión Especial	Funcionarios contratados para misiones (series 100 y 300)							Funcionarios asignados a misiones					Total de funcionarios asignados	Total general
	Funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 100 – Cuadro orgánico	Funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 100 – Servicio Móvil	Total de funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 100	Funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 300 – Cuadro orgánico	Funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 300 – Servicio Móvil	Total de funcionarios contratados para misiones con arreglo a la serie 300	Total de funcionarios contratados para misiones con arreglo a las series 100 y 300	Funcionarios asignados a misiones con contratos de la serie 100 – Cuadro orgánico	Funcionarios asignados a misiones con contratos de la serie 100 – Servicio Móvil	Funcionarios asignados a misiones con contratos de la serie 100 – Servicios generales	Funcionarios asignados a misiones con contratos de la serie 200 – Cuadro orgánico			
BONUCA, Bangui	4	3	7	6	3	9	16	1	1	1		3	19	
MINURSO, El-Aaiún	10	62	72	11	27	38	110	4	7	2		13	123	
MINUSTAH, Puerto Príncipe	49	56	105	122	130	252	357	18	23	47		88	445	
MONUC, Kinshasa	133	216	349	234	236	470	819	26	22	83		131	950	
ONUB, Bujumbura	34	38	72	66	101	167	239	16	12	36		64	303	
ONUCI, Abidján	42	64	106	84	115	199	305	14	13	22		49	354	
ORESG-RGL, Nairobi	3	1	4	1		1	5	1		1		2	7	
UNAMA, Kabul	10	23	33	98	55	153	186	4	5	3		12	198	
UNAMI, Bagdad	20	29	49	59	89	148	197	19	11	10		40	237	
UNAMSIL, Freetown	8	14	22	2	6	8	30	1	3	17		21	51	
CIINU, Beirut	7	4	11	23	8	31	42	8	1	32		41	83	
UNIOSIL, Freetown	8	6	14	17	20	37	51	6	2	4		12	63	
MINUEE, Asmara	32	44	76	18	36	54	130	4	14	.9		27	157	
UNMIK, Kosovo	135	143	278	151	86	237	515	7	11	24		42	557	
UNMIL, Monrovia	81	89	170	118	126	244	414	31	25	59		115	529	
UNMIS, Jartum	37	79	116	228	264	492	608	31	16	40	1	88	696	
UNOGBIS, Bissau	2	2	4	4		4	8	2	1	2		5	13	
UNOMIG, Tbilisi	10	26	36	16	30	46	82	3	15	6		24	106	
UNOTIL, Dili	1	10	11	51	29	80	91	4	4	9	1	18	109	
UNPOS, Nairobi	3	2	5	7		7	12			2		2	14	
UNTOP, Dushanbé	3		3	5	1	6	9		1			1	10	
Total	632	911	1 543	1 321	1 362	2 683	4 226	200	187	409	2	798	5 024	

Anexo III

Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión

Recomendaciones

Consecuencias financieras

- | Recomendaciones | Consecuencias financieras |
|--|---|
| #1 La Comisión advirtió a la Asamblea General de que la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias es fundamental para mantener el régimen común de las Naciones Unidas. | La recomendación entraña importantes consecuencias financieras para las Naciones Unidas y también afecta a otras organizaciones del régimen común con personal en lugares de destino no aptos para familias. Las consecuencias financieras se examinan después de cada recomendación. |
| #2 La Comisión recomienda que todas las organizaciones del régimen común armonicen la clasificación de los lugares de destino de conformidad con la fase de seguridad que decidiera el Departamento de Seguridad y el planteamiento aplicado por el Comité interinstitucional para los lugares de destino de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. | Esta recomendación concuerda con lo propuesto por el Secretario General en su informe titulado “Invertir en el personal” (A/61/255), a saber, que 7 de las 23 misiones “especiales” que actualmente se consideran no aptas para familias se recalifiquen como aptas. El Secretario General calculó que el monto de las consecuencias financieras sería de 9,9 millones de dólares para todo el año 2007 (véase A/61/255, párr. 296). La recomendación no tiene consecuencias financieras para otras organizaciones del régimen común. |
| #3 La Comisión recomienda que los contratos de nombramiento de duración limitada (serie 300) dejen de utilizarse en los lugares de destino no aptos para familias y sean sustituidos por los contratos de plazo fijo definidos en el marco contractual de la Comisión. Se recomienda además que todos los contratos de plazo fijo de lugares de destino no aptos para familias ofrezcan la remuneración total recomendada en el presente informe. | La conversión de los nombramientos de duración limitada (serie 300) en contratos de plazo fijo concuerda con la recomendación formulada por el Secretario General en su informe titulado “Invertir en el personal” (A/61/255). En ese informe las consecuencias financieras de esa conversión se estimaron en 19,1 millones de dólares para todo el año 2007 (véase A/61/255, párr. 263). Otras organizaciones del régimen común que utilizan nombramientos de duración limitada en lugares de destino no aptos para familias también experimentarán un aumento de los costos. No se disponía de las pautas de contratación ni de datos financieros para calcular las estimaciones financieras para esas organizaciones. |
| #4 La Comisión recomienda la eliminación gradual de los contratos de la serie 100 para misiones determinadas, pues no ofrecen la flexibilidad necesaria para trasladar al personal entre distintos lugares de destino y no pueden responder a la necesidad de contar con una plantilla de alcance mundial.

Además, los miembros del personal con contratos de la serie 100 para misiones determinadas que prestan servicios en misiones especiales en lugares de destino no aptos para familias deberían recibir la misma remuneración y prestaciones que las que se otorgan habitualmente al personal del cuadro orgánico de | Las consecuencias financieras de la recomendación de eliminación gradual de los contratos de la serie 100 para misiones determinadas en los lugares de destino aptos para familias se indican en la recomendación 2 anterior. Las consecuencias financieras de la eliminación gradual de los contratos de la serie 100 específicos para misiones en los lugares de destino no aptos para familias son considerables, pues los funcionarios que presten servicios en estos lugares podrán percibir dietas para operaciones especiales. Las consecuencias financieras se examinan en la recomendación 8. |

- contratación internacional asignado a lugares de destino aptos para familias cuando cambia la clasificación del lugar de destino y pasa de ser no apto para familias a ser apto para familias.
- #5 La Comisión recomienda que se armonicen en mayor medida las licencias de descanso respecto del pago de viajes y dietas. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería encargarse de los arreglos de viaje o reembolsar los gastos correspondientes, como es habitual en el régimen de operaciones especiales. Todas las organizaciones del régimen común que pagan dietas para las licencias de descanso deberían dejar de hacerlo. Sólo deberían pagarse dietas para las licencias de descanso en casos excepcionales, cuando la organización sea incapaz de facilitar el viaje o de hacer arreglos para que el miembro del personal interesado viaje al lugar aprobado como lugar de descanso y recuperación.
- #6 La Comisión recomienda que se mantengan las prácticas vigentes que rigen el subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad y la licencia para visitar el país de origen.
- #7 La Comisión recomienda que continúe la política de larga data de equiparar la remuneración y las prestaciones de los funcionarios del Servicio Móvil de contratación internacional con las de los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional de la serie 100, y que también se apliquen a aquéllos los cambios recomendados en el presente informe con respecto a los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional en lugares de destino no aptos para familias.
- El Secretario General **estimó** las consecuencias financieras del pago de los gastos de los viajes en **19,5 millones de dólares para el personal que presta servicios en misiones sobre el terreno y en otros 92.000 dólares con cargo a recursos extrapresupuestarios** (véase A/61/255, párr. 298). No hay consecuencias financieras para otras organizaciones del régimen común puesto que esas organizaciones ya pagan los gastos de viaje relacionados con las licencias de descanso.
- La propuesta del Secretario General no incluía el pago de dietas durante la licencia de descanso. De adoptarse la recomendación del Grupo de Trabajo sobre la eliminación del pago de dietas del régimen de operaciones especiales, no habría consecuencias financieras para las Naciones Unidas. Se realizarían economías en las demás organizaciones del régimen común que utilizan el régimen de operaciones especiales; sin embargo, esas organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre los costos del pago de dietas en relación con los períodos de descanso.
- No hay consecuencias financieras** vinculadas con la recomendación que rige el subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad y las vacaciones en el país de origen porque la recomendación refleja la práctica actual en todas las organizaciones del régimen común.
- En las propuestas del Secretario General (A/61/255), se incluyó al personal del Servicio Móvil en el cálculo de las distintas propuestas para determinar sus consecuencias financieras. Por tanto, los costos correspondientes figuran en cada una de las recomendaciones.

Recomendaciones

Consecuencias financieras

#8 Tras examinar las cuatro alternativas, entre ellas el modelo “modificado” de régimen de operaciones especiales del Secretario General, la Comisión hizo suya la conclusión del Grupo de Trabajo de que el modelo vigente de régimen de operaciones especiales armoniza todas las prácticas, es más económico y responde mejor a las necesidades de las organizaciones del régimen común. Por lo tanto, la Comisión recomienda que el modelo de régimen de operaciones especiales se haga extensivo a todas las organizaciones del régimen común en los lugares de destino no aptos para familias respecto del pago de las siguientes prestaciones: ajuste por lugar de destino, movilidad y condiciones de vida difíciles, condiciones de vida peligrosas y subsistencia para operaciones especiales. Además, la Comisión recomienda que el modelo de régimen de operaciones especiales se modifique para usar exclusivamente el lugar de asignación administrativa como base de dichas prestaciones. Ello supondría la eliminación de la disposición vigente por la cual se permite al funcionario conservar las prestaciones del lugar de destino anterior cuando la familia opte por permanecer allí.

Las consecuencias financieras relacionadas con la introducción del régimen de operaciones especiales se consideraron en el informe del Secretario General (A/61/255, párr. 297). Las consecuencias financieras para las Naciones Unidas **se estimaron en 228.701.000 dólares**. Otras organizaciones del régimen común ya aplican el régimen de operaciones especiales a su plantilla en lugares de destino no aptos para familias, por lo que no aumentan los costos.