



Asamblea General

Distr. general
15 de agosto de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Temas 121 y 126 del programa provisional*

Presupuesto por programas para el bienio 2008-2009

Gestión de los recursos humanos

Propuestas detalladas para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas: el camino a seguir

Informe del Secretario General

Resumen

En el presente informe se ofrece un resumen de las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas y armonizar las condiciones de servicio, incluso para las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, así como información adicional para facilitar el examen de esta cuestión por la Asamblea General durante la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones.

* A/63/150 y Corr.1.



I. Antecedentes

1. En la Cumbre Mundial 2005, el Secretario General recibió de los jefes de Estado el mandato de examinar las políticas, reglamentaciones y normas de recursos humanos para asegurar que respondieran a las necesidades de la Organización, y de formular propuestas relativas a las condiciones necesarias para que el Secretario General cumpliera sus funciones directivas (resolución 60/1, párrs. 162 y 163).

2. En este contexto, el Secretario General propuso un nuevo marco para la gestión de los recursos humanos en su informe titulado "Invertir en el personal" (A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1) y en informes posteriores presentados a la Asamblea General en sus períodos de sesiones sexagésimo primero y sexagésimo segundo, en que se detallaban sus propuestas sobre la racionalización de los arreglos contractuales de las Naciones Unidas (A/61/857 y A/62/274) y la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861) y sobre el personal civil de carrera de mantenimiento de la paz (A/61/850).

3. En el presente informe se resumen las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas y armonizar las condiciones de servicio, teniendo en cuenta el marco contractual del régimen común de las Naciones Unidas aprobado por la Comisión de Administración Pública Internacional (A/60/30 y Corr.1, anexo IV). Las propuestas del Secretario General fortalecerán considerablemente la capacidad de la Organización para responder a la evolución y a la complejidad cada vez mayor de sus necesidades operacionales, al tiempo que se promueve la igualdad de trato, se reconocen las contribuciones efectuadas en el servicio en lugares de destino difíciles y se proporciona una mayor seguridad en el empleo al personal de la Secretaría en todos los lugares de destino.

4. Las propuestas del Secretario General incluyen el establecimiento de un único conjunto de reglas del Reglamento del Personal que rija las condiciones de empleo de todos los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas, y contemplan tres tipos de nombramiento, a saber, temporal, de plazo fijo y continuo.

5. Durante los tres últimos períodos de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración se mantuvieron consultas oficiales entre el personal y la administración de las Naciones Unidas sobre las propuestas del Secretario General. En junio de 2008, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración reafirmó su apoyo a las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales.

6. Los fondos y programas, que están bajo una administración separada, seguirían teniendo flexibilidad para aplicar los nuevos arreglos contractuales a su propio personal, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades operacionales.

II. Resumen de las propuestas

7. Con arreglo al sistema vigente, la Secretaría de las Naciones Unidas utiliza distintos tipos de nombramiento en virtud de tres series de reglas del Reglamento del Personal, las series 100, 200 y 300, lo cual establece diferentes condiciones de servicio entre funcionarios que desempeñan las mismas funciones, a menudo en un mismo lugar. Hay nombramientos de prueba, de plazo fijo, indefinidos y permanentes en la serie 100; de corto plazo, de mediano plazo y de largo plazo en la serie 200; y de corto plazo y de duración limitada en la serie 300. En su

resolución 61/244, la Asamblea General destacó la necesidad de racionalizar el sistema vigente, que carecía de transparencia y cuya administración era compleja, y que no se ajustaba al marco para los arreglos contractuales de la Comisión de Administración Pública Internacional.

8. Con arreglo al sistema propuesto, una serie única de reglas del Reglamento del Personal contemplaría un único contrato para el personal de las Naciones Unidas, con tres tipos de nombramientos:

a) Un nombramiento temporal, por un período máximo de un año (o un período de hasta dos años para responder a un aumento de las necesidades sobre el terreno), para funcionarios contratados para responder a un volumen estacional o máximo de trabajo y a necesidades concretas de corto plazo;

b) Un nombramiento de plazo fijo, por un período máximo de cinco años;

c) Un nombramiento continuo, que sería de duración ilimitada.

9. Si la Asamblea General aprobara las propuestas del Secretario General, al 1º de julio de 2009 dejarían de ofrecerse nombramientos permanentes. Sin embargo, las modificaciones del marco contractual no afectarían a los funcionarios que ya tuvieran un nombramiento permanente ni menoscabarían los derechos adquiridos de los funcionarios que, en el momento en que se hiciera efectivo el cambio, tuvieran derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente en virtud de las normas vigentes.

10. Este marco contractual simplificado respondería a las cuestiones planteadas por la Asamblea General aportando claridad, transparencia y equidad a todos los interesados y ayudaría a atraer y retener al personal civil idóneo, experimentado y calificado para todas las partes de la Secretaría, incluso para prestar servicios sobre el terreno. El nuevo conjunto único de reglas sería de más fácil comprensión para todo el personal, facilitaría la movilidad y permitiría una administración más eficiente, en particular en el contexto del desarrollo y la aplicación del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales.

III. Cuestiones principales

Nombramientos temporales

11. El Secretario General propone que los nombramientos temporales se utilicen para contratar a funcionarios para responder a un volumen estacional o máximo de trabajo y a necesidades concretas de corto plazo, por un período máximo de un año. Los nombramientos temporales podrían ser renovados por otro año más, como máximo, sobre el terreno cuando así lo exigieran las necesidades operacionales. Esta propuesta se ciñe al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó su aprobación. Las circunstancias específicas que podrían justificar la prórroga de un nombramiento temporal sobre el terreno por un año más, con un límite de dos años en total, serían un aumento de las exigencias y necesidades operacionales relativas a las operaciones de mantenimiento de la paz, las misiones políticas especiales, las operaciones humanitarias y la ayuda de emergencia, así como los exámenes, evaluaciones e investigaciones especiales con mandatos finitos.

Nombramientos de plazo fijo

12. El Secretario General propone que se concedan nombramientos de plazo fijo por un período inicial de un año o más, que podrían renovarse hasta un máximo de cinco años. Los funcionarios que entran al servicio de la Organización estarían sujetos a un período de prueba durante su primer año de servicio.

13. Teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su 64° período de sesiones (A/61/30/Add.1, párrs. 5 a 7) y por el personal en el 28° período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración sobre las limitaciones y la prórroga de los nombramientos de plazo fijo por un período superior a los cinco años, el Secretario General también propone lo siguiente:

a) Los nombramientos de los funcionarios de contratación internacional que prestaran servicios en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz no estarían limitados al servicio en una misión concreta;

b) Los funcionarios de contratación internacional de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz que no formaran parte de los 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional propuestos para tales operaciones y que demostraran altos niveles de eficiencia, competencia e integridad obtendrían normalmente prórrogas de sus nombramientos de plazo fijo hasta un máximo de dos años, que no estarían limitados a una misión concreta, con objeto de atender a las necesidades operacionales que se hubieran determinado en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Esos funcionarios podrían seguir trabajando con nombramientos de plazo fijo mientras fueran necesarios sus servicios;

c) Los funcionarios que prestan servicios en operaciones no relacionadas con el mantenimiento de la paz podrían trabajar con nombramientos de plazo fijo por un período máximo de cinco años. Las prórrogas de los nombramientos de plazo fijo más allá de cinco años podrían permitirse por un período que no fuera superior a un año si ello fuera en interés de la Organización y del funcionario de que se tratara;

d) Los fondos y programas contarían con la flexibilidad necesaria para que los nombramientos de plazo fijo se prorrogaran más allá de cinco años de conformidad con sus mandatos operacionales.

14. En su informe sobre gestión de los recursos humanos (A/62/7/Add.14, párr. 9), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que se aprobaran esas propuestas.

15. Por lo que respecta a la cuestión de una prima por terminación del servicio para los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, en 2007 la Comisión de Administración Pública Internacional entabló un debate sobre el tema de la “modernización y simplificación de las prestaciones: pagos por separación del servicio”, en el contexto de su examen de las condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal y del examen del régimen de remuneración y prestaciones. La Comisión seguirá debatiendo esta cuestión en 2009. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración reafirmó su apoyo a la propuesta de una prima por terminación del servicio y pidió al Secretario General que instara a la Asamblea General y a la Comisión de Administración Pública Internacional a prestar una atención seria e inmediata a esta cuestión.

Nombramientos continuos

Criterios que habría que cumplir para tener derecho a recibir un nombramiento continuo

16. El Secretario General propone que los funcionarios que cuenten con cinco años de servicio ininterrumpido en la Organización sean tenidos en cuenta para recibir un nombramiento continuo, que se concedería siempre que siguieran necesitándose los servicios del funcionario en el mismo departamento o en otro lugar de la Organización y si el funcionario en cuestión hubiera demostrado altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, documentados por las evaluaciones de su actuación profesional.

17. Los funcionarios que actualmente trabajan con un nombramiento limitado al servicio en una oficina particular o los funcionarios que trabajan en proyectos o entidades con mandatos finitos también podrían ser tenidos en cuenta para recibir nombramientos continuos, y se les podría ofrecer un nombramiento de este tipo, que no estaría sujeto a limitaciones, siempre que siguiera existiendo la necesidad de los servicios del funcionario en la Organización. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto apoyó esta propuesta (A/62/7/Add.14, párr. 15).

18. En el caso de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, existiría la posibilidad de ofrecer nombramientos continuos a los miembros del cuadro propuesto de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, que es la dotación que se ha fijado como referencia para satisfacer las necesidades de mediano plazo. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto no recomendó que se creara el cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, pero reconoció que el personal de contratación internacional que trabajaba en operaciones de mantenimiento de la paz también debía ser tenido en cuenta al asignar contratos continuos (A/62/7/Add.14, párrs. 15 y 36). Pese a reconocer las necesidades permanentes de dotación de personal de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, la recomendación de la Comisión Consultiva no refleja la planificación estratégica de mediano plazo de la fuerza de trabajo de la Secretaría ni sus estrategias tendentes a establecer un cuerpo de funcionarios de carrera para prestar servicios sobre el terreno y a satisfacer las necesidades de despliegue rápido. Si la Asamblea General hiciera suya la recomendación de la Comisión Consultiva, los criterios para determinar la necesidad permanente de funcionarios en las operaciones de mantenimiento de la paz se basaría en el tipo de planificación de la fuerza de trabajo emprendida en el contexto de determinar la composición del cuadro propuesto de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, ajustada, según fuera necesario, para reflejar las necesidades proyectadas de mediano plazo en otros grupos ocupacionales y categorías con competencias transferibles, incluidos los que no estaban previstos originalmente en el cuadro de funcionarios de carrera, como el personal de seguridad y de derechos humanos.

19. El Secretario General propuso además que los funcionarios de contratación local de las misiones de mantenimiento de la paz cuyos servicios siguieran siendo necesarios después de cinco años y se ajustaran a las normas vigentes pudieran ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo. Esos funcionarios recibirían indemnizaciones por rescisión del nombramiento en consonancia con la duración del nombramiento cuando concluyera su período de prestación de servicio, normalmente a la clausura de la misión. La Comisión Consultiva en Asuntos

Administrativos y de Presupuesto no estaba convencida de que los pagos de indemnizaciones a los funcionarios de contratación local de las misiones de mantenimiento de la paz tuvieran que estar vinculados al tipo de nombramiento. La Comisión de Administración Pública Internacional sigue debatiendo la cuestión de los pagos por separación del servicio.

20. El Secretario General propone que los funcionarios contratados mediante concursos nacionales puedan ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo después de cinco años de servicio. La Comisión de Administración Pública Internacional consideró que esos funcionarios deberían ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo después de dos años de servicio (A/61/30/Add.1, párr. 12). La Comisión Consultiva volverá a estudiar este asunto en su 63º período de sesiones, en el contexto de su examen de las cuestiones de gestión de los recursos humanos.

21. El Secretario General subraya que uno de los objetivos fundamentales de la propuesta de racionalizar los arreglos contractuales es elevar el nivel de equidad y de coherencia en relación con el trato del personal, así como simplificar la administración. Por tanto, considera que es importante evitar que se creen diversas categorías de funcionarios con diferentes umbrales para ser tenidos en cuenta a los efectos de recibir un nombramiento continuo. En su 29º período de sesiones, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración destacó que, con objeto de promover la igualdad de trato entre todos los funcionarios, la forma de contratación no debería determinar el tipo de nombramiento que se ofreciera.

22. Aunque reconoce que los concursos nacionales constituyen un mecanismo importante de contratación, el Secretario General mantiene que, en aras de la igualdad de trato del personal, no debería modificarse la propuesta de tener en cuenta a los funcionarios contratados mediante concursos nacionales para recibir un nombramiento continuo después de cinco años de servicio ininterrumpido con un nombramiento de plazo fijo, como sucedería en el caso de todos los demás funcionarios contratados en la Organización mediante otros concursos. Además, el Secretario General propone que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos haga un seguimiento detenido de las tasas de retención de los funcionarios contratados en el marco de concursos nacionales para garantizar que no se produzcan efectos perjudiciales como consecuencia de los nuevos arreglos contractuales.

Procedimiento

23. Con arreglo a la propuesta presentada por el Secretario General a la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones, la situación de los funcionarios con derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo sería examinada por el departamento u oficina correspondiente y por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o por la oficina local de recursos humanos, y de no haber acuerdo el asunto se sometería a la consideración de un órgano consultivo mixto. Tras los debates celebrados en el 29º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, el Secretario General propone que todos los casos de funcionarios que tengan derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo sean examinados por un órgano consultivo, que estudiaría la necesidad de los servicios del funcionario en el conjunto de la Organización.

24. La Comisión de Administración Pública Internacional opinó que la propuesta del Secretario General sobre los nombramientos continuos equivaldría a una conversión automática. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto compartía esa inquietud. La cuestión también se debatió en el 29º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. A continuación se describen los procedimientos para un examen riguroso tanto de la actuación profesional del funcionario como de la necesidad permanente de las funciones correspondientes, que se aplicarían para decidir la concesión o no de un nombramiento continuo:

a) Se llevaría a cabo un examen a fondo del desempeño profesional del funcionario, lo que incluiría examinar su expediente y las evaluaciones del desempeño profesional. El funcionario debería haber obtenido calificaciones plenamente satisfactorias durante cuatro años y no debería haber sido sometido a ninguna medida disciplinaria. Por lo que respecta a los mecanismos que permitan fortalecer el sistema de gestión de la actuación profesional, en 2007 se estableció un grupo de trabajo que se reunía durante los períodos de sesiones y en el que participaban el personal y la administración, que continúa su examen del actual sistema de calificaciones, de las dificultades para acceder al sistema electrónico de evaluación de la actuación profesional (e-PAS), de la necesidad de impartir capacitación adicional adecuada tanto a los funcionarios como al personal directivo, y de la necesidad de exigir responsabilidades respecto del cumplimiento del procedimiento del e-PAS tanto al personal directivo como a los funcionarios;

b) Se efectuaría un examen para determinar si los servicios y funciones del funcionario serán necesarios para la Organización en un futuro previsible. Las funciones se definen como una ocupación que constituye una necesidad esencial de la Organización para cumplir su mandato.

Rescisión de los nombramientos continuos

25. Con arreglo a la propuesta del Secretario General, un nombramiento continuo podría rescindirse por las mismas razones que un nombramiento permanente, a saber:

- a) Por la supresión del puesto o una reducción de personal;
- b) Por motivos de salud;
- c) Por servicios no satisfactorios;
- d) Por motivos disciplinarios;
- e) En interés de la Organización, con el acuerdo del funcionario;
- f) Por otras razones especificadas en la carta de nombramiento;
- g) Por hechos anteriores al nombramiento del funcionario que se hubieran conocido después de la contratación y que, en razón de las normas que establece la Carta, habrían impedido su nombramiento.

26. La única diferencia es que, con un nombramiento continuo, la rescisión “en interés de la Organización” también puede aplicarse sin el acuerdo del funcionario.

27. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que la Asamblea General pidiera al Secretario General que le informara,

en su sexagésimo tercer período de sesiones, sobre los procedimientos internos que se hubieran elaborado con este fin (A/62/7/Add.14, párr. 23).

28. En este contexto, el procedimiento propuesto sería el siguiente:

a) El director del programa presentaría al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos una recomendación detallada sobre la rescisión, acompañada de pruebas justificativas, y debatiría la recomendación con el funcionario, a quien facilitaría una copia de la presentación escrita;

b) Se concedería al funcionario un período para examinar la recomendación y las pruebas justificativas, y se le permitiría presentar sus observaciones a la propuesta de rescisión;

c) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinaría la recomendación del director del programa y las observaciones del funcionario. Después de comprobar y de estudiar los hechos presentados por todas las partes interesadas, decidiría

i) Aprobar la recomendación;

ii) Devolver el caso para que se estudiara más a fondo y recibir información adicional;

iii) No aceptar la recomendación;

d) El funcionario tendría la posibilidad de apelar contra la decisión de rescindir su nombramiento continuo en virtud del capítulo X del Reglamento del Personal.

29. La Asamblea General pidió al Secretario General que definiera el alcance de la expresión “en interés de la Organización”. A juicio del Secretario General, las razones para la rescisión de un nombramiento continuo en interés de la Organización pueden incluir motivos como la modificación o la conclusión del mandato, la reorientación del programa o la reducción de la financiación o de las actividades.

30. El Secretario General estudió las cuestiones relacionadas con la fijación de un límite máximo del número anual de conversiones en nombramientos continuos, y celebró consultas con los representantes del personal en el contexto de los períodos de sesiones 28° y 29° del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El Secretario General considera que introducir un límite máximo no beneficiaría a la Organización ni sería justo para el personal. Un límite máximo negaría injustamente a los funcionarios la oportunidad de recibir nombramientos continuos, aun cuando la Organización necesitara sus funciones en el futuro y la actuación profesional de esas personas hubiera sido calificada de excelente. Además, el Secretario General considera que un límite máximo vinculado a puestos, mandatos o funciones particulares sería incongruente con las necesidades operacionales y la política de movilidad de la Organización. El Secretario General considera que evaluar si siguen necesitándose o no los servicios de un funcionario haciendo referencia a puestos, mandatos o funciones particulares tendría efectos negativos para la movilidad, ya que los funcionarios no estarían dispuestos a aceptar puestos en proyectos o entidades con mandatos finitos si no tuvieran la posibilidad de ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo, lo cual reduciría la capacidad de ejecución de los programas.

Condiciones de servicio

31. El Secretario General propone que, junto con la introducción de un conjunto único de reglas del Reglamento del Personal, la Organización ofrezca derechos y prestaciones equivalentes a los que se aplican en virtud de la serie 100 del Reglamento del Personal, excepto en el caso de los nombramientos temporales. En el anexo I del presente informe se facilita información detallada sobre los derechos y prestaciones propuestos para cada uno de los tres tipos de nombramiento vigentes en el marco del nuevo conjunto único de reglas del Reglamento del Personal. La propuesta del Secretario General se basa en la comparación de los derechos y prestaciones actualmente vigentes para los nombramientos de las series 100, 200 y 300 y establece una distinción entre los derechos de que gozarían los funcionarios con un nombramiento temporal en comparación con los de los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo o continuo, a fin de promover una mayor equidad en los derechos de que gozan los funcionarios.

32. Actualmente, más del 90% de los funcionarios de contratación internacional de las operaciones de paz de las Naciones Unidas prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias y están separados de sus familiares durante períodos prolongados, sin compensación alguna por el hecho de tener que mantener otra vivienda. El conjunto integral de la remuneración del personal de las misiones es inferior entre un 30% y un 40% al del personal de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que presta servicios sobre el terreno en el mismo lugar de destino, lo cual crea competencia por contar sobre el terreno con los funcionarios mejor cualificados y limita la capacidad de la Organización para atraer personal que le permita atender las necesidades operacionales (véase A/61/30/Add.1). Las tasas de vacantes de los funcionarios de contratación internacional alcanzan un promedio del 26%, a lo que hay que sumar una tasa anual de rotación del personal en 2007 del 29% de los funcionarios del cuadro orgánico. Por tanto, actuar con rapidez en relación con las condiciones de servicio del personal sobre el terreno será decisivo para cumplir con éxito la tarea de contratar, gestionar y retener un número suficiente de funcionarios civiles muy cualificados y motivados, que estén bien equipados para desempeñar con eficacia mandatos políticos especiales y de mantenimiento de la paz complejos y de gestionar y administrar con responsabilidad recursos financieros, humanos y materiales que actualmente están valorados en más de 7.000 millones de dólares al año. Racionalizar los arreglos contractuales y abordar la cuestión de las condiciones de servicio son dos piedras angulares interrelacionadas del nuevo marco de recursos humanos del Secretario General, concebido para responder a las necesidades operacionales de la Secretaría, tanto en los lugares de destino establecidos como en sus operaciones sobre el terreno.

33. En informes anteriores del Secretario General (A/61/255 y A/61/861) se presentaron propuestas detalladas para la armonización de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno con las del personal de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Entre esas propuestas figuraban la designación de las misiones como aptas o no aptas para familias (que sustituiría la designación actual de misiones “especiales” o “establecidas”), de conformidad con la práctica de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas; la introducción del régimen de operaciones especiales para lugares de destino no aptos para familias; y la sustitución de las licencias de recuperación ocasionales por los viajes pagados con fines de descanso y recuperación.

34. Con arreglo al régimen de operaciones especiales, los funcionarios y sus familiares que cumplieran los requisitos establecidos tendrían la opción de instalarse en un lugar apropiado cerca del lugar de destino no apto para familias, que sería considerado el lugar de asignación administrativa del funcionario. Esos funcionarios recibirían pagos por concepto de gastos de viaje, envío de efectos personales, ajuste por lugar de destino, prima por asignación, prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y subsidios de alquiler según las tarifas del lugar de asignación administrativa. Entonces el funcionario se trasladaría al lugar de destino no apto para familias y recibiría una prestación de subsistencia para operaciones especiales, que es similar a las dietas por misión, para sufragar los gastos en el lugar de destino no apto para familias.

35. En su período de sesiones de marzo de 2007, la Comisión de Administración Pública Internacional hizo suyas las propuestas del Secretario General de armonizar las condiciones de servicio del personal sobre el terreno con las de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas (A/61/30/Add.1).

36. En su informe (A/61/7/Add.14), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto apoyó la propuesta del Secretario General de designar las misiones como lugares de destino aptos o no aptos para familias de conformidad con las designaciones aplicadas por las otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que realizan actividades sobre el terreno, y la introducción de los viajes pagados con fines de descanso y recuperación, que sustituirían las licencias de recuperación ocasionales no pagadas.

37. No obstante, la Comisión Consultiva recomendó postergar una decisión sobre la aplicación del régimen de operaciones especiales a los lugares de destino no aptos para familias, a fin de contar con tiempo suficiente para que entraran en vigor las mejoras relacionadas con la aplicación de arreglos contractuales simplificados.

38. El aplazamiento de una decisión sobre el régimen de operaciones especiales y la aplicación de los arreglos contractuales simplificados se conseguiría mediante una armonización de las condiciones de servicio en todos los lugares de destino de la Secretaría. Dicho enfoque supondría instalar a un funcionario en el lugar de destino no apto para familias, donde recibiría pagos por concepto de ajuste por lugar de destino, prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, prima de asignación y subsidio de alquiler en vez de dietas por misión, mientras que la familia permanecería en el país de origen. No se pagaría remuneración alguna para compensar el costo de mantener una residencia separada para los familiares. Sin embargo, aceptar la recomendación de la Comisión Consultiva de postergar el examen del régimen de operaciones especiales no resolvería las cuestiones relacionadas con la separación de la familia y las responsabilidades financieras que supone mantener una segunda residencia en el caso de los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias, ni permitiría conseguir la armonización necesaria para facilitar la movilidad desde la Sede a lugares de destino sobre el terreno o desde los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas a lugares de destino sobre el terreno. Las oportunidades para que el personal de misiones prestara servicios en un lugar de destino apto para familias continuarían siendo limitadas, ya que el 80% del personal de misiones seguiría estando asignado a lugares de destino no aptos para familias con arreglo a la designación vigente de los lugares de destino por los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas.

IV. Calendario de aplicación

39. En su resolución 62/248, la Asamblea General decidió seguir examinando la cuestión de los arreglos contractuales y las condiciones de servicio, en particular en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, con carácter prioritario, en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones, a fin de aplicar los nuevos arreglos y condiciones a partir del 1º de julio de 2009.

40. Si la Asamblea General aprobara la propuesta de racionalizar los arreglos contractuales en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones, habría que adoptar las siguientes medidas definidas por el Secretario General en el período de seis meses posterior a la decisión de la Asamblea (las referencias a fechas concretas que figuran a continuación tienen un carácter meramente ilustrativo):

a) Si la Asamblea General aprobara la propuesta del Secretario General, el nuevo marco contractual se aplicaría el 1º de julio de 2009, y el Estatuto del Personal enmendado entraría en vigor en esa fecha. El texto completo del nuevo conjunto de reglas del Reglamento del Personal se presentaría a la Asamblea en la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones;

b) Respecto de los funcionarios con nombramientos de las series 100, 200 y 300, esos nombramientos serían objeto de examen y se convertirían, o bien se efectuarían nuevos nombramientos, con arreglo al nuevo Reglamento del Personal, a partir del 1º de julio de 2009, si los servicios de esos funcionarios fueran necesarios después de esa fecha. La duración de esos nombramientos efectuados con arreglo al nuevo Reglamento del Personal correspondería al período restante del nombramiento original del funcionario o bien se prorrogaría, en función de las necesidades;

c) En sus informes (A/61/255 y A/62/274), el Secretario General indicó que los funcionarios serían tenidos en cuenta para recibir nombramientos permanentes si en virtud de las normas vigentes tuvieran un derecho adquirido a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente en el momento en que se hiciera efectiva la modificación del marco contractual. Por consiguiente, todos los funcionarios que hubieran acumulado cinco años de servicio ininterrumpido con un nombramiento de plazo fijo de la serie 100 al 30 de junio de 2009 tendrían derecho a ser tenidos en cuenta para la conversión de sus nombramientos en nombramientos permanentes, y se les concedería un nombramiento permanente si se cumplieran todas las condiciones. Los funcionarios que hubieran acumulado cinco años de servicio ininterrumpido después del 1º de julio de 2009 serían tenidos en cuenta para recibir un nombramiento continuo.

41. La Asamblea General también tendrá a la vista en su sexagésimo tercer período de sesiones un informe separado sobre las enmiendas al Estatuto del Personal (A/63/189) que serían necesarias en caso de que la Asamblea General aprobara los nuevos arreglos contractuales. El Estatuto del Personal, en su forma enmendada, serviría de base para que el Secretario General preparara el nuevo conjunto único de reglas del Reglamento del Personal que entraría en vigor el 1º de julio de 2009. En el nuevo conjunto propuesto de reglas del Reglamento del Personal quedarían reflejadas todas las decisiones que pudiera adoptar la Asamblea General en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones sobre la armonización de las condiciones de servicio y la racionalización de los contratos.

42. Como se indicó en el informe del Secretario General sobre la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861), si la Asamblea General aprobara las propuestas del Secretario General, la fecha de efectividad de todos los componentes sería el 1° de julio de 2009, con la aplicación progresiva que se describe más adelante. La sustitución de las licencias de recuperación ocasionales por los viajes pagados con fines de descanso y recuperación podría efectuarse inmediatamente después de la aprobación por la Asamblea General el 1° de julio de 2009. La fecha de efectividad del cambio de designación de las misiones especiales, que pasarían a ser designadas lugares de destino aptos para familias, sería el 1° de julio de 2009, y se prevé que el proceso de aplicación habría concluido para el 31 de diciembre de 2009. La introducción del régimen de operaciones especiales en los lugares de destino no aptos para familias sería efectiva el 1° de julio de 2009, y no se aplicaría antes del 1° de abril de 2010, puesto que se prevé que se necesiten entre 9 y 12 meses para establecer los marcos jurídicos, administrativos y de seguridad que ello requiere.

V. Consecuencias financieras

43. La introducción de un contrato único para el personal de las Naciones Unidas supondría nombrar a los funcionarios con arreglo a una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, que ofrecerían derechos y prestaciones a los funcionarios según los tres tipos de nombramiento (véase el anexo I). La introducción de un contrato único de las Naciones Unidas no tendría consecuencias financieras adicionales para las actuales categorías de personal siguientes:

- a) Funcionarios con nombramientos de la serie 100;
- b) Funcionarios con nombramientos de la serie 200 que reciben las mismas prestaciones que los funcionarios de la serie 100;
- c) Funcionarios con nombramientos de corto plazo (que no sean nombramientos de duración limitada) de la serie 300 contratados por un período de seis meses o menos;
- d) Funcionarios de contratación local en las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

44. De conformidad con el despliegue previsto del personal sobre el terreno para el 1° de julio de 2009, las consecuencias financieras proyectadas que tendría conceder a los funcionarios que actualmente tienen nombramientos de duración limitada de la serie 300 nuevos nombramientos ajustados al nuevo contrato del personal de las Naciones Unidas se estiman en 24,3 millones de dólares al año, que comprenden 3,5 millones de dólares al año relativos a 10 misiones políticas especiales y 20,8 millones de dólares al año para 11 misiones de mantenimiento de la paz.

45. Las consecuencias financieras de la propuesta de cambiar la designación de nueve misiones especiales, que pasarían a ser lugares de destino aptos para familias de conformidad con las designaciones aplicadas por las otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que actúan sobre el terreno, se estiman en 30,3 millones de dólares al año, de los cuales 11,3 millones de dólares se refieren al cambio de designación de seis misiones políticas especiales y 19 millones de dólares a tres operaciones de mantenimiento de la paz. Las cifras indicativas de recursos

adicionales necesarios para la introducción de los viajes pagados con fines de descanso y recuperación que sustituirían las licencias de recuperación ocasionales no pagadas se estiman en 28,5 millones de dólares al año, que incluyen 4,2 millones de dólares para misiones políticas especiales y 24,3 millones de dólares para operaciones de mantenimiento de la paz. Las consecuencias financieras de la introducción del régimen de operaciones especiales en los lugares de destino no aptos para familias se estiman en 276 millones de dólares al año para ocho operaciones de mantenimiento de la paz y 24 millones de dólares al año para cuatro misiones políticas especiales.

46. Estas estimaciones constituyen una actualización de las cifras proporcionadas por el Secretario General en su informe sobre la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861) y reflejan el establecimiento de nuevas misiones de mantenimiento de la paz en Darfur y el Chad, la conclusión del mandato de la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea, el cierre de la Oficina de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Tayikistán y el cierre previsto de la Comisión Internacional Independiente de Investigación. Los costos estimados también incluyen una provisión para la introducción de las operaciones especiales en la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo y la Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Sierra Leona, sobre la base de las plantillas actuales; no obstante, es posible que los costos de esas misiones deban ajustarse para reflejar su reconfiguración en el futuro.

47. Para las operaciones de mantenimiento de la paz, si la Asamblea General aprueba las propuestas del Secretario General y la aplicación efectiva se produce el 1° de julio de 2009, las necesidades de recursos correspondientes (véase el anexo II) se incluirían en los proyectos de presupuestos de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1° de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010. Para las misiones políticas especiales, el 50% de las necesidades de recursos relacionadas con las propuestas de reforma de los recursos humanos se incorporarían en el presupuesto ordinario anual para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2009. Mientras la Asamblea General no haya aprobado las propuestas del Secretario General que figuran en el presente informe, esas necesidades de recursos no se han incluido en los presupuestos de las misiones políticas especiales para 2009. Por consiguiente, los recursos deberían consignarse en el momento en que la Asamblea aprobara los presupuestos de las misiones políticas especiales para 2009.

VI. Medidas que debería adoptar la Asamblea General

48. **La Asamblea General tal vez desee:**

a) Aprobar los nuevos arreglos contractuales y condiciones de servicio que figuran en el presente informe y las enmiendas del Estatuto del Personal descritas en el documento A/63/189;

b) Aprobar las propuestas de designar las misiones como aptas o no aptas para familias, de conformidad con la práctica de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, con vigencia al 1° de julio de 2009, aplicar el régimen de operaciones especiales en los lugares de destino no aptos para familias, que entraría en vigor el 1° de julio de 2009 y se aplicaría efectivamente en abril de 2010, y sustituir las licencias de recuperación ocasionales por

viajes pagados con fines de descanso y recuperación, con vigencia al 1° de julio de 2009;

c) Aprobar la creación de un cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz, según se indica en los documentos A/61/255/Add.1 y Corr.1 y A/61/850;

d) Consignar respecto de las misiones políticas especiales para 2009, en la sección 3, Asuntos políticos, del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, una suma adicional de 9.469.000 dólares, correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2009;

e) Tomar conocimiento de que los recursos necesarios para las misiones políticas especiales en períodos futuros a partir del 1° de enero de 2010 se incorporarán a los respectivos presupuestos de las misiones políticas especiales;

f) Tomar conocimiento de que los recursos necesarios para las misiones de mantenimiento de la paz en los períodos que comenzarán el 1° de julio de 2009 se incorporarán a los respectivos presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz.

Anexo I**Derechos y prestaciones propuestos con arreglo al nuevo marco contractual**

<i>Derechos y prestaciones</i>	<i>Nuevos nombramientos propuestos</i>		
	<i>Nombramiento temporal</i>	<i>Nombramiento de plazo fijo</i>	<i>Nombramiento continuo</i>
Sueldo básico	Sí	Sí	Sí
Incremento anual dentro de la categoría	No	Sí	Sí
Ajuste por lugar de destino	Sí	Sí	Sí
Subsidio de alquiler	Sí	Sí	Sí
Prestación por familiares a cargo	Sí	Sí	Sí
Subsidio de educación	No	Sí	Sí
Prima de idiomas	No	Sí	Sí
Prestación por movilidad	No	Sí	Sí
Prestación por condiciones de vida difíciles	Sí	Sí	Sí
Elemento correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza	No	Sí	Sí
Prestación por condiciones de vida peligrosas	Sí	Sí	Sí
Contribución a la Caja de Pensiones	Sí, por un período de servicio de 6 meses o más	Sí	Sí
Licencia de enfermedad	Sí (2 días por mes de contrato)	1 año o más, y menos de 3 años: 65 días de licencia de enfermedad con sueldo completo/65 días de licencia de enfermedad con medio sueldo en un año civil consecutivo durante los primeros 3 años	1 año o más, y menos de 3 años: 65 días de licencia de enfermedad con sueldo completo/65 días de licencia de enfermedad con medio sueldo en un año civil consecutivo durante los primeros 3 años

Derechos y prestaciones	Nuevos nombramientos propuestos		
	Nombramiento temporal	Nombramiento de plazo fijo	Nombramiento continuo
		Más de 3 años: 195 días de licencia de enfermedad con sueldo completo y 195 días de licencia de enfermedad con medio sueldo en cualquier período consecutivo de 4 años	Más de 3 años: 195 días de licencia de enfermedad con sueldo completo y 195 días de licencia de enfermedad con medio sueldo en cualquier período consecutivo de 4 años
Seguro médico	Sí, por un período de servicio de 3 meses o más	Sí (prima subvencionada para el funcionario y sus familiares)	Sí (prima subvencionada para el funcionario y sus familiares)
Seguro contra daños causados por actos intencionales	Sí	Sí	Sí
Seguro de vida	Sí, por un período de servicio de 6 meses o más; prima pagada íntegramente por el funcionario	Sí (prima pagada íntegramente por el funcionario)	Sí (prima pagada íntegramente por el funcionario)
Seguro de vida después de la separación del servicio	No	Sí	Sí
Vacaciones anuales	Sí (2,5 días por mes)	Sí (2,5 días por mes)	Sí (2,5 días por mes)
Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales	Sí (hasta 30 días)	Sí (hasta 60 días)	Sí (hasta 60 días)
Licencia familiar (licencia de enfermedad sin certificado médico utilizada como licencia familiar)	Sí (7 días por año)	Sí (7 días por año)	Sí (7 días por año)
Licencia de maternidad	Sí	Sí	Sí
Licencia de paternidad	Sí, al comenzar el empleo con un nombramiento por más de 6 meses o al haber acumulado 6 meses de servicio ininterrumpido, si el Secretario General espera que el servicio del funcionario continúe por un período de 3 meses, como mínimo, al regresar después de la licencia de paternidad	Sí	Sí

<i>Derechos y prestaciones</i>	<i>Nuevos nombramientos propuestos</i>		
	<i>Nombramiento temporal</i>	<i>Nombramiento de plazo fijo</i>	<i>Nombramiento continuo</i>
Viajes para visitar a la familia	Sí, cuando proceda	Sí	Sí
Viajes en uso de licencia para visitar el país de origen	Sí (únicamente en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles; sólo para el funcionario, ya que la familia no está instalada en el lugar de destino)	Sí	Sí
Licencias de recuperación ocasionales	Sí, para contratos por períodos superiores a 6 meses en lugares de destino designados	Sí, en lugares de destino designados	Sí, en lugares de destino designados
Viajes de evacuación por motivos médicos	Sí (sólo para el funcionario, ya que la familia no está instalada en el lugar de destino)	Sí	Sí
Viajes relacionados con la asignación, el traslado o la separación del servicio	Sí (sólo para el funcionario, ya que la familia no está instalada en el lugar de destino)	Sí	Sí
Envío de efectos personales como equipaje no acompañado en relación con la asignación	Sólo para el funcionario	Sí	Sí
Envío de efectos personales como equipaje no acompañado en relación con el traslado	Sólo para el funcionario	Sí	Sí
Envío de efectos personales como equipaje no acompañado en relación con la separación del servicio	Sólo para el funcionario	Sí	Sí
Prima de asignación	Sí, según proceda	Sí	Sí

<i>Derechos y prestaciones</i>	<i>Nuevos nombramientos propuestos</i>		
	<i>Nombramiento temporal</i>	<i>Nombramiento de plazo fijo</i>	<i>Nombramiento continuo</i>
Prima de repatriación	Sí, después de un período de 1 año o más de servicio ininterrumpido fuera del país de origen	Sí (entre 4 y 28 semanas de sueldo bruto para los funcionarios del cuadro orgánico con familiares a cargo, entre 3 y 16 semanas para los funcionarios del cuadro orgánico sin familiares a cargo, entre 2 y 12 semanas para los funcionarios del cuadro de servicios generales, para períodos de entre 1 y 12 años de servicio ininterrumpido, respectivamente (menos las contribuciones del personal, según proceda))	Sí (entre 4 y 28 semanas de sueldo bruto para los funcionarios del cuadro orgánico con familiares a cargo, entre 3 y 16 semanas para los funcionarios del cuadro orgánico sin familiares a cargo, entre 2 y 12 semanas para los funcionarios del cuadro de servicios generales, para períodos de entre 1 y 12 años de servicio ininterrumpido, respectivamente (menos las contribuciones del personal, según proceda))
Indemnización por rescisión del nombramiento	Sí (una semana por cada mes de servicio no concluido, con pagos por un mínimo de 6 semanas y un máximo 3 meses (de conformidad con el anexo III del Estatuto del Personal))	Sí (entre 3 y 12 meses de sueldo bruto por un período de entre 6 y 15 años o más de servicio, respectivamente (de conformidad con el anexo III del Estatuto del Personal))	Sí (entre 3 y 12 meses de sueldo bruto por un período de entre 6 y 15 años o más de servicio, respectivamente (de conformidad con el anexo III del Estatuto del Personal))
Prestación en caso de fallecimiento	Sí (3 meses como máximo)	Sí (entre 3 y 9 meses de sueldo)	Sí (entre 3 y 9 meses de sueldo)
Subsidio por funciones especiales	No	Sí	Sí

Anexo II**Estimación de las consecuencias financieras anuales de la designación de las misiones especiales como lugares de destino aptos para familias**

(En dólares EE.UU.)

<i>Misión</i>	<i>Prestaciones correspondientes a los lugares de destino aptos para familias</i>	<i>Prestaciones correspondientes al régimen de operaciones especiales</i>	<i>Nombramientos de la serie 300 renovados como nombramientos de la serie 100</i>	<i>Viajes con fines de descanso y recuperación</i>	<i>Total</i>
Operaciones de mantenimiento de la paz					
MINUEE	0	0	0	0	0
MINURCAT	0	32 209 689	2 097 656	2 652 000	36 959 344
MINURSO	3 949 596	0	180 873	249 600	4 380 069
MINUSTAH	0	22 043 798	1 718 614	1 911 000	25 673 412
MONUC	0	52 155 876	3 068 451	3 580 200	58 804 527
ONUCI	0	22 420 426	1 376 308	1 552 200	25 348 934
UNAMID	0	58 088 730	4 570 282	6 432 400	69 091 411
UNMIK	0	24 337 846	1 237 139	1 692 600	27 267 585
UNMIL	0	27 633 136	1 654 169	1 891 500	31 178 805
UNMIS	0	37 156 902	3 354 832	3 360 000	43 871 734
UNMIT	9 555 416	0	1 273 089	839 800	11 668 305
UNOMIG	5 567 310	0	235 039	179 400	5 981 749
Subtotal	19 072 322	276 046 402	20 766 451	24 340 700	340 225 875
Misiones políticas especiales					
BINUB		8 273 387	420 972	503 100	9 197 459
BONUCA	1 064 977	0	70 517	52 650	1 188 144
Comisión Internacional Independiente de Investigación		0	0	0	0
Enviado Especial del Secretario General para las zonas afectadas por el Ejército de Resistencia del Señor	123 225	0	24 500	0	147 725
UNAMA		9 038 000	845 780	1 133 600	11 017 380
UNAMI		3 229 008	1 026 971	2 199 600	6 455 579
UNIOSIL		3 508 989	186 945	237 900	3 933 834

<i>Misión</i>	<i>Prestaciones correspondientes a los lugares de destino aptos para familias</i>	<i>Prestaciones correspondientes al régimen de operaciones especiales</i>	<i>Nombramientos de la serie 300 renovados como nombramientos de la serie 100</i>	<i>Viajes con fines de descanso y recuperación</i>	<i>Total</i>
UNMIN	8 705 464	0	795 715	0	9 501 179
UNOGBIS	673 291	0	39 839	36 400	749 530
UNPOS	411 347	0	57 202	0	468 549
UNRCCA	286 061		28 082	13 650	327 793
Subtotal	11 264 365	24 049 384	3 496 523	4 176 900	42 987 172
Total anual	30 336 687	300 095 787	24 262 974	28 517 600	383 213 048

Misiones: BINUB (Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi); BONUCA (Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana); MINUEE (Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea); MINURCAT (Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad); 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); ONUCI (Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire); UNAMA (Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán); UNAMI (Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq); UNAMID (Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur); UNIOSIL (Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Sierra Leona); UNMIK (Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo); UNMIL (Misión de las Naciones Unidas en Liberia); UNMIN (Misión de las Naciones Unidas en Nepal); UNMIS (Misión de las Naciones Unidas en el Sudán); UNMIT (Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste); UNOGBIS (Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau); UNOMIG Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia); UNPOS (Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia); UNRCCA (Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central).