



Asamblea General

Distr. general
5 de agosto de 2009
Español
Original: inglés

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Tema 133 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Reglamento provisional del Personal

Informe del Secretario General

Resumen

De conformidad con la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal, en el presente documento se proporciona información sobre el nuevo Reglamento del Personal que el Secretario General promulgó provisionalmente el 1° de julio de 2009 (ST/SGB/2009/7) a fin de que se aplicaran los nuevos arreglos contractuales aprobados por la Asamblea General en su resolución 63/250.

Como se dispone en la cláusula 12.4 del Estatuto, el Reglamento provisional del Personal comunicado por el Secretario General entrará plenamente en vigor el 1° de enero de 2010, habida cuenta de las modificaciones y/o supresiones que determine la Asamblea General en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones.

En este documento también se proporciona información sobre el marco jurídico y la base legislativa del Reglamento, así como sobre el proceso de redacción y aprobación de las nuevas reglas, incluidas las consultas entre el personal y la administración.

* A/64/150.



I. Introducción

1. La cláusula 12.2 del Estatuto del Personal estipula que el Secretario General puede preparar disposiciones provisionales del Reglamento del Personal para aplicar el Estatuto. La cláusula 12.3 del Estatuto dispone que el texto completo de las disposiciones y enmiendas provisionales del Reglamento se comunicará anualmente a la Asamblea General.
2. De conformidad con la cláusula 12.4 del Estatuto, salvo que la Asamblea General indique otra cosa en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones, el Reglamento provisional del Personal que figura en el documento ST/SGB/2009/7 entrará en vigor el 1° de enero de 2010.

II. Antecedentes

3. En atención a la solicitud formulada en el párrafo 12 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General, el Secretario General preparó y propuso enmiendas del Estatuto del Personal (A/63/694) que permitirían aplicar el nuevo marco contractual y el nuevo sistema de administración de justicia el 1° de julio de 2009. Después de que la Asamblea General examinó las enmiendas propuestas del Estatuto en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones y adoptó su decisión al respecto, contenida en la resolución 63/271, el Secretario General promulgó el Estatuto del Personal enmendado (ST/SGB/2009/6) con efecto al 1° de julio de 2009.
4. Como se señala en el párrafo 2 del informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto del Personal (A/63/694) y en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 15 de su resolución 63/271, el Secretario General preparó el nuevo Reglamento del Personal y lo promulgó provisionalmente con efecto al 1° de julio de 2009. El Secretario General presenta ahora a la Asamblea el texto completo del Reglamento provisional del Personal para que lo examine en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones.
5. Habida cuenta de la recomendación formulada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en el párrafo 3 de su informe relativo al informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto del Personal (véase A/63/754), en el presente informe se proporcionan más detalles sobre el contexto y la base legislativa de las enmiendas del Reglamento del Personal y del proceso de redacción y aprobación del Reglamento provisional.

III. Marco jurídico y base legislativa

6. La base legislativa o la jerarquía de las normas de las Naciones Unidas está constituida por la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las publicaciones administrativas.
7. La Carta de las Naciones Unidas es la fuente normativa fundamental de la Organización. En el párrafo 1 del artículo 101 se dispone que “el personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General”. La autoridad conferida a la Asamblea para formular reglas relativas al personal de la Secretaría se enuncia en el artículo 50 del

reglamento de la Asamblea, como sigue: “La Asamblea General establecerá reglas relativas al personal de la Secretaría”. De conformidad con esas disposiciones, la Asamblea ha aprobado resoluciones por las que se establecen y enmiendan tales reglas, que se promulgan en el Estatuto del Personal.

A. Estatuto del Personal

8. En el preámbulo del Estatuto del Personal se definen el alcance y la finalidad como sigue: “En el Estatuto del Personal se enuncian las condiciones básicas de servicio y los derechos, deberes y obligaciones fundamentales de la Secretaría de las Naciones Unidas. En el Estatuto se fijan los principios generales de la política de recursos humanos que debe seguirse en la dotación de personal y la administración de la Secretaría”. Los principios generales enunciados en el Estatuto no sólo han de servir de guía al Secretario General, sino también a los funcionarios en todos los asuntos relativos a su condición, los servicios que han de prestar y su conducta.

B. Reglamento del Personal

9. las facultades y funciones del Secretario General enunciadas en la sección sobre el alcance y la finalidad del Estatuto del Personal son las siguientes: “El Secretario General, en su calidad de más alto funcionario administrativo, establecerá y hará aplicar, mediante un Reglamento del Personal, las disposiciones compatibles con estos principios que considere necesarias”.

10. El Secretario General debe informar a la Asamblea General sobre toda nueva disposición o enmienda del Reglamento del Personal. Como se ha señalado, de conformidad con las cláusulas 12.1, 12.3 y 12.4 del Estatuto del Personal, las disposiciones y enmiendas del Reglamento del Personal formuladas por el Secretario General tienen carácter provisional hasta que se han comunicado a la Asamblea, que puede decidir que se retiren o modifiquen. Puesto que el Estatuto del Personal tiene un lugar más elevado en la jerarquía de las normas que el Reglamento del Personal, el Secretario General, que está facultado para establecer el Reglamento del Personal de conformidad con la cláusula 12.2 del Estatuto, debe asegurarse de que las disposiciones del Reglamento sean compatibles con el Estatuto. En caso de conflicto prevalece el Estatuto y se hará caso omiso de las disposiciones del Reglamento que constituyan violación del Estatuto.

C. Publicaciones administrativas

11. Además del Reglamento del Personal, la administración del Secretario General establece políticas y procedimientos internos, que se dan a conocer al personal mediante boletines del Secretario General e instrucciones administrativas. Esas publicaciones constituyen interpretaciones jurídicamente vinculantes del Estatuto y el Reglamento del Personal y de la aplicación de estos.

12. Se deben publicar boletines del Secretario General respecto de los siguientes asuntos:

a) Promulgación de normas para la aplicación de reglamentaciones, resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General, incluidos el

Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada y la publicación de textos consolidados de estos; cláusulas del Estatuto y reglas del Reglamento del Personal y publicación de textos consolidados de éstas; normas del Reglamento y la Reglamentación Detallada para la planificación de los programas, los aspectos de programas del presupuesto, la supervisión de la ejecución y los métodos de evaluación, y publicación de textos consolidados de éstas; normas y reglamentaciones, según sea necesario, para la aplicación de las resoluciones y decisiones del Consejo de Seguridad;

- b) Organización de la Secretaría;
- c) Establecimiento de programas financiados con fondos especiales.

13. En las instrucciones administrativas se enuncian las instrucciones y se prescriben los procedimientos para la aplicación del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada, el Estatuto y el Reglamento del Personal y los boletines del Secretario General. El Secretario General no está obligado a comunicar a la Asamblea General la promulgación de instrucciones administrativas. Todas esas instrucciones, así como los boletines del Secretario General y las circulares informativas, se pueden consultar en iSeek en el manual de recursos humanos de las Naciones Unidas (Human Resources Handbook) y en el sitio web de las Naciones Unidas por medio del Sistema de Documentos Oficiales (ODS).

14. Además de las publicaciones administrativas, la administración publica circulares informativas en que se presenta información general sobre las normas, políticas y procedimientos establecidos o explicaciones al respecto, y anuncios aislados de interés temporal o limitado a una ocasión. No se pueden promulgar nuevas normas, políticas o procedimientos por medio de circulares informativas.

IV. Proceso de redacción y aprobación

15. El proceso de preparación de nuevas cláusulas del Estatuto y reglas del Reglamento del Personal o enmiendas de éstas, y de publicaciones administrativas es el siguiente:

a) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos prepara un proyecto de documento que envía a la Oficina de Asuntos Jurídicos para que lo examine y brinde asesoramiento jurídico y a continuación presenta un proyecto revisado para consulta a los oficiales ejecutivos de la Sede, a los jefes de administración y de recursos humanos de las oficinas fuera de la Sede, a los jefes de recursos humanos de los fondos y programas de las Naciones Unidas, y a los representantes de los sindicatos del personal;

b) Si las observaciones recibidas en el marco del proceso de consulta entrañan modificaciones de carácter sustantivo, el proyecto de documento se envía nuevamente a la Oficina de Asuntos Jurídicos para su examen final;

c) A continuación se da forma definitiva al proyecto de documento y se presenta al Secretario General o al Secretario General Adjunto de Gestión y/o al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos según procede, para la aprobación definitiva.

16. Para la preparación del nuevo Reglamento provisional del Personal, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siguió la práctica descrita dentro del breve plazo

de que dispuso. Tras la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General, el 24 de diciembre de 2008, la Oficina estableció un grupo de trabajo integrado por representantes de los departamentos de la Secretaría y de los fondos y programas de las Naciones Unidas (el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 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 y la oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, para que recomendara el texto del nuevo Reglamento del Personal. Más tarde, la Oficina celebró extensas consultas con los oficiales ejecutivos de la Sede, los jefes de administración y de recursos humanos de las oficinas fuera de la Sede, los jefes de recursos humanos de los fondos y programas y los representantes de los sindicatos del personal para examinar el texto y recibir observaciones. Las observaciones que se recibieron se examinaron debidamente y el proyecto de Reglamento se volvió a revisar cuando correspondió.

17. Como parte de este proceso de consulta, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos celebró varias videoconferencias, incluso con representantes del personal, y organizó también un retiro para representantes de los departamentos de la Secretaría y de los fondos y programas en el que se examinó el texto completo del nuevo Reglamento. En todo el período de redacción y consulta, la Oficina celebró extensas consultas con la Oficina de Asuntos Jurídicos, lo que permitió asegurar que el Reglamento del Personal se ajustara estrictamente a las resoluciones de la Asamblea General (63/250 y 63/253) y al Estatuto del Personal.

18. En el nuevo Reglamento del Personal, que el Secretario General promulgó provisionalmente el 1° de julio de 2009, se enuncian los detalles para la aplicación del nuevo marco contractual, que abarca tres tipos de nombramientos, así como de las disposiciones del nuevo sistema de la administración de justicia en las Naciones Unidas, de conformidad con el Estatuto del Personal enmendado aprobado. En la actualidad se están elaborando y promulgando gradualmente las publicaciones administrativas pertinentes, en las que se formulan instrucciones y se prescriben procedimientos detallados para la aplicación del nuevo marco contractual y el nuevo sistema de administración de justicia.

V. Estructura y contenido del Reglamento provisional del Personal

19. De conformidad con la cláusula 12.2 del Estatuto del Personal y en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 14 de su resolución 63/271, el Secretario General se ha asegurado de que el Reglamento provisional del Personal se ciña a las disposiciones de las resoluciones pertinentes de la Asamblea y al Estatuto del Personal.

20. Para la preparación del Reglamento provisional del Personal se utilizó como base la serie 100 del Reglamento anterior y se incorporaron los requisitos operacionales de las series 200 y 300 del Reglamento. También se tuvieron en cuenta las enmiendas de las series 100, 200 y 300 del Reglamento que se habían presentado anteriormente a la Asamblea General para su examen en la parte principal de su sexagésimo segundo período de sesiones (A/62/185).

21. El Reglamento provisional del Personal consta de 13 capítulos, que siguen el mismo orden y estructura que la anterior serie 100 del Reglamento, del capítulo I al XII.

22. El capítulo I, sobre deberes, obligaciones y prerrogativas, se ha reorganizado con fines de claridad, a saber, algunas reglas se han trasladado a otros capítulos y se han trasladado a éste algunas reglas de otros a fin de que todas las reglas relacionadas con deberes, obligaciones y prerrogativas queden incluidas en el capítulo I.

23. El capítulo II, sobre clasificación de los puestos y del personal, es nuevo y se ha introducido porque en el Reglamento anterior no había un capítulo que correspondiera al artículo II del Estatuto.

24. El capítulo III, sobre sueldos y prestaciones conexas, refleja la armonización de las condiciones de servicio resultante de la reforma de los arreglos contractuales, y en particular el nuevo conjunto integral de la remuneración de los funcionarios con nombramiento temporal, que recibirán beneficios y prestaciones reducidos en comparación con los del personal con nombramiento de plazo fijo o continuo, según lo aprobado por la Asamblea General en el párrafo 8 de la sección II de su resolución 63/250. En particular, los funcionarios con nombramiento temporal no recibirán el incremento periódico de sueldo, la prima de idiomas, el subsidio de educación, la prestación por movilidad, el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la prima a repatriación ni el subsidio por funciones especiales.

25. El capítulo IV, sobre nombramientos y ascenso, refleja la aplicación del nuevo marco contractual. Sin embargo, de conformidad con el párrafo 3 de la sección II de la resolución 63/250, en que se pidió al Secretario General que no nombrara funcionarios con arreglo al régimen de contratos continuos antes del 1° de enero de 2010, hasta que la Asamblea General hubiera examinado la información adicional relativa a la aplicación de los contratos continuos en su sexagésimo cuarto período de sesiones, en el texto de la regla provisional 4.14, sobre los nombramientos continuos, y en el del apartado j) de la regla provisional 4.15, sobre la función de los órganos centrales de examen en la conversión o concesión de nombramientos continuos, se indica que la concesión de nombramientos continuos está sujeta al examen de este asunto por la Asamblea en su sexagésimo cuarto período de sesiones.

26. En el párrafo 9 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que proporcionara información sobre las circunstancias en que se podría conceder la renovación de un nombramiento temporal por hasta un año más. De conformidad con el apartado b) de la regla provisional 4.12, el nombramiento temporal se podrá renovar por un período no superior a un año cuando haya un aumento repentino de las necesidades o así lo requieran las necesidades operacionales derivadas de operaciones sobre el terreno y proyectos especiales con mandatos finitos, en las circunstancias y condiciones establecidas por el Secretario General. Las necesidades operacionales derivadas de operaciones sobre el terreno incluirían el servicio sobre el terreno y las necesidades operacionales en lugares de destino en que hay sedes que auténticamente guarden relación con el terreno, como las vinculadas a emergencias, situaciones posteriores a conflictos y actividades humanitarias. Los proyectos especiales con mandatos finitos incluirían las actividades en cualquier lugar de destino que sobre la base de la experiencia del

pasado o los planes actuales se sepa que están relacionadas con los mandatos ordinarios y continuos de la oficina de que se trate. La actividad será evidentemente una actividad de duración limitada debido a que existe un mandato finito o a que tiene carácter temporal, de la actividad, como en el caso de que exista un compromiso limitado de financiación. La actividad puede consistir en el diseño e iniciación de un nuevo sistema para aplicar un procedimiento institucional o en la prestación de los servicios iniciales en una nueva esfera de conocimiento o procedimiento, servicios de los que luego se encargaría el personal con nombramiento continuo. El período de prórroga de una actividad con un mandato claramente finito puede corresponder, por ejemplo, a la finalización de la puesta en ejecución o el diseño de un proyecto especial.

27. La Asamblea General tendrá ante sí un informe aparte del Secretario General sobre los nombramientos continuos.

28. Los capítulos V y VI, sobre vacaciones anuales y licencias especiales, y seguridad social, respectivamente, reflejan la reducción del derecho a vacaciones anuales y licencia por enfermedad de los funcionarios con nombramientos temporales y establecer las diferencias entre esas prestaciones y las de los funcionarios con nombramiento de plazo fijo y continuo de conformidad con el párrafo 8 de la sección II de la resolución 63/250.

29. El capítulo VII, sobre gastos de viaje y mudanza, se reorganizó para darle una estructura más lógica y para que resultara más fácil de consultar. Se armonizó la terminología sobre viajes en todo el capítulo y la redacción se simplificó en la medida de lo posible para aumentar la claridad. En este capítulo también se refleja la reducción de las prestaciones y beneficios pagaderos a los funcionarios con nombramiento temporal en comparación con los de los funcionarios con nombramiento de plazo fijo y continuo, de conformidad con el párrafo 8 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General. En particular, los funcionarios con nombramiento temporal recibirán únicamente el componente de dietas de la prima por asignación y únicamente por ellos mismos. La Organización no sufragará los gastos de instalación de los familiares de los funcionarios con nombramiento temporal y esos funcionarios sólo tendrán derecho a gastos de envío limitados en relación con la asignación, el traslado y la separación del servicio.

30. El capítulo VIII, sobre las relaciones con el personal, se actualizó para que en el apartado b) de la regla 8.1 se hiciera referencia a los lugares de destino en general y no a lugares de destino determinados, y para reflejar la protección contra las represalias que se otorga a un funcionario que ejerza sus funciones conforme a lo dispuesto en el capítulo (apartado e) de la regla 8.1).

31. El capítulo IX, sobre separación del servicio, se reorganizó en una secuencia más lógica y se ajustó al artículo IX del Estatuto del Personal enmendado aprobado por la Asamblea General en su resolución 63/271. El nuevo motivo para la rescisión del nombramiento “si tal medida ha de redundar en interés de la buena administración de la Organización” en el caso de un funcionario titular de un nombramiento continuo incluso sin el consentimiento del funcionario se incluye de conformidad con el párrafo 22 de la sección II de la resolución 63/250 y con el texto aprobado del Estatuto del Personal enmendado.

32. Los capítulos X y XI, sobre medidas disciplinarias y apelación, respectivamente, se prepararon de conformidad con las decisiones que adoptó la Asamblea General en su resolución 63/253 sobre la aplicación del nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas.

33. El capítulo XII, sobre disposiciones generales, incluye la anterior regla 100.1, que anteriormente figuraba en el capítulo introductorio de la serie 100 del Reglamento del Personal y cuyo contenido está incluido ahora en la regla provisional 12.1.

34. El capítulo XIII, sobre medidas de transición, se introdujo para enunciar las medidas de transición aplicables a los funcionarios al implantarse el nuevo marco contractual. Esas medidas reflejan también la protección de los derechos adquiridos de los funcionarios que prestan servicios con arreglo a las anteriores series 100, 200 y 300 del Reglamento del Personal, en particular los titulares de nombramientos de prueba, permanentes o de duración indefinida.

VI. Cuestión pendiente: condición de residente permanente

35. De conformidad con el párrafo 1 de la sección III de la resolución 60/238, el Secretario General informó a la Asamblea General en su sexagésimo primer período de sesiones sobre la práctica de que los funcionarios de las Naciones Unidas deban renunciar a su condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad (A/61/228 y Corr.1). En ese informe, el Secretario General, teniendo en cuenta asuntos como la representación geográfica y las repercusiones financieras, invitó a la Asamblea General a que examinara de nuevo la política según la cual los funcionarios, antes de ser contratados, deben renunciar a la condición de residente permanente en un país que no sea el de su nacionalidad, por las razones que se explicaban en el anexo I del informe.

36. El apartado c) de la regla 1.5 del Reglamento provisional es idéntico al apartado c) de la regla 104.4, que constituye la base de la política actual de exigir a los funcionarios que renuncien a su condición de residente permanente en un país que no sea el de su nacionalidad. En el anexo del informe contenido en el documento A/61/228 y Corr.1, el Secretario General observó que la obligación de renunciar a la condición de residente permanente se derivaba de una política de larga data articulada por la Asamblea General en 1953, cuando la Quinta Comisión, por recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, observó que “numerosos representantes compartieron la opinión de que los funcionarios internacionales deben ser verdaderos representantes de la cultura y la personalidad del país del cual son nacionales, y que los que optan por romper sus vínculos con ese país dejan de llenar las condiciones que rigen el empleo del personal de las Naciones Unidas” (A/2615, párrs. 69 y 70). El Reglamento anterior se enmendó para reflejar esa política.

37. A lo largo de los años el requisito de renunciar a la condición de residente permanente antes de un nombramiento con arreglo a la serie 100 se ha aplicado regularmente a todos los funcionarios de contratación internacional, con prescindencia de si tienen condición de residente permanente en el país del lugar de destino o en otro.

38. Sin embargo, desde 1953 ha habido muchos cambios. Aunque el país de origen de los funcionarios sigue siendo un factor importante, el carácter de la familia que era predominantemente nacional, ha pasado a ser cada vez más multicultural e internacional. El cambio de esta modalidad de la constitución de la familia influye en medida importante en el lugar de residencia del funcionario. Esto ocurre particularmente en la actualidad, cuando un número cada vez mayor de funcionarios prestan servicios en lugares de destino no aptos para las familias y estas residen en el país del cónyuge, y no en el del funcionario. El derecho a condición de residente permanente es un factor importante para el establecimiento y la conservación de los vínculos familiares, y la exigencia de renunciar a esa condición tiene repercusiones graves para los funcionarios que prestan servicios como integrantes de una fuerza laboral internacional móvil.

39. Como se ha señalado, la movilidad entre lugares de destino ha pasado a ser un elemento esencial de las condiciones de empleo en las Naciones Unidas y la obligación de renunciar a la condición de residente permanente constituye un obstáculo importante para la movilidad. Con arreglo al Reglamento anterior, los funcionarios que prestaban servicios fuera de los Estados Unidos con nombramientos de las series 200 y 300 no estaban obligados a renunciar a su residencia permanente. Sin embargo, si después eran nombrados con arreglo a la serie 100 del Reglamento perdían esa excepción, lo que dificulta la movilidad. Esto es más pertinente hoy, cuando ya no existen las series 200 y 300 del Reglamento y muchos de esos funcionarios pasarán a tener nombramientos de plazo fijo, y en consecuencia, se verán obligados a renunciar a su residencia permanente como requisito indispensable para continuar en el empleo en las Naciones Unidas.

40. El Secretario General también señaló en el anexo I en su informe contenido en el documento A/61/228 y Corr.1 que, habida cuenta de que los funcionarios que tienen la condición de residentes permanentes son clasificados por las Naciones Unidas según el país de su nacionalidad reconocida, la decisión de adquirir o conservar la condición de residente permanente no afectaría al método actual para la determinación de la distribución geográfica

41. El Secretario General reitera que sería procedente volver a examinar esta política, ya que el uso creciente de nombramientos de plazo fijo en la Organización plantea la cuestión de la justicia de exigir a un candidato que renuncie a su condición de residente permanente, lo que tiene consecuencias importantes a largo plazo, como requisito para la aceptación de un nombramiento de plazo fijo.

42. La Asamblea General tal vez desee también volver a examinar el requisito de renunciar a la condición de residente permanente aplicable a todos los funcionarios de contratación internacional. La práctica actual de permitir que los funcionarios de contratación local mantengan su condición de residente permanente se mantendría sin modificación.

43. Si la Asamblea General decide que en el futuro no se exija al personal de contratación internacional que renuncie a su condición de residente permanente antes de la contratación, el Secretario General suprimiría el apartado c) de la regla provisional 1.5, al tiempo que se encargaría de que se siguiera aplicando estrictamente al apartado d) de la regla 4.5, que proporciona la base para suspender el pago de las prestaciones de personal internacional a los funcionarios que adquieran la residencia permanente en el país del lugar de destino.

VII. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

44. La Asamblea General tal vez desee:

a) Tomar nota del nuevo Reglamento del Personal que figura en el documento ST/SGB/2009/7;

b) Pedir al Secretario General que enmiende la regla 4.14 y el apartado j) de la regla 4.15 del Reglamento del Personal sobre la base de su examen del informe del Secretario General sobre los nombramientos continuos en el sexagésimo cuarto período de sesiones, y que le informe sobre las nuevas reglas del Reglamento del Personal de conformidad con la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal en su sexagésimo quinto período de sesiones;

c) Volver a examinar el asunto del requisito de renunciar a la condición de residente permanente aplicable a todos los funcionarios de contratación internacional y, en caso de que convenga eliminar ese requisito, decidir eliminar también el apartado c) de la regla 1.5.
