



Asamblea General

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

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Tema 133 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Aplicación de los contratos continuos

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe presenta información adicional acerca de la aplicación de los contratos continuos, según lo solicitado en los párrafos 3 y 4 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General.

Para facilitar el examen de esta cuestión por la Asamblea General durante la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones y con el fin de aplicar los contratos continuos a partir del 1º de enero de 2010, el Secretario General ha incluido información sobre los temas siguientes: los procedimientos de otorgamiento y rescisión de contratos continuos, con inclusión de los criterios de elegibilidad y la función del sistema de evaluación de la actuación profesional; las consecuencias financieras y de gestión del otorgamiento de contratos continuos, incluida la posibilidad de establecer un límite máximo; y las repercusiones del régimen de nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los candidatos que hayan aprobado concursos.

* A/64/150.



I. Introducción

1. En los párrafos 2 y 3 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó nuevos arreglos contractuales, que comprendían tres tipos de nombramiento (temporario, plazo fijo y continuo), sujetos a un único Reglamento del Personal, con vigor a partir del 1º de julio de 2009. La Asamblea pidió al Secretario General que no nombrara funcionarios con contratos continuos hasta que examinara la información adicional relativa a la cuestión en la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones.

2. Por consiguiente, según lo solicitado en el párrafo 4 de la sección II de la resolución 63/250, el presente informe ofrece información adicional sobre los siguientes temas:

a) Procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento de contratos continuos a los funcionarios, con inclusión de los criterios de elegibilidad, la relación con las medidas disciplinarias y la gestión central de las conversiones;

b) La función del sistema de evaluación de la actuación profesional y las opciones para reforzarlo, a fin de asegurar que los funcionarios a quienes se considere otorgar un nombramiento continuo hayan demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta todas las deliberaciones al respecto celebradas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI);

c) Las consecuencias financieras y de gestión de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en continuos, y la posibilidad de establecer un límite máximo en el número de conversiones;

d) Un análisis de las repercusiones del régimen propuesto de nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos;

e) Procedimientos rigurosos y transparentes para examinar la actuación profesional de los funcionarios y la necesidad continua de sus servicios cuando se decida un nombramiento o se determine su rescisión, así como una clara y firme estructura jerárquica de rendición de cuentas, a fin de garantizar cabalmente que el otorgamiento y la rescisión de los contratos continuos se realicen de manera justa y transparente, teniendo en cuenta plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios;

f) Opciones para asegurar que los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y los funcionarios de idiomas no se encuentren en desventaja como consecuencia de los cambios propuestos;

g) Análisis de las consecuencias para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico;

h) Las posibles ramificaciones de la enmienda propuesta a la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal.

II. Antecedentes

3. En este informe se resumen las propuestas del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos teniendo en cuenta el marco contractual del

régimen común de las Naciones Unidas aprobado por la CAPI, así como sus informes subsiguientes sobre las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas¹. También se han tenido en cuenta las recomendaciones anteriores de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre esta cuestión². Con arreglo al marco de la CAPI, los contratos continuos están destinados a los funcionarios de carrera que ofrecen continuidad en los programas de las funciones básicas de la Organización, que debe tener una necesidad continua de las funciones básicas de acuerdo con su mandato antes de otorgar un contrato continuo, abierto por naturaleza.

4. Durante los últimos cuatro períodos de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración se celebraron consultas oficiales entre el personal y la administración de las Naciones Unidas sobre la propuesta del Secretario General. En junio de 2009, el Comité reafirmó su apoyo a las propuestas del Secretario General relativas a la aplicación de los contratos continuos, que se detallan en la parte III *infra*.

5. Los fondos y programas administrados por separado continuarían teniendo flexibilidad en la aplicación del nuevo contrato continuo respecto de su propio personal, teniendo en cuenta sus propias necesidades operacionales, siempre y cuando la utilización del contrato continuo esté conforme con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

III. Aplicación de los contratos continuos a partir del 1º de enero de 2010

A. Otorgamiento de contratos continuos

6. El Secretario General propone que un contrato continuo pueda otorgarse a un funcionario que haya prestado al menos cinco años de servicios continuados en la Organización, siempre y cuando ésta tenga una necesidad continua de sus servicios, que haya demostrado el más alto grado de eficiencia y competencia correspondientes a una valoración de la actuación profesional de 3 o más en los cuatro informes más recientes de evaluación de la actuación profesional y que no haya sido objeto de medidas disciplinarias en los últimos cinco años anteriores al momento del examen.

B. Criterios de elegibilidad para considerar un nombramiento continuo

7. El Secretario General propone que un funcionario de la Secretaría que haya prestado servicios continuados durante cinco años en una entidad que aplica el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, independientemente del tipo de contrato, es decir, funcionarios contratados anteriormente según las series 100, 200 o 300 o contratados a partir del 1º de julio de 2009 en virtud del

¹ *Documentos Oficiales del Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento núm. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1), anexo IV y sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento núm. 30, adición (A/61/30/Add.1).*

² A/63/256, A/61/537, A/59/446 y A/55/499.

nuevo Reglamento o del Personal, podría ser un candidato idóneo a que se considere su nombramiento continuo. Cualquier intervalo en el servicio interrumpiría la continuidad del recuento de los cinco años de servicio continuado, y la cuenta tendría que empezar de nuevo. La prestación de servicios con un contrato temporario no contaría para poder optar a un contrato continuo.

8. Los funcionarios que tengan contratos limitados a la prestación de servicios en una determinada oficina no estarían excluidos de la consideración de contratos continuos. Por lo general, los funcionarios que trabajan en proyectos o entidades con mandatos limitados en el tiempo estarían excluidos de la consideración para contratos continuos debido al carácter finito de sus servicios; no obstante, podrían ser considerados para un contrato continuo siempre y cuando exista una necesidad continua de sus servicios en otro lugar de la Organización. Una vez otorgado un contrato continuo, no habría limitación a prestar servicios en una oficina o departamento concretos. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto apoyó esa propuesta en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/62/7/Add.14, párr. 15).

C. Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los expertos asociados no tendrían derecho a contratos continuos

9. La Asamblea General decidió en el párrafo 24 de la sección II de la resolución 63/250 que el período de servicio de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico no se contabilizaría como parte del período de servicio continuo necesario para el otorgamiento de un contrato continuo. Por consiguiente, en el caso de un funcionario subalterno del cuadro orgánico que haya prestado servicios con un contrato de la serie 200 hasta el 30 de junio de 2009, los años anteriores de servicio como funcionario de esa categoría no contarán para alcanzar los cinco años de servicio continuado necesarios para poder optar a la consideración de la conversión a un contrato continuo. De la misma manera, los años de servicio como funcionario subalterno del cuadro orgánico con un contrato de plazo fijo, a los que se los ha transferido a partir del 1º de julio de 2009, tampoco contarán en el futuro para los cinco años de servicio continuado.

10. Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico seguirán considerándose candidatos externos para los fines del sistema de selección del personal para las vacantes de la Secretaría de las Naciones Unidas, ya que su contrato según los arreglos para ese tipo de funcionarios no ha sido examinado por un órgano central. Por tanto, la aplicación de los contratos continuos no afectará a ese grupo de funcionarios, cuyo número era de 188 al 30 de junio de 2009.

D. Necesidad continua

11. El Secretario General recuerda que conforme al marco contractual de la Comisión de Administración Pública Internacional, los contratos continuos son un instrumento para facilitar la gestión estratégica de los recursos humanos con miras a la consecución de los objetivos generales de las organizaciones del régimen común

de las Naciones Unidas³. Correspondería a ese marco que los contratos continuos se otorgaran a los funcionarios tanto del cuadro orgánico como del cuadro de servicios generales sin limitaciones, y que conlleven la posibilidad de ser otorgados a funcionarios en todos los lugares de destino, incluidas las misiones, de la Secretaría mundial.

12. El Secretario General ha examinado cuidadosamente la cuestión de la necesidad continua, que sería uno de los criterios principales para otorgar un contrato continuo. Este criterio es importante en cuanto a la capacidad de la Secretaría de prever una continuación a medio y largo plazo de cualquier función, independientemente de la fuente de financiación. Tanto si se trata de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, la cuenta de apoyo para el mantenimiento de la paz o la financiación extrapresupuestaria, es la prevista longevidad del programa en combinación con la idoneidad de la persona para funciones a más largo plazo lo que determinaría la necesidad continua de los servicios de dicho funcionario. La necesidad a largo plazo de los servicios de un funcionario se examinaría teniendo en cuenta lo siguiente:

a) La necesidad en la Organización de las funciones concretas que desempeña el funcionario en el momento del examen;

b) La necesidad de los servicios de un determinado funcionario en lo que respecta a su competencia, así como experiencia pasada y formación, que demostraría que pueda tener aptitudes transferibles con la posibilidad de realizar también funciones a largo plazo que podrían ser diferentes de las del puesto que ocupa en el momento del examen. Las posibilidades que tiene un funcionario de realizar una variedad de funciones, incluso en diversos grupos ocupacionales, es una parte esencial de la visión que tiene el Secretario General del establecimiento de una Secretaría mundial, cuyas partes integrantes son la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera. A ese respecto los requisitos de movilidad de la Organización, la política en cuanto a carreras y la utilización de los contratos continuos son consideraciones estratégicas que se apoyan mutuamente para la gestión de los recursos humanos de la Organización por el Secretario General;

c) En el caso de las operaciones de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz, las necesidades continuas se determinarán mediante la planificación de la fuerza laboral para proyectar los requisitos mínimos de dotación de personal para las funciones en curso y las aptitudes que son necesarias prácticamente en todas las misiones y son transferibles entre éstas. Ese tipo de planificación de la fuerza laboral se realizó en el contexto de la determinación de la composición del personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, integrado por 2.500 personas, en el informe del Secretario General sobre el personal civil de carrera de mantenimiento de la paz (A/61/850) y la adición al informe del Secretario General titulado "Invertir en el personal" (A/61/255/Add.1).

³ *Ibíd.*, *sexagésimo período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/60/30)*, anexo IV, párr. 1.

E. Consecuencias financieras y de gestión

1. Posibilidad de establecer un límite

13. Las consecuencias financieras de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en continuos están vinculadas principalmente a la responsabilidad financiera de la Organización en cuanto al pago de la indemnización a sus titulares por la rescisión de los contratos continuos, en caso de que haya que rescindirlos. El Secretario General es consciente de que los funcionarios que tienen contratos de plazo fijo no representan la misma responsabilidad, ya que sus contratos expirarán a una fecha fija, y no tienen expectativas, jurídicas ni de otro tipo, de renovación o conversión de sus contratos de plazo fijo, según se refleja en el Estatuto y el Reglamento del Personal, así como en sus ofertas y cartas de nombramiento. Esto corresponde a la solicitud de la Asamblea General contenida en el párrafo 21 de la sección II de la resolución 63/250.

14. El establecimiento de un tope o un límite máximo en el número de funcionarios que reunirían los requisitos para ser considerados, o las personas a las que se otorgaría un contrato continuo, podría, teóricamente, limitar el número de funcionarios con contrato continuo y la correspondiente responsabilidad financiera de la Organización.

15. No obstante, el Secretario General mantiene la posición de que un límite máximo en el número de conversiones a contratos continuos no sería una buena práctica de gestión, como se expone en su informe sobre la racionalización de los arreglos de contractuales (A/63/298 párr. 30). El Secretario General considera que la imposición de un límite máximo podría ocasionar la exclusión de determinados funcionarios que, de otra forma, reúnen los requisitos para que se considere para ellos un contrato continuo sobre la base de todos los criterios especificados. Muy probablemente ello expondría a la Organización a apelaciones en el sistema interno de administración de justicia basadas en reclamaciones sobre arbitrariedad y trato no equitativo del personal. Cualquier límite máximo establecido en el número de conversiones a contratos continuos podría también perpetuar la sensación de desigualdad entre los diversos grupos de personal, que inicialmente tenía por objeto abordar la reforma contractual. La introducción de un límite máximo parece ir en contra de la idea misma de que todo el proceso está basado en el mérito.

16. El Secretario General considera también 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, 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 obstaculizaría la movilidad y la capacidad de ejecución eficaz de los programas. En el párrafo 39 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/526), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto también había recomendado que no se estableciera un límite máximo.

17. El Secretario General estima que los criterios propuestos para la conversión en contratos continuos (cinco años de servicio continuado, actuación profesional y necesidad continua) excluirán eficazmente al personal que no responde a los criterios del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad (a consecuencia de la actuación profesional y/o cuestiones disciplinarias), no alcanzan cinco años de servicios (por diversas razones de eliminación natural, en particular la separación

voluntaria, la jubilación, el final de las actividades de un proyecto, entre otras), o para los cuales la Organización no prevé una necesidad continua en el futuro previsible. Esos criterios garantizarían que siempre habría un porcentaje razonable de funcionarios que seguirán con contratos temporarios y de plazo fijo.

18. Las necesidades en cuanto a personal de la Secretaría mundial han estado creciendo continuamente durante los años, lo cual apoya la opinión del Secretario General de que la aplicación de los contratos continuos sin el establecimiento de un límite máximo en el número de conversiones no afectaría negativamente la responsabilidad financiera de la Organización en el futuro. Las necesidades de recursos humanos de la Secretaría han incrementado constantemente a lo largo de los años y, hoy día, abarcan una gran variedad de funciones, demostrando una necesidad en evolución de una fuerza laboral versátil y móvil.

19. El crecimiento del número de funcionarios en los últimos 15 años destaca la continua necesidad de una fuerza laboral para cumplir las funciones permanentes y esenciales del mandato general de la Organización. Los contratos continuos fortalecerían considerablemente la capacidad de la Organización de responder a sus necesidades operacionales en evolución y cada vez más complejas, promoviendo al mismo tiempo la igualdad de trato y ofreciendo más seguridad en el empleo para el personal de la Secretaría en todos los lugares de destino y en todas las categorías.

20. El cuadro que figura a continuación muestra el número de funcionarios que podrían optar a que se considerara la conversión en un contrato continuo durante los próximos cinco años, lo cual, en cualquier caso, sería un proceso necesariamente por etapas, según observa la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véase A/63/526, párr. 39).

Número de funcionarios que reúnen los requisitos para un contrato continuo, por año

<i>Año</i>	<i>Número de funcionarios^a</i>
2009	692
2010	958
2011	868
2012	1 035
2013	958
Total	4 511

^a Incluye a todo el personal del cuadro orgánico y categorías conexas y del cuadro de servicios generales y categorías conexas de misiones que no son sobre el terreno. Los datos sobre los funcionarios locales de las misiones (cuadro de servicios generales y categorías conexas en las misiones sobre el terreno) se presentarán más adelante.

21. Se ha afirmado que la posibilidad de establecer un límite máximo en el número de conversiones está vinculada principalmente a consideraciones financieras, como se indica en el párrafo 13 *supra*. Se podría afirmar también que un límite máximo posiblemente tal vez contribuiría a una mayor competitividad entre los funcionarios dentro de la Organización, básicamente una forma de mejorar la actuación profesional. El Secretario General considera que la imposición de un límite máximo

no sería un instrumento eficaz para ocuparse de los problemas de la actuación profesional, ni tampoco abordaría la inquietud de que la conversión en contratos continuos se equipare a una conversión automática. En cuanto a la creación de un mecanismo separado para el proceso competitivo que se utilizaría para determinar la idoneidad para los contratos continuos, parecería ser costoso a la par que engorroso, y duplicaría los sistemas existentes de recursos humanos.

22. El Secretario General considera que el instrumento más apropiado para ocuparse de la actuación profesional de un funcionario es el sistema de gestión de la actuación profesional, y el requisito propuesto de que los funcionarios deben tener evaluaciones satisfactorias de la actuación profesional en los últimos cuatro informes y un expediente disciplinario limpio en los últimos cinco años para que se los considere para un contrato continuo. En cuanto a la competitividad, el Secretario General considera que el sistema de selección de personal garantiza plenamente un proceso de contratación altamente competitivo para la selección de candidatos que responden a las exigencias de la Organización. Por tanto, el Secretario General estima que un límite máximo arbitrario de modo alguno sería tan eficaz ni podría sustituir un sistema altamente eficaz y competitivo combinado con el buen funcionamiento de un mecanismo de evaluación de la actuación profesional.

23. Si bien el Secretario General reconoce que sería preciso un planteamiento prudente en cuanto al número de conversiones en contratos continuos, considera que este problema se afrontaría de forma suficiente por medio de los criterios propuestos para la conversión, según se expone en el párrafo 6 *supra*, que de por sí asegurarían que los contratos continuos no se otorgaran “automáticamente” y que siempre hubiera un porcentaje de funcionarios que continuaran teniendo contratos temporarios y de plazo fijo.

24. Además, el Secretario General estima que cualquier ventaja que pudiera estar vinculada con el establecimiento de un límite máximo del número de contratos continuos se vería contrarrestada por las dificultades, y el límite se convertiría en sumamente oneroso desde el punto de vista administrativo. Por ejemplo, si la Organización va a limitar el otorgamiento de contratos continuos a un determinado porcentaje de funcionarios, sería preciso determinar de qué “población” de funcionarios se extraería ese porcentaje. Entre otras cosas, habría que considerar si todos los funcionarios de la Secretaría mundial servirían para extraer el porcentaje independientemente del tipo de contrato; si los funcionarios con contrato de plazo fijo únicamente; si los funcionarios que prestan servicios en puestos con cargo al presupuesto ordinario únicamente o también los funcionarios que prestan servicios en puestos financiados con recursos extrapresupuestarios; si el porcentaje debería vincularse a funcionarios que prestan servicios en funciones concretas y/o según los departamentos o el lugar; y si se debería excluir a los funcionarios que tienen contratos permanentes. Todo esto no son preocupaciones hipotéticas, sino consideraciones prácticas, cualquiera de las cuales podría exponer a la Organización a posibles reclamaciones por parte del personal perjudicado.

2. Función del sistema de evaluación de la actuación profesional, opciones para fortalecerlo y relación con las medidas disciplinarias

25. Al principio la CAPI consideraba que la propuesta del Secretario General sobre los contratos continuos equivaldría a la conversión automática, y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto compartía esa inquietud.

26. La propuesta del Secretario General consiste en que un examen riguroso de la actuación profesional del funcionario y la ausencia de medidas disciplinarias, además de los criterios de la necesidad continua, se utilicen para decidir si se le puede otorgar un contrato continuo. 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 durante los cinco años anteriores al momento del examen para satisfacer los criterios del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

27. Como se indica en el informe del Secretario General sobre la racionalización de los arreglos contractuales (A/63/298), para desarrollar los mecanismos que permitan fortalecer el sistema de gestión de la actuación profesional, en particular el cumplimiento oportuno por parte de los gestores y el personal de las políticas y los procedimientos de evaluación del desempeño, en 2007 se estableció un grupo de trabajo que se reunía durante los períodos de sesiones. El grupo de trabajo continúa el examen detallado del sistema actual y está previsto que finalice su informe a finales de 2009. Aún así, durante el último período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (junio de 2009) se debatieron diversas opciones, en particular, un posible mecanismo de retroalimentación de 180/360°; un nuevo sistema de calificación; una estrategia para la formación obligatoria en gestión del desempeño para los supervisores y gestores y la introducción de sesiones especiales de información y capacitación para el personal y los gestores por igual; y el fortalecimiento de la función del Comité de Examen de la Gestión y del Comité Mixto de Supervisión. Todas estas propuestas son positivas y factibles para su futura adopción y aplicación.

28. Si bien el Secretario General informará a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre el examen del sistema actual de evaluación de la actuación profesional, según se solicita en el párrafo 4 de la sección VI de la resolución 63/250, para los fines de ese examen debe respetarse la integridad de las calificaciones de la evaluación del desempeño de los funcionarios dadas de acuerdo con el sistema actual de evaluación de la actuación profesional.

3. Procedimientos rigurosos y transparentes: gestión central de la conversión

29. Como ya se indicó en el informe del Secretario General sobre la racionalización de los arreglos contractuales (A/63/298, párr. 23), 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 mixto, que realizará un estudio riguroso tanto del desempeño de los funcionarios como de la necesidad continuada de sus funciones. Además del examen del desempeño mencionado en el párrafo 26, el órgano consultivo mixto considerará si los servicios y funciones del funcionario son necesarios a la Organización en su conjunto en un futuro previsible.

30. Como ya indicó el Secretario General en su informe sobre la inversión en el personal (A/61/255), y la Asamblea General reconoció en el párrafo 18 de su resolución 63/250, existe la necesidad de que la conversión de los nombramientos continuos se gestione centralmente de manera competitiva y transparente. Después

de más debates celebrados en el 13º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, el Secretario General propone que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en nombre del Secretario General, retenga la autoridad general de otorgar contratos continuos, autoridad que se delegará a las oficinas fuera de la Sede y a las misiones sobre el terreno para el personal de contratación local. Por tanto, los órganos consultivos mixtos serían centralizados para el personal de concertación internacional, mientras que para el personal local se establecerán localmente.

31. Las propuestas del Secretario General se han perfilado más, para incluir funciones concretas para los jefes de departamento y los órganos consultivos mixtos, de modo que tanto los derechos del personal a una debida consideración como la responsabilidad de la Organización de garantizar que existe una necesidad continua de las funciones, se tengan plenamente en cuenta antes de que se apruebe cualquier conversión en un contrato continuo. Se establecerían los siguientes procedimientos internos:

a) Para el personal de contratación internacional, así como para el personal de la Sede en Nueva York, el proceso empezaría con el director de programa (sobre el terreno), o el jefe de departamento emprendiendo un examen de los funcionarios que reunieran los requisitos de idoneidad para contratos continuos, teniendo en cuenta la actuación profesional del funcionario, las cuestiones disciplinarias, así como la posibilidad de que realizara funciones continuas, en particular funciones distintas de las que desempeñara en el momento. Con ese fin la oficina local de recursos humanos o el departamento de apoyo a las actividades sobre el terreno en el exterior, o bien las oficinas ejecutivas competentes en la Sede, proporcionarían regularmente a los directores de programa o a los jefes de departamento listas departamentales de los funcionarios que habrían logrado los criterios de idoneidad para que considerara un contrato continuo (por ejemplo, cinco años de servicio continuado);

b) La recomendación resultante de este primer examen, positiva o negativa, se presentaría, sobre el terreno, a la oficina de recursos humanos o al departamento de apoyo a las actividades sobre el terreno locales, según convenga, y en la Sede, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En esta etapa se llevaría a cabo un segundo examen que abarcaría la revisión de la actuación profesional del funcionario, si procede, y se aseguraría de que no había sido sometido a medidas disciplinarias en los últimos cinco años, así como se determinaría si existe la necesidad de los servicios del funcionario en un futuro previsible. Desde el terreno, el segundo examen se presenta también a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos como centro de coordinación central;

c) Si hay una recomendación conjunta (del primer y el segundo examen) de que el contrato del funcionario debe convertirse en un contrato continuo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos enviaría ambas recomendaciones a un órgano consultivo mixto para su examen, y si todas las partes están de acuerdo, se convertirá consiguientemente el contrato del funcionario;

d) Si no hay una recomendación positiva conjunta, incluidos los casos en que el director de programa/departamento/oficina involucrados y las oficinas de recursos humanos/el departamento de apoyo a las actividades sobre el terreno locales (operaciones exteriores) o la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Sede) están de acuerdo en que no se le debe otorgar al funcionario un contrato

continuo, la Oficina informaría con prontitud al funcionario. El funcionario tendría la oportunidad de examinar el informe del director de programa (sobre el terreno) o del jefe de departamento (Sede) y el de la oficina de recursos humanos/departamento de apoyo a las actividades sobre el terreno locales (operaciones exteriores) o la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Sede) y presentar sus observaciones a la Oficina antes de que se haya tomado decisión definitiva alguna;

e) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos presentaría el caso al órgano consultivo apropiado para su examen y asesoramiento. Después del examen por el órgano consultivo, el caso se presentaría al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para una decisión definitiva en nombre del Secretario General. El Secretario General adoptaría una decisión definitiva con respecto a los funcionarios de la categoría D-2 y categorías superiores;

f) Con el fin de respetar la gestión central de las conversaciones, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos retendrá la autoridad central para otorgar contratos continuos, lo cual le permitirá garantizar que el otorgamiento o no de contratos continuos se llevara a cabo de forma imparcial y transparente, teniendo plenamente en cuenta las garantías procesales y los derechos del personal;

g) Los funcionarios tendrían el derecho de impugnar una decisión negativa por medio del sistema de administración de justicia interna, ya que una decisión de no otorgar un contrato continuo a un funcionario idóneo sería una decisión administrativa, que puede ser objeto de apelación en virtud del capítulo X del Reglamento del Personal;

h) En respuesta a una pregunta planteada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véase A/63/526, párr. 36), los órganos consultivos mixtos estarían integrados por representantes de la administración y del personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos participaría ex officio. Se redactarán los reglamentos especiales de esos órganos, aunque serían parecidos a los reglamentos de los órganos consultivos mixtos comparables;

i) Para el personal de contratación local contratado sobre el terreno, la autoridad de otorgar contratos continuos se delegaría a las oficinas fuera de la Sede, y se seguirá un procedimiento parecido al descrito. Por consiguiente, se crearán órganos consultivos mixtos localmente para el examen de esos casos;

j) El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración considera que los procedimientos mencionados proporcionan salvaguardias suficientes para los funcionarios. Las propuestas del Secretario General también corresponden plenamente al marco contractual del régimen común de las Naciones Unidas adoptado por la CAPI, que dice que “el nombramiento con un contrato continuo se consigue mediante procedimientos de selección públicos y transparentes, con arreglo al estatuto y reglamento del personal de la organización”⁴.

32. Como principio central para llevar a cabo el examen, es importante destacar que las personas que participen en él directamente, tanto en los departamentos, como en las oficinas de recursos humanos o los órganos consultivos mixtos, deben ser capaces de tener una visión a escala de toda la organización y poseer conocimientos suficientes para evaluar las futuras necesidades y las posibilidades

⁴ *Ibíd.*, párr. 10.

del personal. La decisión de otorgar un contrato continuo tendrá repercusiones para toda la organización en su conjunto e implica consideraciones que van más allá del ámbito en que pueda estar trabajando el funcionario.

4. Rescisión de los contratos continuos teniendo pleno respeto a las garantías procesales y los derechos de los funcionarios, de forma imparcial y transparente: posibles ramificaciones de la enmienda a la regla 9.1

33. Los órganos consultivos mixtos también examinarían recomendaciones para la rescisión de contratos continuos en caso de a) supresión del puesto por reducción del personal, b) servicios insatisfactorios y c) en el interés de la buena administración de la Organización, según la definición de la Asamblea General en el párrafo 22 de su resolución 63/250, sin el consentimiento del funcionario, y que se refleja en la regla 9.3 enmendada y aprobada por la Asamblea General en su resolución 63/271.

34. De acuerdo con la propuesta del Secretario General, un contrato continuo se rescindirá por las siguientes razones:

- a) Supresión del puesto o reducción de personal;
- b) Actuación profesional insatisfactoria;
- c) Motivos de salud;
- d) Motivos disciplinarios;
- e) Hechos anteriores al nombramiento del funcionario que salen a la luz después de la contratación y que, de acuerdo con las normas establecidas por la Carta, habrían impedido su nombramiento;
- f) En el interés de la Organización, si el funcionario está de acuerdo;
- g) En el interés de la buena administración de la Organización, sin el acuerdo del funcionario, en cumplimiento del apartado d) de la regla 9.6.

35. El Secretario General reconoce plenamente su obligación de proteger a los funcionarios de la rescisión arbitraria en este contexto, y propone procedimientos con frenos y contrapesos en los casos de rescisión de contratos continuos. A ese respecto, después de los debates celebrados durante los últimos cuatro períodos de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, y de acuerdo con la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véase A/62/7/Add.14, párr. 23), el Secretario General ha desarrollado los siguientes procedimientos internos.

36. El director de programa tendría que presentar una recomendación detallada, razonada y documentada, con pruebas que la apoye, en todos los casos relacionados con la rescisión del contrato de un funcionario para que el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos adopte una decisión. Al mismo tiempo, el director de programa discutiría su recomendación con el funcionario y le proporcionaría un ejemplar del informe escrito.

37. El funcionario de que se trate tendría la oportunidad de examinar la recomendación sobre la rescisión junto con toda la documentación correspondiente

de apoyo, y podría formular sus comentarios antes de que se adopte la decisión definitiva.

38. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinaría la recomendación del director de programa con las observaciones del funcionario. Una vez examinados debidamente todos los hechos presentados por las partes involucradas, decidiría recomendar: a) que se apruebe la recomendación; b) que se devuelva el caso para continuar el examen y/o obtener información adicional; o c) que no se apruebe la recomendación.

39. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos presentaría su recomendación a los órganos consultivos mixtos para su examen junto con la recomendación del director de programa y las observaciones del funcionario.

40. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, en nombre del Secretario General, adoptaría la decisión definitiva, teniendo en cuenta el asesoramiento de los órganos consultivos mixtos. El Secretario General adoptaría una decisión definitiva acerca de los funcionarios de la categoría D-2 y categorías superiores.

41. Una decisión de rescindir un contrato continuo sería una decisión administrativa, contra la que puede apelar el funcionario en virtud del capítulo X del Reglamento del Personal.

5. Consecuencias para el sistema de límites geográficos

42. En cuanto a las posibles consecuencias de la aplicación de los contratos continuos para el sistema de límites geográficos, el Secretario General aclaró durante el sexagésimo tercer período de sesiones que el estatus contractual de un funcionario y su tipo y la duración del nombramiento no estaban vinculados. En otras palabras, a un funcionario se le puede otorgar el estatus de nombramiento geográfico, aunque tenga al mismo tiempo un contrato de plazo fijo o de prueba/permanente. Un funcionario puede recibir el estatus de nombramiento geográfico si lo solicita y es seleccionado por concurso mediante los procedimientos habituales de contratación, para un puesto con cargo al presupuesto ordinario en el cuadro orgánico y categorías superiores que esté sujeto al sistema de límites convenientes, establecido en la resolución 42/220 A de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1987. La cifra básica del número de puestos sujetos a distribución geográfica se fijó el 1º de enero de 1988 en 2.700. La cifra se ajusta cuando el número real de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario sujetos a distribución geográfica aumenta o decrece en 100. Este año, la cifra básica se ha establecido en 3.300 al 30 de junio de 2009 (debido al cambio en el número de puestos con cargo al presupuesto ordinario en el cuadro orgánico y categorías superiores sujetos al sistema de límites convenientes, que asciende ahora a 3.339 al 30 de junio de 2009). El funcionario mantendrá este estatus durante toda su carrera, incluso si subsiguientemente se le asigna a un puesto no sujeto a distribución geográfica.

43. La introducción de contratos continuos no tendrá efectos, por tanto, en el sistema de límites convenientes. Por ejemplo, un funcionario puede ser contratado por concurso a un “puesto no geográfico”. El funcionario sería contratado con un nombramiento de plazo fijo. Dependiendo de que el funcionario concluya cinco años de servicio continuado y de la satisfacción de los demás criterios para considerar la conversión en un contrato continuo, el funcionario podría recibir un

contrato continuo, aunque mantendría su estatus de “nombramiento no geográfico” hasta que lo solicitara y fuera seleccionado por concurso para un puesto designado como “geográfico”. Cabe observar que la movilidad periódica y la rotación del personal seguirán ofreciendo oportunidades para la contratación de nuevos funcionarios para incorporar nuevos funcionarios cualificados a la Organización y mejorar el equilibrio geográfico y de género.

6. Opciones para garantizar que los candidatos procedentes de los concursos no estén en desventaja por los cambios propuestos

44. En el párrafo 23 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General reafirmó que, hasta que no se pusieran en práctica los contratos continuos, se seguirían otorgando nombramientos de duración indeterminada con arreglo a la práctica en curso a los candidatos que hubieran aprobado concursos nacionales y a los funcionarios de los servicios de idiomas, después de dos años de período de prueba.

45. De acuerdo con la práctica en curso, a los candidatos que han aprobado los concursos nacionales y de idiomas se les otorgan contratos permanentes después de dos años de período de prueba. Según el nuevo marco contractual, esos candidatos recibirán contratos continuos después de dos años de contratos de plazo fijo, lo cual se ha reflejado en el apartado b) de la nueva regla provisional 4.14 que estipula que “se concederá un nombramiento continuo a los funcionarios contratados tras haber aprobado un concurso según lo dispuesto en la regla 4.16, después de dos años con un nombramiento de plazo fijo y siempre que sus servicios sean satisfactorios” (véase ST/SGB/2009/7).

46. Por consiguiente, los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y concursos de idiomas no estarán en desventaja por la propuesta aplicación de los contratos continuos. Los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y concursos de idiomas contratados al 30 de junio de 2009 o antes de esa fecha, podrán optar a un nombramiento permanente. Los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y concursos de idiomas, contratados el 1º de julio de 2009 o después de esa fecha, podrán optar a un contrato continuo.

IV. Único examen de los funcionarios que reúnan las condiciones para que se considere la conversión a un contrato permanente al 30 de junio de 2009

47. En el párrafo 12 de su resolución 63/271 la Asamblea pidió al Secretario General que en su sexagésimo cuarto período de sesiones la informara sobre todas las consecuencias de convertir en nombramientos permanentes los nombramientos de todo el personal que actualmente cumple las condiciones exigidas, en particular las repercusiones financieras y los efectos sobre la gestión de la fuerza de trabajo.

48. Para proteger los derechos adquiridos de esos funcionarios, el Secretario General había propuesto que cuando se modificara el Reglamento del Personal para sustituir los nombramientos permanentes por nombramientos continuos, se llevara a cabo un único examen de todos los funcionarios con nombramientos de plazo fijo conforme a la anterior serie 100 del Reglamento del Personal que reunieran las

condiciones establecidas en el inciso iii) del apartado b) de la regla 104.12. La Oficina de Asuntos Jurídicos confirmó que ese examen sería necesario para respetar los derechos de esos funcionarios.

Realización del examen único

49. Después de la aprobación de la reforma contractual por la Asamblea General, el Secretario General decidió proceder con el examen único para resolver esta cuestión de larga data. Con este fin se publicó un boletín del Secretario General, en que se establecían los criterios de elegibilidad para que se considere y se otorgue un nombramiento permanente, y los procedimientos que habían de seguirse (ST/SGB/2009/10). Se han desarrollado directrices detalladas que se emitirán para los departamentos y las oficinas fuera de la Sede con el fin de garantizar la coherencia del proceso en toda la Secretaría.

Efectos del examen único

50. El Secretario General ha considerado que el examen único correspondería a la solicitud de la Asamblea General contenida en el párrafo 15 de la sección II de su resolución 63/250 de que tomara medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegara al 70%. El límite máximo del 70%, que se computa sobre la base del número de puestos sujetos a distribución geográfica, asciende a 3.339 al 30 de junio de 2009. Al 30 de junio de 2009, 1.433 funcionarios con estatus de nombramiento geográfico tenían contratos permanentes, lo cual representa el 42,9% de los funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica.

51. Teniendo en cuenta el número de funcionarios con estatus de nombramiento geográfico que tienen contratos de plazo fijo de la serie 100 y que han cumplido cinco años de servicio continuado al 30 de junio de 2009 y que tenían menos de 53 años de edad cuando alcanzaron los cinco años de servicio continuado, el número de funcionarios con estatus de nombramiento geográfico con un contrato permanente que se jubilaron el 30 de junio de 2009 y el número de funcionarios con ese estatus con un contrato de prueba que cumplieron los dos años de servicio al 30 de junio de 2009, se calcula que el número máximo de funcionarios con estatus de nombramiento geográfico que podrían tener un contrato permanente, sobre la base de su elegibilidad al 30 de junio de 2009, sería de 2.169, o un máximo del 65%, que, por consiguiente, no alcanza el límite máximo del 70%.

52. El Secretario General considera que el examen único no tendrá consecuencias financieras ni efectos en la gestión de la fuerza laboral. El incremento temporal en el número de funcionarios con nombramiento permanente a consecuencia del único examen de hecho se verá equilibrado por el número creciente de funcionarios con ese tipo de contrato que se separan cada año de la Organización (incluidos la separación voluntaria, la jubilación y otros motivos). Se calcula que el número máximo de funcionarios que podrían tener contratos permanentes, independientemente del estatus de su nombramiento, sería de 10.634, lo cual representa menos del 28% de la población total de funcionarios al 30 de junio de 2009. Ese número decrecerá progresiva y continuamente hasta cero a medida que ya no se otorguen nombramientos permanentes con arreglo al nuevo marco contractual.

V. Conclusión

53. La Asamblea General también tiene ante sí un informe separado (A/64/230) sobre el nuevo Reglamento del Personal provisional, que el Secretario General publicó el 1º de julio de 2009 de acuerdo con la regla 12.2. Si la Asamblea General aprobara las propuestas del Secretario General sobre la aplicación de los contratos continuos, se enmendarían las reglas correspondientes (reglas 4.14 y 4.16) para reflejar cualquier decisión que adoptara la Asamblea sobre esa cuestión durante la parte principal de su sexagésimo cuarto período de sesiones, y el Reglamento del Personal se promulgaría provisionalmente el 1º de enero de 2010 para permitir la aplicación de los contratos continuos a partir de esa fecha.

54. El Secretario General informaría a la Asamblea sobre las mencionadas enmiendas al Reglamento del Personal en la parte principal de su sexagésimo quinto período de sesiones, y el nuevo Reglamento del Personal modificado entraría plenamente en vigor el 1º de enero de 2011 de acuerdo con la regla 12.4.

55. Se pide a la Asamblea General que apruebe la aplicación de los contratos continuos a partir del 1º de enero de 2010 de acuerdo con las condiciones especificadas en el presente informe.
