Naciones Unidas A/65/305/Add.1

Asamblea General

Distr. general
7 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones
Tema 136 del programa provisional*
Gestión de los recursos humanos

Reforma de la gestión de los recursos humanos: arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General y a raíz del examen de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio realizado durante la parte principal del sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea.

Desde la presentación a la Asamblea General de los anteriores informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, se han hecho progresos considerables en la reforma de los contratos sobre la base de las resoluciones y decisiones de la Asamblea.

Este informe presenta información adicional acerca de la aplicación de los contratos continuos, según lo solicitado por la Asamblea General en los párrafos 3 y 4 de la sección II de la resolución 63/250, e información actualizada sobre el número de funcionarios cuyos nombramientos fueron convertidos a nombramientos permanentes como resultado del examen único.

Para facilitar el examen de la cuestión de los contratos continuos por la Asamblea General y con el fin de aplicar los contratos continuos a más tardar el 1 de enero de 2011, en el presente informe 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 consecuencias del régimen de nombramientos continuos para el sistema de límites geográficos y para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y los candidatos que hayan aprobado concursos.

* A/65/150.

10-48788 (S) 121010 131010

Se ruega reciclar

El presente informe también contiene información sobre las condiciones de servicio en lugares de destino no aptos para familias.

Las medidas que se proponen a la Asamblea General para su adopción se indican en la sección V del presente informe.

I. Reforma de los contratos

A. Aplicación de las reformas en materia de recursos humanos

1. En su informe sobre la inversión en el personal[1] y en el informe de seguimiento sobre la armonización de las condiciones de servicio[2], el Secretario General presentó un conjunto de reformas de los recursos humanos que implicaban la simplificación de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio del personal de la Secretaría en lugares de destino no aptos para familias con las del personal de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, para que la Organización pudiera trabajar de manera concertada. Tras examinar las propuestas del Secretario General y las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)[3], la Asamblea General, en su resolución 63/250, aprobó los nuevos arreglos contractuales, que comprenderían tres tipos de nombramiento (temporario, plazo fijo y continuo) sujetos a un único Reglamento del Personal. La Asamblea decidió también que todos los funcionarios nombrados para operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales o asignados a ellas se instalarían en sus respectivos lugares de destino de conformidad con las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea decidió que, con vigor a partir del 1 de julio de 2009, las misiones establecidas existentes serían designadas misiones aptas para familias y las misiones especiales existentes serían designadas misiones no aptas para familias (en lugar de aplicar la designación con arreglo a las condiciones de seguridad). La Asamblea decidió no aplicar el régimen de operaciones especiales[4] a los lugares de destino no aptos para familias. Además, la Asamblea aprobó la introducción, con efecto a partir del 1 de enero de 2009, de un régimen de descanso y recuperación que incluyera el tiempo de viaje del funcionario, pero no el pago de los gastos de viaje, para los funcionarios de contratación internacional en las operaciones sobre el terreno de las Naciones Unidas, que reemplazara a la licencia de recuperación ocasional.

---

[1] A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1.

[2] A/61/861.

[3] Véase A/61/30/Add.1.

[4] Según el régimen de operaciones especiales, una localidad próxima al lugar de destino no apto para familias, que cuente con servicios médicos y educativos y viviendas adecuados, es designada lugar de asignación administrativa, en la que se instalarían el funcionario y sus familiares. Al funcionario se le pagaría el ajuste por lugar de destino, la prima de asignación, los gastos de envío de sus efectos personales y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. A continuación, el funcionario se desplazaría al lugar de destino no apto para familias, donde se le pagaría la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación de subsistencia para operaciones especiales para su sustento en ese lugar de destino.

2. Tras la aprobación por la Asamblea General de la resolución 63/250, se puso en marcha un amplio plan para aplicar en las operaciones sobre el terreno las mencionadas disposiciones de esa resolución. El 1 de julio de 2009 entraron en vigor en las misiones sobre el terreno los nuevos arreglos contractuales, sujetos a un único Reglamento del Personal, que había aprobado la Asamblea en su resolución 63/250. Después de un proceso de examen de todos los nombramientos de duración limitada de la serie 300, 3.620 funcionarios de contratación internacional de operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales que tenían contratos de la serie 300 recibieron nombramientos de plazo fijo con arreglo al nuevo Reglamento del Personal, en vigor de manera provisional desde el 1 de julio de 2009. Además, todos los funcionarios con contratos de la serie 200 también recibieron nuevos nombramientos con arreglo al nuevo Reglamento. Estos últimos funcionarios ya disfrutaban de condiciones de servicio similares a las establecidas en el nuevo Reglamento. El régimen común de prestaciones y beneficios, sin el enfoque de operaciones especiales, entró en vigor en todas las misiones no aptas para familias el 1 de julio de 2009. Los funcionarios de contratación internacional nombrados o asignados a lugares de destino no aptos para familias se instalan ahora en el lugar de destino no apto para familias y reciben, según proceda, el pago de la prima de asignación, los gastos de envío de equipaje no acompañado o prima de reinstalación, el ajuste por lugar de destino, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la prestación por condiciones de vida peligrosas y el subsidio de alquiler correspondientes al lugar de asignación. Como medida de transición, se permitió que los funcionarios de la Sede o de otras oficinas que habían sido asignados o destinados o cedidos en préstamo a título reembolsable a una misión sobre el terreno y estuvieran en funciones al 30 de junio de 2009 se mantuvieran en condiciones de viaje oficial durante todo el período de su asignación. Toda prórroga de una asignación o toda nueva asignación a una misión que comenzara el 1 de julio de 2009 o con posterioridad a esta fecha se consideraría una asignación con cambio del lugar de destino y pago del ajuste por lugar de destino según la tasa correspondiente al lugar de destino no apto para familias. Esta medida de transición expiró el 30 de junio de 2010. Asimismo, con efecto a partir del 1 de enero de 2009, la licencia de recuperación ocasional fue sustituida por un régimen de descanso y recuperación que incluye el tiempo de viaje del funcionario, además de una licencia de cinco días laborables que no se deducen de las vacaciones anuales.

B. Repercusiones de las reformas

3. La racionalización de los arreglos contractuales ha hecho posible la integración del personal que trabaja sobre el terreno y en la Sede en una Secretaría mundial que está en mejores condiciones de administrar su fuerza de trabajo y cumplir los mandatos encomendados por los Estados Miembros. Esta integración se refleja en el nuevo sistema de selección de personal, que integra en un solo sistema los nombramientos y ascensos del personal en toda la Secretaría de las Naciones Unidas. Asimismo, crea más oportunidades para el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal que trabaja sobre el terreno pues, una vez que hayan pasado por un proceso competitivo, que incluye su examen por un órgano central, son considerados candidatos internos a los efectos de las vacantes en la Secretaría. El nuevo sistema también incentiva la movilidad del personal de la Sede hacia las misiones sobre el terreno pues reconoce las asignaciones sobre el terreno en que los funcionarios ocupan puestos de categoría superior.

4. En consonancia con la resolución 63/250 de la Asamblea General, los funcionarios que antes tenían contratos de la serie 300 y recibieron nombramientos de plazo fijo siguen estando limitados a prestar servicios en una misión determinada hasta que hayan pasado por un proceso competitivo supervisado por un órgano central de examen. Al 30 de junio de 2010, 2.269 candidatos preseleccionados habían sido incluidos en una lista tras haber sido aprobados por el órgano central de examen de las actividades sobre el terreno; de ellos, 1.109 tenían antes nombramientos de duración limitada de la serie 300. Una vez seleccionados de la lista, sus nombramientos ya no estarán limitados a prestar servicios en una misión determinada. La eliminación de esta limitación permitirá que el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno pueda realizar, en caso necesario, traslados laterales de personal entre misiones, facilitando así un despliegue más rápido en situaciones de emergencia. La creación e integración de esa lista ha entrañado una inversión considerable y permitirá el despliegue más rápido y selectivo del personal en respuesta a los cambios que se hagan en los mandatos. Todas las ventajas que ofrece la lista de candidatos preseleccionados para el despliegue de personal sobre el terreno se apreciarán mejor con el tiempo y, de conformidad con el párrafo 13 de la sección II de la resolución 63/250, la evaluación completa del nuevo sistema de contratos se presentará a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones.

5. La aplicación de los nuevos arreglos contractuales aprobados por la Asamblea General y la eliminación de los nombramientos de duración limitada de la serie 300 para personal de las misiones sobre el terreno ha permitido dar al personal un trato igual y justo y mejorar la remuneración global de los funcionarios que antes tenían contratos de duración limitada de la serie 300. Si bien al 30 de junio de 2008 los contratos del 46% del personal de misiones eran mombramientos de plazo fijo de menos de un año de duración, al 1 de julio de 2009, el 87% de los funcionarios de las misiones tenía nombramientos de plazo fijo con una duración de un año o más. El otorgamiento de nombramientos de mayor duración ha reducido la tasa de movimiento de personal. Los nombramientos de mayor duración no sólo ofrecen a los funcionarios una cierta estabilidad sino que también reducen la carga administrativa que representan los trámites de renovación frecuente de los contratos a corto plazo cuando llegan a su fecha de terminación, gracias a lo cual los profesionales de recursos humanos pueden dedicar más tiempo a otras tareas. Aunque todas las repercusiones de las reformas contractuales solo se apreciarán cuando pase el tiempo, las mejoras registradas hasta la fecha en la tasa de movimiento del personal del Cuadro Orgánico en las misiones sobre el terreno indican que las reformas han tenido efectos positivos en la retención de personal que presta servicios en esas misiones. La tasa de movimiento de ese personal disminuyó de un 27,5% en el año civil 2007 y un 27% en 2008 a un 23,9% en el período comprendido entre enero y diciembre de 2009.

II. Armonización de las condiciones de servicio

A. Necesidad de armonización

6. Una de las prioridades del Secretario General consiste en lograr que la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos y programas administrados por separado alcancen resultados de la manera más eficaz. Para poder integrar el

personal de las misiones sobre el terreno y de la Sede en una fuerza de trabajo global y aumentar la movilidad interinstitucional, es indispensable que se llenen las lagunas que aún existen y se armonicen las condiciones de servicio en todo el régimen común.

7. Como se describió más arriba, con los nuevos arreglos contractuales y las condiciones de servicio establecidas para las misiones no aptas para familias se han logrado avances importantes en este ámbito. Sin embargo, cabe hacer mucho más. La tasa de movimiento del personal del Cuadro Orgánico, 23,9%, sigue siendo elevada y obstaculiza la capacidad de las misiones de hacer su trabajo con eficacia. Además, aún no se ha alcanzado plenamente el objetivo de armonizar las condiciones de servicio del personal de la Secretaría con el de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, lo que contribuiría a crear una organización verdaderamente global y cohesionada.

1. Misiones aptas/no aptas para familias

8. La anomalía más evidente en las condiciones de servicio radica en que, para el personal de la Secretaría, las misiones son designadas "aptas para familias" o "no aptas para familias" únicamente sobre la base de si antes eran misiones "establecidas" o "especiales" (véase la resolución 63/250 de la Asamblea General), no en dependencia de la fase de seguridad vigente en la zona de la misión en cuestión, es decir, la designación que da una imagen real de la situación sobre el terreno. Para todos los demás funcionarios, a saber, el personal de otras oficinas, organismos y fondos y programas de las Naciones Unidas, la designación del lugar de destino como "apto para familias" o "no apto para familias" depende únicamente de la fase de seguridad. Addis Abeba y Nairobi, por ejemplo, son lugares de destino aptos para familias para el personal de la Comisión Económica para África (CEPA) y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, pero se consideran lugares de destino no aptos para familias a los efectos del personal de misiones. Estas diferencias constituyen factores que disuaden al personal de trasladarse en misión a esos lugares de destino. Dado que más del 90% del personal de operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales está asignado a misiones no aptas para familias, hoy día son muy escasas las posibilidades de prestar servicios en una localidad apta para familias. La designación de misiones aptas o no aptas para familias de conformidad con la evaluación de las condiciones de seguridad crearía más oportunidades de prestar servicios en una localidad apta para familias y ayudaría a los funcionarios a cumplir sus responsabilidades laborales y familiares de manera más equilibrada. La designación de misiones aptas o no aptas para familias en dependencia de la evaluación real de las condiciones de seguridad sería una medida lógica y equitativa y mejoraría la capacidad para contratar y retener personal.

2. Remuneración del personal asignado a lugares de destino no aptos para familias

9. Sigue habiendo una importante desigualdad en las condiciones de servicio del personal de la Secretaría asignado a lugares no aptos para familias en comparación con las de sus colegas de fondos y programas que prestan servicios en el mismo lugar. Al no aplicarse el enfoque de operaciones especiales, el personal de la Secretaría se ve obligado a mantener una residencia distinta para sus familiares fuera del lugar de destino no apto para familias, pero no recibe compensación pecuniaria por tener que mantener una segunda vivienda. Ello significa de hecho

que se le impone una penalidad por estar dispuesto a prestar servicios en los lugares más difíciles, a diferencia de sus colegas de la Secretaría que trabajan en lugares de destino aptos para familias, o incluso de sus colegas de los fondos y programas en lugares de destino no aptos para familias que sí reciben una retribución con arreglo al régimen de operaciones especiales.

3. Régimen de descanso y recuperación

10. En su informe sobre la armonización de las condiciones de servicio (A/61/861), el Secretario General propuso que se sustituyera la licencia de recuperación ocasional por el viaje pagado con fines de descanso y recuperación, en condiciones armonizadas con la práctica de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Según se mencionó anteriormente, la Asamblea General, en su resolución 63/250, aprobó la sustitución de la licencia de recuperación ocasional por un régimen de descanso y recuperación que incluyera el tiempo de viaje del funcionario, pero no el pago de los gastos de viaje. Todos los demás organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas sufragan los gastos de viaje con fines de descanso y recuperación a un destino aprobado. El objetivo de la licencia de descanso y recuperación es alejar periódicamente a los funcionarios del entorno difícil y estresante en que trabajan para que, a su regreso puedan seguir desempeñando sus funciones con un rendimiento óptimo. En consecuencia, se hace necesario desde el punto de vista operacional que el personal que trabaja en condiciones muy estresantes disfrute de períodos de descanso y recuperación. Sin embargo, como consecuencia de que no se sufraguen los gastos de viaje para descanso y recuperación, la utilización de este incentivo impone una carga financiera al personal que, en ocasiones, deja de usar efectivamente este incentivo concebido para asegurar la recuperación y condiciones de trabajo sostenibles.

B. Propuestas para armonizar las condiciones de servicio

11. La Secretaría de las Naciones Unidas, en su empeño por resolver los problemas señalados más arriba, propuso inicialmente a la CAPI que se introdujera una versión modificada del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad estipulado en el Manual de Seguridad de las Naciones Unidas, que consistiría en una suma fija de 2.500 dólares mensuales pagadera a los funcionarios de contratación internacional que prestaran servicios en lugares de destino no aptos para familias. La CAPI, al examinar la cuestión en 2010[5], propuso en cambio que se utilizara el método de:

a) Designar lugares de destino aptos y no aptos para familias en consonancia con la evaluación de las amenazas para la seguridad;

b) Adoptar un enfoque armonizado de la remuneración, los subsidios y las prestaciones del personal asignado a lugares de destino no aptos para familias, que reemplazaría el enfoque de operaciones especiales utilizado por los fondos y programas y los organismos especializados, reconociendo que la prestación de servicios en esas zonas mientras sus familias se encuentran en otros lugares representa, desde el punto de vista financiero y psicológico, un nivel adicional de

[5] Véase el Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2010 (A/65/30).

dificultad en las condiciones de vida. Los funcionarios con familiares a cargo deberían recibir una cantidad adicional en el marco del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles vigente que fuera equivalente a la suma pagadera por concepto de condiciones de vida difíciles al personal con familiares a cargo en los lugares de destino de categoría E. Los funcionarios sin familiares a cargo deberían recibir una cantidad adicional equivalente a la mitad de la suma pagadera por concepto de condiciones de vida difíciles al personal sin familiares a cargo en los lugares de destino de categoría E. Los funcionarios seguirían recibiendo la prestación por condiciones de vida difíciles al nivel correspondiente al lugar de destino en que estén prestando servicios;

c) Aplicar el régimen de viajes pagados con fines de descanso y recuperación en todas las organizaciones del régimen común.

12. En concordancia con las opiniones de la CAPI, el Secretario General apoya sus recomendaciones de que:

a) Se armonice la designación del lugar de destino de una misión como apto o no apto para familias sobre la base de la evaluación de seguridad y la práctica de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas;

b) Se modifique la prestación por condiciones de vida difíciles vigente de manera que los funcionarios que presten servicios en lugares de destino no aptos para familias reciban una suma adicional (como se describió en el párrafo 11 *supra*);

c) Se introduzca un marco para los viajes de descanso y recuperación, considerados indispensables para el personal, que consistiría en sufragar los gastos de viaje desde el lugar de destino hasta el lugar designado de descanso y recuperación y pagar una suma fija de 750 dólares como contribución a los gastos de alojamiento y pequeños gastos de salida y llegada. Si hubiera transporte de las Naciones Unidas, se proporcionaría gratuitamente y no se pagarían gastos de viaje al funcionario;

d) Se aliente a las organizaciones a que absorban los gastos adicionales que entraña el régimen de descanso y recuperación, dentro de los límites de los recursos existentes.

13. Si la Asamblea General aprueba las recomendaciones formuladas por la CAPI, se eliminará la prestación personal de transición que se está pagando para compensar las pérdidas en la remuneración global del personal afectado por el paso a las nuevas condiciones de servicio aprobadas por la Asamblea en su resolución 63/250.

14. Las condiciones de servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas establecen que se les debe aplicar el mismo régimen de descanso y recuperación que se ofrece al personal de la organización en la que presten servicios. En consecuencia, si la Asamblea General aprueba la introducción del viaje pagado de descanso y recuperación para el personal internacional que presta servicios sobre el terreno, los Voluntarios internacionales que presten servicios en operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno también tendrían derecho a los viajes pagados de descanso y recuperación en las mismas condiciones que se aplican al personal de contratación internacional. Así se armonizaría el régimen de descanso y recuperación de los Voluntarios de las Naciones Unidas que prestan servicios en la Secretaría de las Naciones Unidas con el régimen aplicable a los Voluntarios que

trabajan con los fondos y programas administrados por separado en los mismos lugares de destino.

C. Consecuencias financieras

15. Si la Asamblea General decide aprobar las recomendaciones de la CAPI que figuran en su informe correspondiente a 2010 (A/65/30), se estima que las consecuencias financieras totales de esa decisión asciendan a 130,5 millones de dólares de los EE.UU., suma que comprende 116 millones de dólares con cargo al presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz y 14,5 millones de dólares con cargo al presupuesto ordinario, desglosados como sigue:

a) 28,4 millones de dólares anuales para la designación de los emplazamientos de las misiones como lugares de destino aptos para familias (18,6 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 9,7 millones de dólares para las misiones políticas especiales), que se compensarían con las economías obtenidas al dejar de pagar la prestación personal de transición, lo que supondría un gasto neto total estimado para el primer año de 20,4 millones de dólares (16,9 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 3,5 millones de dólares para las misiones políticas especiales);

b) 45,1 millones de dólares anuales para los viajes de descanso y recuperación de los funcionarios (40,3 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 4,8 millones de dólares para las misiones políticas especiales);

c) 19,6 millones de dólares anuales para los viajes de descanso y recuperación de los Voluntarios de las Naciones Unidas (18,9 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 742.000 dólares para las misiones políticas especiales);

d) 63 millones de dólares anuales (57,2 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 5,8 millones de dólares para las misiones políticas especiales) para la introducción de un subsidio adicional con arreglo al plan actual de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, pagadero a los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias, y que se compensaría con las economías obtenidas con la reducción de la prestación personal de transición, lo que supondría un gasto neto total estimado para el primer año de 45,3 millones de dólares (39,8 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y 5,5 millones de dólares para las misiones políticas especiales).

III. Contratos continuos

A. Introducción

16. En los párrafos 2 y 3 de la sección II de su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó los nuevos arreglos contractuales, que comprenderían tres tipos de nombramiento (temporario, plazo fijo y continuo), sujetos a un único Reglamento del Personal, con vigor a partir del 1 de julio de 2009, y pidió al Secretario General que no nombrara funcionarios con arreglo al régimen de contratos continuos hasta

que la Asamblea examinara la información adicional relativa a esa cuestión en su sexagésimo cuarto período de sesiones.

17. La Asamblea pidió también al Secretario General que la informara, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de varias cuestiones señaladas en el párrafo 4 de la sección II de su resolución 63/250, con miras a la aplicación de un sistema para el régimen de contratos continuos a partir del 1 de enero de 2010.

18. En cumplimiento de esa solicitud, el Secretario General presentó a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones un informe titulado "Aplicación de los contratos continuos" (A/64/267), que contenía una propuesta sobre el otorgamiento de contratos continuos. Sin embargo, atendiendo a las preocupaciones expresadas por los Estados Miembros, se decidió retirar la propuesta y presentar una propuesta revisada a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones, que tuviera en cuenta las inquietudes manifestadas por la Quinta Comisión y las planteadas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe (A/64/518). Esas preocupaciones se centraban principalmente en la definición de la necesidad continua de las funciones y los servicios de los funcionarios; el número de funcionarios que podrían tener derecho a un nombramiento continuo; el proceso de examen, y la correspondiente responsabilidad financiera.

19. El presente informe contiene una propuesta revisada sobre la aplicación de los contratos continuos en la Secretaría de las Naciones Unidas y aborda las preocupaciones planteadas tanto por la Quinta Comisión como por la Comisión Consultiva.

20. Se celebraron consultas oficiales entre el personal y la Administración de las Naciones Unidas a fin de elaborar una propuesta revisada para la aplicación de los contratos continuos. En junio de 2010, el Comité de Coordinación entre la Administración y el Personal llegó a un acuerdo sobre la propuesta revisada para la aplicación de los contratos continuos que se presentaría al Secretario General para su examen y posterior presentación a la Asamblea General. Los detalles de la propuesta figuran más adelante en la sección B.

21. Los fondos y programas administrados por separado[6] continuarán teniendo flexibilidad para aplicar el nuevo contrato continuo en relación con su propio personal, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades operacionales, siempre y cuando la utilización del contrato continuo esté conforme con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

B. Sinopsis de la propuesta revisada

22. El Secretario General es de la opinión de que un contrato continuo no debería considerarse un nombramiento de carrera, sino un nombramiento de duración indefinida, que, para facilitar los trámites administrativos, se ofrece a los funcionarios que hayan dedicado años de sus vidas al servicio de la Organización y hayan demostrado el valor de su trabajo, a menudo en condiciones difíciles y penosas. Con un contrato continuo, esos funcionarios sentirán una sensación de mayor seguridad

[6] Se refiere a los fondos y programas que expiden cartas de nombramiento con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, y no a los organismos especializados, fondos y programas con estatutos y reglamentos diferentes.

en el empleo, la cual es ampliamente reconocida como un incentivo para la actuación profesional y la dedicación a largo plazo a una organización.

23. El Secretario General mantiene su propuesta básica de que un contrato continuo pueda otorgarse a un funcionario que haya prestado al menos cinco años de servicios continuados en la Organización con un nombramiento de plazo fijo, siempre y cuando el funcionario haya demostrado el más alto grado de eficiencia y competencia correspondiente a una valoración de la actuación profesional de 3 o más en los cuatro informes más recientes de evaluación de la actuación profesional, que no haya sido objeto de medidas disciplinarias en los últimos cinco años anteriores al momento del examen y que el mandato o la financiación de la oficina en que presta servicios no termine o se agote en el futuro previsible.

24. Además, el Secretario General propone que los funcionarios que reciban un nombramiento continuo estén obligados a mantener actualizadas las competencias técnicas pertinentes al ambiente de trabajo en evolución, en cumplimiento de la política de aprendizaje enunciada en el boletín del Secretario General sobre la política de formación y perfeccionamiento del personal (ST/SGB/2009/9). Asimismo, los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional que acepten un nombramiento continuo también tendrán que comprometerse a mantener su movilidad, lo que incluye la movilidad geográfica como requisito institucional.

25. Además de los motivos tradicionales para la rescisión de un nombramiento previstos en la cláusula 9.3 del Estatuto del Personal y la regla 9.6 del Reglamento provisional del Personal, también se podrá rescindir un nombramiento continuo, sin el consentimiento del funcionario, si “la medida redunda en beneficio de la buena administración de la Organización, entendida básicamente como un cambio en un mandato o la terminación de un mandato”. En esas circunstancias, se pagará al funcionario afectado una indemnización por rescisión del nombramiento. Esta estipulación refuerza el concepto subyacente de que el contrato continuo no es un instrumento inflexible que no permitiría a la Organización hacer ajustes rápidos en su dotación de personal. En realidad, a diferencia de los contratos permanentes, los contratos continuos podrían ser rescindidos en cualquier momento si la medida redundara “en beneficio de la buena administración de la Organización”.

26. Una diferencia entre la presente propuesta y la propuesta sometida a la consideración de la Asamblea General en el informe anterior del Secretario General (A/64/267) radica en que una de las condiciones exigidas en la propuesta anterior para que se considere la posibilidad de otorgar un contrato continuo a un funcionario es “si los servicios y funciones del funcionario serán necesarios para la Organización en un futuro previsible”[7]. Este requisito propuesto fue objeto de debate en varias ocasiones, debido a las dificultades que entrañaría aportar pruebas justificativas para cumplir el requisito. Según el marco aprobado por la CAPI, en el cual se basan los arreglos contractuales de las Naciones Unidas, el nombramiento continuo está destinado al personal “que cumple funciones básicas para el mandato de la Organización”. Sin embargo, con arreglo al marco de la CAPI, para los mandatos de duración limitada, que forman parte de las actividades ordinarias y continuas de la Organización, sólo se podrían otorgar nombramientos de plazo fijo.

[7] A/63/298, párr. 24 b).

27. Después del debate celebrado por la Quinta Comisión durante el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General, se plantearon diversas interrogantes fundamentales, entre ellas si las definiciones utilizadas en el párrafo 26 *supra* proporcionaban una base idónea para distinguir entre los nombramientos continuos y los nombramientos de plazo fijo y si era posible definir una "necesidad continua". El Secretario General considera que evaluar las "necesidades continuas" simplemente haciendo referencia a un mandato, función o puesto en particular no estaría en consonancia con las necesidades operacionales de la Organización. Los funcionarios no están limitados a un puesto, y las características de un puesto determinado no deberían tener implicaciones para las perspectivas de carrera o la estabilidad laboral. La mera referencia a un mandato, función o puesto en particular sería contraria al objetivo de crear una fuerza de trabajo que sea verdaderamente flexible y adaptable a las cambiantes necesidades de la Organización. Debido a que los funcionarios naturalmente se mostrarían reacios a asumir nuevas funciones de duración o financiación inciertas, por ejemplo, operaciones de mantenimiento de la paz o plazas financiadas mediante contribuciones voluntarias, ese enfoque de hecho impediría que la Organización desplegara su personal de manera tal que le diera la flexibilidad suficiente para cumplir su mandato. Si ninguno de los funcionarios que trabajan en proyectos o entidades con mandatos de duración limitada tuviera derecho a optar a un nombramiento continuo, los funcionarios no estarían dispuestos a ocupar puestos en proyectos o actividades de ese tipo, lo que afectaría la capacidad de ejecutar los programas. Con frecuencia, en las etapas de puesta en marcha o de conclusión de un proyecto se necesita personal de experiencia y con muchos años de servicio. Sin embargo, el personal con esas características no estaría dispuesto a aceptar una asignación de duración finita si al hacerlo será reasignado a un puesto con financiación limitada y si ello pone en peligro su contrato continuo. Ello se traduciría en una limitación operacional que afectaría la capacidad para el despliegue rápido y para realizar ajustes en la ejecución de los programas.

28. A este respecto, el requisito establecido por la CAPI de que para otorgar a un funcionario un contrato continuo éste debe cumplir "funciones básicas para el mandato" de una organización da lugar a una serie de interrogantes. Por ejemplo, cabría argumentar que las actividades de mantenimiento de la paz son básicas para el mandato de las Naciones Unidas. Y sin embargo, son mayormente las actividades de mantenimiento de la paz las que tienen una duración específica y no se financian con cargo al presupuesto ordinario, lo que supondría que el personal que realiza esas funciones no podría ser tenido en cuenta para el otorgamiento de nombramientos continuos, pues la duración de la financiación o del mandato sería limitada por la propia naturaleza de la actividad. Por otro lado, ¿acaso la definición de "funciones básicas" se refiere a otro grupo de actividades, las que se llevan a cabo en cualquier organización y que son intrínsecamente de carácter continuado porque proporcionan el apoyo operacional necesario para el debido funcionamiento de la organización? Este entendimiento significaría implícitamente que el personal que realiza actividades programáticas de la Organización sólo recibiría nombramientos de plazo fijo, porque cumple funciones de carácter finito, mientras que el personal que realiza funciones administrativas tendría derecho a recibir nombramientos continuos, pues esas funciones son de carácter continuado. Este entendimiento entraña un trato desigual y, de llevarse a la práctica, representaría sin duda un obstáculo a la planificación operacional a largo plazo. Asimismo, asumir que determinadas funciones son permanentes y que otras son claramente de corto plazo resulta cada vez en mayor medida contrario a la naturaleza de la labor de la Organización. Además, se ha

demostrado que muchas funciones otrora “básicas” pueden realizarse mediante contratación externa, mientras que otras actividades vinculadas a proyectos son fundamentales para la reputación y el éxito de la Organización.

29. Sobre la base de esas consideraciones, el enfoque apropiado sería asumir que la mayoría de las actividades de la Organización reúne las condiciones, en principio, para el otorgamiento de nombramientos continuos, con independencia de la fuente de financiación o del programa, función o ubicación. Las únicas exclusiones serían las actividades de carácter verdaderamente finito, como aquellas para las que sea necesario contratar personal temporario que haga frente a aumentos estacionales o a un volumen máximo de trabajo o personal adicional cuando se produzca un aumento repentino de las necesidades en situaciones de emergencia; las funciones y actividades que hayan sido designadas para su cesación gradual; y las actividades de oficinas cuyos mandatos o financiación tienen una terminación previsible.

C. Aplicación de los nombramientos continuos a partir del 1 de enero de 2011

1. Criterios de selección para el posible otorgamiento de un nombramiento continuo

30. Además de la propuesta básica esbozada en el párrafo 23 del presente documento, el Secretario General propone que el examen para determinar si se otorga o no un nombramiento continuo se rija por los criterios siguientes:

a) Un mínimo de cinco años de servicio continuado con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas:

i) Un funcionario de la Secretaría de las Naciones Unidas que haya acumulado cinco años de servicio continuado con un nombramiento de plazo fijo, incluidos los períodos de servicio en una entidad que aplique el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y el Reglamento del Personal, podría ser un candidato idóneo para que se considere su nombramiento continuo;

ii) Los funcionarios que antes tenían nombramientos de las series 100, 200 ó 300 y que hayan sido contratados a partir del 1 de julio de 2009 con nombramientos de plazo fijo con arreglo al nuevo Reglamento provisional, serán candidatos idóneos para que se les otorgue un nombramiento continuo si han prestado servicios durante cinco años ininterrumpidamente;

iii) Toda interrupción del período de servicio interrumpiría también la acumulación de los cinco años de servicio continuado, y la cuenta tendría que empezar de nuevo;

iv) La prestación de servicios con un contrato temporario no contaría para poder optar a un nombramiento continuo;

b) El funcionario debe tener una valoración de la actuación profesional de 3 o más en los cuatro informes más recientes de evaluación de la actuación profesional y no debe haber sido objeto de medidas disciplinarias en los últimos cinco años anteriores al momento del examen;

c) Como se mencionó antes en el párrafo 23, la continuación en el futuro previsible del mandato de la oficina en la que el funcionario presta servicios tendría que tenerse en cuenta cuando se esté examinando la posibilidad de otorgar

nombramientos continuos al personal que reúna las condiciones estipuladas en los apartados i) a iv).

31. Los funcionarios que tengan contratos que limiten la prestación de servicios a una determinada oficina no estarán excluidos del examen para el otorgamiento de nombramientos continuos. No obstante, su nombramiento continuo se limitará a esa oficina en particular. Los funcionarios que trabajen en programas cuyos mandatos no se prevea continuar o cuyos fondos estén por agotarse en breve no podrán optar a nombramientos continuos.

2. Exclusión de los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y expertos asociados

32. La Asamblea General decidió, en el párrafo 24 de la sección II de su resolución 63/250 que el período de servicio de los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico no se contabilizaría como parte del período de servicio necesario para el otorgamiento de un contrato continuo. Por consiguiente, los años anteriores de servicio como funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico no contarán para alcanzar los cinco años de servicio continuado necesarios para poder optar a que se considerara la conversión a un nombramiento continuo. De la misma manera, los años de servicio como funcionario subalterno del Cuadro Orgánico con un nuevo nombramiento de plazo fijo a los que se los ha transferido o que se les haya otorgado a partir del 1 de julio de 2009 tampoco contarán en el futuro para los cinco años de servicio continuado.

33. Los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico seguirán considerándose candidatos externos para los fines del sistema de selección del personal que opta a ocupar vacantes en la Secretaría de las Naciones Unidas, ya que sus nombramientos según los arreglos para ese tipo de funcionarios no han sido examinados por un órgano central.

3. Consecuencias financieras y de gestión

a) Posible establecimiento de un límite máximo al número de conversiones de contratos

34. Las consecuencias financieras de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos 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 nombramientos 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 se corresponde con la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 21 de la sección II de su resolución 63/250.

35. 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 nombramiento continuo, podría, teóricamente, limitar el número de funcionarios con nombramiento continuo y la correspondiente responsabilidad financiera de la Organización.

36. 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 contractuales (A/63/298, párr. 30). El Secretario General considera que la imposición de un límite máximo podría en efecto traer como resultado la necesidad de mantener un determinado nivel, ya fuera un porcentaje o un número, constante de funcionarios con nombramientos continuos, lo que sería oneroso desde el punto de vista administrativo, pues exigiría una vigilancia constante y, por tanto, recursos considerables. La introducción de un límite máximo parece ir en contra de la idea misma de que todo el proceso está basado en el mérito y ocasionaría la exclusión arbitraria de determinados funcionarios que, de otra forma, reunirían los requisitos para que se les tuviera en cuenta para un nombramiento continuo sobre la base de todos los criterios especificados. Todo ello ciertamente 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, lo que supondría una importante carga financiera para la Organización. Cualquier límite máximo que se establezca en el número de conversiones a contratos continuos podría también perpetuar la sensación de desigualdad entre los diversos grupos de personal, cuestión que la reforma contractual inicialmente se había propuesto resolver. El Secretario General también señala que debido a la eliminación natural no todos los funcionarios tendrían nombramientos continuos, pues el personal nuevo recibiría nombramientos de plazo fijo por un período máximo de cinco años, y las proyecciones indican que entre 2011 y 2015 se jubilará anualmente un 2,1% del personal. Además, las plazas de duración claramente finita siempre se cubrirían con nombramientos de plazo fijo o temporarios.

37. Como se señaló anteriormente, el Secretario General considera que la vinculación de los nombramientos continuos con un límite en relación con puestos, mandatos o funciones determinados disuadiría al personal de solicitar puestos en entidades o proyectos concretos o de aceptarlos si estos no les permitieran la posibilidad de ser considerados para nombramientos continuos. Ello constituiría de hecho un obstáculo para lograr los objetivos declarados de crear una fuerza de trabajo adaptable y flexible.

38. El Secretario General considera que los criterios propuestos para la conversión a un nombramiento continuo (cinco años de servicios ininterrumpidos, actuación profesional satisfactoria y falta de antecedentes disciplinarios) excluirán en la práctica a los funcionarios que no satisfagan el requisito del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad (a resultas de cuestiones relativas a la actuación profesional y/o disciplinarias), no hayan cumplido cinco años de servicios (por distintas razones relacionadas con la eliminación natural de puestos, entre ellas la separación voluntaria del servicio, la jubilación y la finalización de las actividades del proyecto), o porque no se prevé la continuación del mandato del programa en que el funcionario estaba trabajando. Esos criterios asegurarán que siempre quedará un porcentaje razonable de funcionarios con nombramientos temporarios o de plazo fijo.

39. En su informe sobre la gestión de recursos humanos (A/64/518), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto señaló que, dada la gran cantidad de funcionarios que podrían recibir nombramientos permanentes una vez efectuado el examen único, así como el crecimiento considerable registrado en los últimos años en el número de funcionarios que trabajan en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, muy probablemente será necesario

regular el número total de funcionarios con respecto a los cuales la Organización tendría obligaciones a largo plazo. La Comisión señaló también que podría llegar a ser necesario asegurar que la Organización pueda ajustar la cantidad y el perfil de su personal a las necesidades cambiantes. En circunstancias apremiantes, los nombramientos continuos podrían ser rescindidos por las razones indicadas en el párrafo 25 *supra*. A diferencia de los nombramientos permanentes, los continuos también se pueden rescindir sin el consentimiento del funcionario si ello redunda en el interés de la Organización (lo que debe interpretarse esencialmente como un cambio en el mandato o su terminación). Este último fundamento, basado en la terminación del mandato, comprende muchas consideraciones legítimas, como el cambio en las necesidades, funciones y mandatos de las Naciones Unidas, la reorientación de sus programas o recortes en la financiación.

40. En el cuadro que figura a continuación se indica el número de funcionarios que en los próximos cinco años estarían en condiciones de ser tenidos en cuenta para conversión a un nombramiento continuo, teniendo en cuenta todas las categorías de funcionarios en todos los lugares de destino que reúnen la condición exigida de cinco años de servicios ininterrumpidos. Se trataría de un proceso en etapas.

Número de funcionarios que reúnen las condiciones exigidas para un nombramiento continuo, por año

Año	*Número de funcionarios*
2011	9 059
2012	4 212
2013	4 755
2014	8 190
2015	1 414
Total	**27 630**

41. Se ha argumentado que el posible establecimiento de un número máximo de nombramientos continuos se debe esencialmente a consideraciones financieras. También se podría decir que ese número máximo podría contribuir a una mayor competitividad entre los funcionarios de la Organización y, en esencia, sería un medio de mejorar la actuación profesional. El Secretario General considera que la imposición de un número máximo no sería un instrumento eficaz para resolver las cuestiones relacionadas con la actuación profesional, ni abordaría la preocupación de que la conversión a nombramientos continuos no debe ser automática. En cuanto a la creación de un mecanismo separado para un proceso competitivo que se utilizaría para determinar la idoneidad para recibir un nombramiento continuo, ello parecería ser tanto costoso como engorroso, y se duplicarían los sistemas de recursos humanos existentes que ya ofrecen un proceso competitivo, por ejemplo, selección y ascensos.

42. El Secretario General considera que el instrumento más adecuado para abordar la actuación profesional de los funcionarios es el sistema de gestión de la actuación profesional, sumado al requisito propuesto de que, para que los funcionarios sean tenidos en cuenta para un nombramiento continuo, su evaluación de la actuación profesional haya sido satisfactoria en los últimos cuatro informes y no tengan antecedentes disciplinarios en los últimos cinco años. Respecto de la

competitividad, el Secretario General considera que el sistema de contratación de funcionarios asegura cabalmente un proceso sumamente competitivo para la selección de los candidatos que satisfacen las normas de la Organización. En consecuencia, el Secretario General considera que el establecimiento de un número máximo arbitrario en manera alguna sería tan eficaz como un sistema de contratación sumamente eficaz y competitivo, combinado con un mecanismo de evaluación de la actuación profesional que funcione correctamente, ni tampoco podría sustituir a dicho sistema.

43. Si bien el Secretario General considera que respecto de la conversión a nombramientos continuos será necesario aplicar un criterio prudente, también considera que ello se abordará adecuadamente con los criterios propuestos para el otorgamiento de nombramientos continuos que se establecen en el párrafo 30 *supra*, que por sí mismos asegurarían que los nombramientos continuos no se otorguen "automáticamente" y que siempre habrá un porcentaje determinado de funcionarios con nombramientos temporarios o de plazo fijo.

44. Además, el Secretario General considera que cualquier ventaja que podría lograrse con el establecimiento de un número máximo de nombramientos continuos se compensaría con los problemas que ello acarrearía, y que la gestión de tal número máximo sería muy engorrosa desde el punto de vista administrativo. Por ejemplo, si la Organización limitara el otorgamiento de nombramientos continuos a un porcentaje determinado de funcionarios, sería necesario determinar de qué "población" de funcionarios se extraería ese porcentaje. También habría que considerar, entre otras cosas, si el porcentaje debería aplicarse a todos los funcionarios de la Secretaría global, cualquiera fuera el tipo de nombramiento; únicamente funcionarios con nombramientos de plazo fijo; únicamente funcionarios con puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario o también a funcionarios que prestan servicios en puestos extrapresupuestario; si el porcentaje debería vincularse a los funcionarios que prestan servicios en funciones y/o departamentos o lugares de destino específicos; y si se debería excluir a los funcionarios con nombramientos permanentes. Todas estas no son preocupaciones hipotéticas. Se trata de consideraciones prácticas, y cualquiera de ellas podría exponer a la Organización a demandas judiciales interpuestas por los funcionarios afectados negativamente.

b) Función del sistema de evaluación de la actuación profesional, opciones para reforzarlo y su relación con las medidas disciplinarias

45. Inicialmente la CAPI consideró que la propuesta del Secretario General sobre los nombramientos continuos equivaldría a una conversión automática, y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto compartió esa inquietud.

46. Como criterios para adoptar una decisión sobre si se debe otorgar o no un nombramiento continuo, la propuesta del Secretario General exige un examen a fondo de la actuación profesional del funcionario y que éste no haya sido objeto de ninguna medida disciplinaria, además de que el mandato del programa continuará en el futuro previsible. El examen a fondo de la actuación profesional del funcionario incluirá el estudio de su legajo oficial y de las evaluaciones de su actuación profesional. Para satisfacer el criterio del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, será necesario que el funcionario haya recibido una calificación plenamente satisfactoria en las cuatro últimas evaluaciones y que no haya sido

objeto de ninguna medida disciplinaria en los cinco años previos al momento del examen.

47. En su informe (A/64/518), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto señaló las actividades que se estaban realizando para reforzar el sistema de gestión de la actuación profesional. La Comisión señaló además que, tal como había pedido la Asamblea General en la sección VI, párrafo 4, de su resolución 63/250, el Secretario General informaría a la Asamblea General, en su sexagésimo quinto período de sesiones, del examen del actual sistema de evaluación de la actuación profesional. La Comisión Consultiva esperaba con interés a recibir el informe del Secretario General. En los párrafos 66 a 93 de su informe a la Asamblea General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/65/305), el Secretario General informa de los cambios introducidos al sistema de evaluación de la actuación profesional, así como del estudio experimental que se está realizando actualmente.

c) Procedimientos rigurosos y transparentes: gestión centralizada de la conversión

48. En su informe sobre la racionalización de los arreglos contractuales (A/63/298, párr. 23), el Secretario General indicó que un órgano consultivo mixto examinaría exhaustivamente todos los casos de funcionarios que reunieran las condiciones exigidas para ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo, considerando tanto la actuación profesional del funcionario como la necesidad continua de las funciones. Además del examen de la actuación profesional mencionado en el párrafo 46 *supra*, el órgano consultivo mixto consideraría si la Organización necesitaría de los servicios y las funciones del funcionario del caso en el futuro previsible.

49. Como ya señaló el Secretario General en su informe sobre "Invertir en el personal"[1] y fue reconocido por la Asamblea General en el párrafo 18 de su resolución 63/250, la conversión de los nombramientos de plazo fijo a continuos se debe gestionar centralmente de manera competitiva y transparente. Después de nuevos debates en el 30º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, el Secretario General propuso que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en nombre del Secretario General, mantuviera la autoridad general de otorgar nombramientos continuos, que se delegaría a las oficinas fuera de la sede y a las misiones sobre el terreno para el personal de contratación local. En consecuencia, los órganos de examen se centralizarían para los funcionarios de contratación internacional, mientras que para los de contratación local esos órganos se establecerían localmente.

50. En su informe sobre la gestión de recursos humanos (A/64/518), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto convino con el Secretario General en que el proceso de conversión debía ser gestionado centralmente por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, esencialmente porque esta última es la única entidad con capacidad para tener un panorama global de las necesidades relacionadas con la fuerza de trabajo. Sin embargo, preocupó a la Comisión que el proceso propuesto era excesivamente engorroso. La Comisión consideró que el examen llevaría mucho tiempo a los encargados de administrarlo. Sugirió que, para racionalizar el proceso, una posibilidad sería remitir los casos para que fueran examinados por un organismo consultivo mixto únicamente cuando hubiera

desacuerdo entre el director del programa y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La Comisión recomendó que la Asamblea General quizás deseara solicitar al Secretario General que, sin dejar de asegurar que el proceso de examen siguiera siendo suficientemente riguroso, determinara otras opciones para racionalizarlo.

51. Después de un cuidadoso examen, el Secretario General conviene con la propuesta de la Comisión Consultiva de racionalizar el proceso de examen. La Secretaría ya cuenta con varios sistemas e instrumentos de recursos humanos que pueden respaldar el examen de los funcionarios que reúnen las condiciones exigidas para un nombramiento continuo, como el marco de competencias, el sistema de evaluación de la actuación profesional y los sistemas de aprendizaje. Con arreglo al nuevo Estatuto y Reglamento del Personal, todo los funcionarios contratados con nombramientos de plazo fijo de un año o más de duración tienen que pasar por un proceso de selección competitivo y el nombramiento inicial de plazo fijo se puede prorrogar por un máximo de cinco años, que es un lapso suficiente para evaluar la actuación profesional del funcionario. En consecuencia, una vez que el funcionario haya alcanzado el límite de cinco años, se aplicará el procedimiento interno siguiente:

a) Para los funcionarios de contratación internacional, así como para los funcionarios de la Sede en Nueva York, el proceso comienza con el director del programa (sobre el terreno) o el jefe del departamento (en la Sede) que realiza un examen de los funcionarios que reúnen las condiciones exigidas para un nombramiento continuo teniendo en cuenta la actuación profesional del funcionario y sus antecedentes disciplinarios, si los hubiera. Con ese fin, la oficina local de recursos humanos o, sobre el terreno, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, o las oficinas ejecutivas pertinentes de la Sede, presentarán periódicamente a los directores de programas o a los jefes de departamento listas de los funcionarios del programa o departamento respectivo que reúnan las condiciones exigidas para ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo (cinco años de servicios ininterrumpidos);

b) La recomendación dimanada de este primer examen, positiva o negativa, se presentará, sobre el terreno, a la oficina local de recursos humanos o al Departamento de Apoyo a las Actividades en el Terreno, según proceda y, en la Sede, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En esta etapa se realizará un segundo examen, que comprenderá la actuación profesional del funcionario y la verificación de que no haya sido objeto de alguna medida disciplinaria en los cinco años precedentes, así como la determinación de la necesidad de los servicios del funcionario del caso. Para los funcionarios que prestan servicios sobre el terreno, los resultados del segundo examen se presentarán a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en su función de coordinadora, para que realice el examen final;

c) Si de los exámenes primero y segundo dimanara una recomendación conjunta en el sentido de que se debe otorgar al funcionario un nombramiento continuo, normalmente se concederá tal nombramiento. Sin embargo, en los casos en que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no conviniera con la recomendación, se hará un pedido para que un órgano de examen central examine el caso, a discreción de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que justificará tal pedido;

d) Si no hubiera una recomendación conjunta positiva, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presentará el caso al órgano consultivo que corresponda para su examen y asesoramiento. Después del examen hecho por el órgano de asesoramiento,

el caso se presentará al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que adopte una decisión final en nombre del Secretario General;

e) A los fines de mantener centralizada la gestión del otorgamiento de los nombramientos continuos, el Secretario General señala que la propuesta entraña que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mantenga la autoridad central para el otorgamiento de todos los nombramientos continuos, lo que permitirá a la Oficina asegurar que el otorgamiento o no de los nombramientos continuos se realice de manera justa y transparente, respetando plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios;

f) Los funcionarios tendrán derecho a impugnar la decisión negativa por conducto del sistema de justicia interna, ya que la decisión de no otorgar un nombramiento continuo a un funcionario que reúna las condiciones exigidas constituiría una decisión administrativa, que se puede apelar con arreglo al capítulo X del Estatuto del Personal.

g) En el caso del personal sobre el terreno contratado localmente, la autoridad para otorgar nombramientos continuos se delegará a las oficinas fuera de la Sede, que seguirán un procedimiento similar al descrito precedentemente;

h) Las propuestas del Secretario General se ajustan al marco de los arreglos contractuales de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas aprobado por la CAPI, que establece 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"[8].

d) Desarrollo profesional y movilidad

52. Respecto de lo mencionado en el párrafo 24 *supra*, los funcionarios a los que se otorgue un nombramiento continuo deberán comprometerse a mantener actualizados los conocimientos pertinentes para un entorno de trabajo en evolución y respetando la política de aprendizaje elaborada en el boletín del Secretario General sobre políticas de aprendizaje y desarrollo profesional (ST/SGB/2009/9), en particular estableciendo metas adecuadas sobre aprendizaje y desarrollo profesional basadas en:

a) Las necesidades dimanadas de las prioridades en los programas a nivel de la Organización y los departamentos, según se establezca en los planes de trabajo pertinentes;

b) Las asignaciones laborales actuales o futuras que se adecuen a los objetivos y las prioridades de la Organización;

c) La evaluación de las necesidades particulares de cada funcionario;

d) Los objetivos de desarrollo profesional y de carrera en relación con las necesidades laborales actuales y futuras.

53. Para asegurar una fuerza de trabajo versátil que apoye las operaciones a nivel mundial, la Organización se comprometerá a respaldar a los funcionarios y, con los recursos disponibles, a proporcionarles la capacitación pertinente que les permita actualizar sus conocimientos.

---

[8] A/60/30, anexo IV, párr. 10.

54. Los funcionarios que reciban un nombramiento continuo cumplirán la política de movilidad de la Organización, incluida la movilidad geográfica en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional, de conformidad con la instrucción administrativa vigente (ST/AI/2007/2) y sus futuras revisiones.

e) Rescisión de los nombramientos continuos de manera transparente respetando plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios: posibles ramificaciones de la enmienda de la regla 9.1 del Reglamento del Personal

55. Con arreglo a la propuesta del Secretario General, un nombramiento continuo se podría rescindir por las razones siguientes:

a) Abolición del puesto o reducción del número de funcionarios;

b) Actuación profesional insatisfactoria;

c) Razones de salud;

d) Razones disciplinarias;

e) Hechos anteriores al nombramiento del funcionario conocidos después de la contratación y que, con arreglo a las normas establecidas en la Carta, no habrían permitido el nombramiento;

f) En interés de la Organización, si el funcionario conviene en ello;

g) En interés de la buena administración de la Organización, sin el consentimiento del funcionario, de conformidad con la regla 9.6 d) del Reglamento del Personal. Tal como se establece en la resolución 63/250 de la Asamblea General, la expresión "buena administración de la Organización" se interpretará principalmente como cambio o terminación de un mandato.

56. El Secretario General reconoce plenamente su obligación de proteger a los funcionarios contra una rescisión arbitraria en este contexto y propone procedimientos, con pesos y contrapesos, para los casos de rescisión de los nombramientos continuos. Ya se cuenta con procedimientos establecidos para los casos de rescisión por los motivos mencionados en los apartados a) a f) *supra*.

57. En relación con el apartado g), el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, en su reciente reunión, convino en principio en el establecimiento de los procedimientos operativos estándar que habrán de seguirse en los procesos de recorte o reducción de la fuerza de trabajo.

58. La decisión de rescindir un nombramiento continuo constituirá una decisión administrativa, que el funcionario afectado podrá apelar con arreglo al capítulo X del Reglamento del Personal.

f) Repercusiones en el sistema de límites convenientes

59. Respecto de las posibles repercusiones de la aplicación de los nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos, en el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General aclaró que no hay vinculación alguna entre el estatus del nombramiento de un funcionario y el tipo o duración de su nombramiento. En otras palabras, actualmente se puede otorgar a un

funcionario un nombramiento de estatus geográfico, sin que importe que su nombramiento sea de plazo fijo o bien a prueba o permanente:

a) Un funcionario sólo puede recibir un nombramiento de estatus geográfico si se presenta como candidato y se lo elige de manera competitiva mediante los procedimientos normales de contratación para un puesto del Cuadro Orgánico o categorías superiores sufragado con cargo al presupuesto ordinario y sujeto al sistema de límites convenientes establecido por la Asamblea General en la resolución 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987. El funcionario mantendrá ese estatus durante toda la carrera, aunque posteriormente se lo asigne a un puesto no sujeto a distribución geográfica;

b) La cifra básica del número de puestos sujetos a distribución geográfica se estableció el 1 de enero de 1988 en 2.700. La cifra se ajusta cuando el número real de puestos con cargo al presupuesto ordinario sujetos a distribución geográfica aumenta o disminuye en por lo menos 100. Al 30 de junio de 2010, la cifra básica era de 3.300 puestos, a resultas del cambio en el número de puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario del Cuadro Orgánico y categorías superiores sujetos al sistema de límites convenientes.

60. En consecuencia, la introducción de los nombramientos continuos no tendría repercusiones en el sistema de límites convenientes. Por ejemplo, un funcionario puede ser contratado de manera competitiva con un nombramiento de plazo fijo para un "puesto no sujeto a distribución geográfica". Con sujeción a que cumpla cinco años de servicios ininterrumpidos y satisfaga los demás criterios para ser tenido en cuenta para la conversión a un nombramiento continuo, el funcionario podría recibir tal nombramiento continuo, pero mantendría su estatus de "nombramiento no sujeto a distribución geográfica" hasta que se presente como candidato y sea elegido de manera competitiva para un puesto designado como "sujeto a distribución geográfica". Cabe señalar que la movilidad y rotación normales del personal seguirán dando oportunidades para contratar nuevos funcionarios, tanto para incorporar nuevos talentos en la Organización como para mejorar el equilibrio geográfico y de género.

g) Opciones para asegurar que los candidatos provenientes de concursos no queden en desventaja a resultas de los cambios propuestos

61. En la sección II, párrafo 23, de la 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 actual 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.

62. Con arreglo a la práctica actual, los candidatos que aprueban los concursos nacionales y los concursos de idiomas reciben un nombramiento permanente después de dos años de servicios a prueba. En el nuevo marco contractual, esos candidatos podrán recibir un nombramiento continuo después de dos años con un nombramiento de plazo fijo. Ello se ha reflejado en la regla 4.14 b) del Reglamento provisional de Personal, que establece 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/2010/6).

63. En consecuencia, los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales o concursos de idiomas no estarán en desventaja a resultas de la aplicación propuesta de los nombramientos continuos. A los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y concursos de idiomas y que hayan sido contratados a más tardar el 30 de junio de 2009 se les podrá ofrecer un nombramiento permanente. A los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y concursos de idiomas y que hayan sido contratados a partir del 1 de julio de 2009 se les podrá ofrecer un nombramiento continuo.

Conclusión

64. La Asamblea General también tiene ante sí un informe separado (A/65/202) sobre el Reglamento provisional del Personal, publicado de conformidad con la cláusula 12.2 del Estatuto del Personal. Si la Asamblea General aprobara las propuestas del Secretario General para la aplicación de los nombramientos continuos, se enmendarán las normas pertinentes (reglas 4.14 y 4.16 del Reglamento del Personal) a fin de reflejar toda decisión que sobre la cuestión adopte la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones, y el Reglamento provisional del Personal entrará en pleno vigor y efecto el 1 de enero de 2011, a fin de permitir la aplicación de los nombramientos continuos a partir de esa fecha.

65. El Secretario General informará a la Asamblea General, en su sexagésimo sexto período sesiones, de las enmiendas al Reglamento del Personal mencionadas precedentemente, y el nuevo Reglamento del Personal entrará en pleno vigor y efecto a partir del 1 de enero de 2012, de conformidad con la cláusula 12.4 del Estatuto del Personal.

IV. Contratos permanentes

66. La Asamblea General, en su resolución 63/271, pidió al Secretario General que en su sexagésimo quinto período de sesiones le presentara un informe sobre el estado del examen de los funcionarios que al 30 de junio de 2009 reunieran las condiciones a fin a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente.

67. Se recordará que, en noviembre de 1995, el Secretario General anunció una congelación en el otorgamiento de nombramiento permanentes a los funcionarios que prestaban servicios con contratos de plazo fijo o a prueba. El Secretario General exceptuó de la congelación a los funcionarios que prestaban servicios con nombramientos a prueba y habían sido contratados mediante concursos nacionales y concursos de idiomas. En junio de 2006, el Secretario General decidió levantar parcialmente la congelación y se examinó la situación de los funcionarios que, al 13 de noviembre de 1995, reunían las condiciones exigidas para ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente. A resultas de esas medidas, en ese entonces los nombramientos de 905 funcionarios se convirtieron a permanentes.

68. En su informe titulado “Propuestas detalladas para simplificar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas: el camino a seguir” (A/63/298), el Secretario General señaló que, en caso de que la Asamblea General aprobara sus propuestas, se dejarían de ofrecer nombramientos permanentes a partir del 1 de julio 2009. Sin embargo, todo cambio en el marco contractual no afectaría a los funcionarios que en ese entonces ya tuvieran un nombramiento permanente ni a los funcionarios que, de conformidad con las normas vigentes, hubieran adquirido el derecho a ser tenidos en

cuenta para un nombramiento permanente al momento en que el cambio entrara en vigor.

69. Habida cuenta de que, en su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó propuestas del Secretario General sobre la reforma al régimen contractual, éste decidió realizar un examen único de los funcionarios que habían adquirido el derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente.

70. Se publicó un boletín del Secretario General en que se establecían los criterios necesarios para que un funcionario fuera tenido en cuenta para la conversión a un nombramiento permanente (ST/SGB/2009/10). Con arreglo a la anterior regla 104.12 b) iii) del Reglamento del Personal, los funcionarios que hubieran cumplido cinco años de servicios satisfactorios ininterrumpidos con un nombramiento de plazo fijo y tuvieran menos de 53 años de edad tenían derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente. Considerando todos los intereses de la Organización, se puede otorgar un nombramiento permanente a los funcionarios que reúnan esas condiciones y que, por sus cualificaciones, actuación profesional y conducta, hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y comprobado que satisfacen las altas normas de eficiencia, competencia e integridad establecidas en la Carta.

71. En la actualidad, hay más de 5.500 funcionarios de la Secretaría que reúnen las condiciones exigidas en la anterior regla 104.12 b) iii) del Reglamento del Personal que, en el contexto del examen único, están siendo considerados para decidir si sus nombramientos se convertirán a permanentes. Hasta la fecha, se ha determinado que 1.506 funcionarios de 29 departamentos reúnen tanto las condiciones exigidas como la idoneidad necesaria para que sus contratos se conviertan a permanentes, de los que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha aprobado 1.398 y 1.198 ya han sido convertidos. Se espera que el examen concluya en 2011.

V. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

72. Se pide a la Asamblea General que considere:

a) Hacer suyas las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional respecto de la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, según se indica en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2010;

b) Pedir a la Comisión de Administración Pública Internacional que siga examinando la cuestión de las condiciones de servicio sobre el terreno en el régimen común de las Naciones Unidas;

c) Aprobar la aplicación de los nombramientos continuos a partir del 1 de enero de 2011, en las condiciones especificadas en el presente informe.