



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/51/2
19 de agosto de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo primer período de sesiones
Tema 122 del programa provisional*

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Empleo de jubilados

Informe del Secretario General

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	1 - 2	2
II. POLÍTICA GENERAL	3 - 6	2
III. PREOCUPACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS	7 - 8	4
IV. EMPLEO DE JUBILADOS PARA CUMPLIR FUNCIONES ADMINISTRATIVAS, DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ, HUMANITARIAS, DE DESARROLLO Y DE OTRA ÍNDOLE . . .	9 - 15	5
V. EMPLEO DE JUBILADOS EN LOS SERVICIOS DE CONFERENCIAS	16 - 23	7
VI. ANÁLISIS COSTOS-BENEFICIOS	24 - 28	9
VII. MEDIDAS PROPUESTAS	29 - 35	10
VIII. CONTROL Y SUPERVISIÓN	36 - 38	12
IX. 49º PERÍODO DE SESIONES DE LA CAJA COMÚN DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS . .	39	12
X. CONCLUSIÓN	40	13

* A/51/150.

I. INTRODUCCIÓN

1. En su resolución 49/222 B, de 20 de julio de 1995, la Asamblea General pidió al Secretario General que elaborara "una política amplia sobre el empleo de jubilados" y le informara al respecto en su quincuagésimo primer período de sesiones. La Asamblea, hasta que no examinara el informe del Secretario General, fijó un límite provisional de 12.000 dólares como la suma máxima que podría percibir en un año civil de cualquier fondo de las Naciones Unidas un ex funcionario que ya recibiera una pensión de jubilación de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, autorizó a que durante el quincuagésimo período de sesiones se hiciera una excepción a la aplicación de esa decisión ... "con vistas a mantener la máxima eficacia de los Servicios de Conferencias". El presente informe se ha preparado en virtud de lo dispuesto en dicha resolución.

2. En la continuación de su quincuagésimo período de sesiones la Asamblea General, en su decisión 50/485, de 7 de junio de 1996, decidió, entre otras cosas, prorrogar las disposiciones del párrafo 6 de su resolución 49/222 B relativas al empleo de jubilados por los Servicios de Conferencias hasta el 30 de octubre de 1996 y que no se hiciera ninguna otra prórroga a esa excepción después de esa fecha; examinar todas las cuestiones relativas al empleo de jubilados, incluida la cuestión de las excepciones, en el contexto de su examen del informe que había pedido en el párrafo 3 de su resolución 49/222 B; examinar con carácter prioritario, a más tardar el 15 de octubre de 1996, el mencionado informe del Secretario General, y pedir a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que tuviera listo el informe correspondiente a más tardar el 1º de octubre de 1996.

II. POLÍTICA GENERAL

3. Basada en la orientación y las preocupaciones de los Estados Miembros sobre el particular, la política general relativa al empleo de los jubilados en toda la Secretaría es que, como norma, no se den nombramientos a los funcionarios después de la edad de jubilación obligatoria. Sin embargo, si se considera que su nombramiento temporal beneficia a la Organización, y si no se dispone de otros candidatos idóneos, pueden recibir nombramientos si se trata de:

a) Prestar servicios específicamente en una misión de las Naciones Unidas, con arreglo a las series 100 ó 300 del Reglamento del Personal;

b) Prestar servicios en proyectos de asistencia técnica, con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal;

c) Prestar servicios de conferencias u otros servicios a corto plazo, con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal, siempre que el período o los períodos de servicio indicados en el nombramiento no sean de más de seis meses en cualquier período de 12 meses consecutivos. Además, no pueden darse nombramientos a los funcionarios dentro de los tres meses siguientes a su jubilación o a la fecha en que hayan cumplido la edad de jubilación obligatoria. Como la afiliación en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ya no está limitada al personal empleado durante seis meses o más que aún no haya cumplido la edad de jubilación obligatoria, todos los funcionarios

jubilados que se vuelven a emplear deben estar afiliados en la Caja de Pensiones en las mismas condiciones que el personal por debajo de dicha edad¹.

4. En la aplicación de estas directrices de política, las oficinas o departamentos sustantivos tienen la obligación de hacer una evaluación programática de la labor que se ha de cumplir, desde un punto de vista cuantitativo y sustantivo, y de cerciorarse de que no se cuenta con personal ya contratado que pueda desempeñar eficazmente las funciones de que se trata dentro de los límites de los recursos de que se dispone. Una vez determinada la necesidad de contratar personal externo, los directores de programas, en consulta con los jefes administrativos o los oficiales ejecutivos, deben cerciorarse de que:

a) Se respeten plenamente las resoluciones y decisiones pertinentes de la Asamblea General sobre el empleo de jubilados;

b) Se respeten y apliquen plenamente los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas;

c) La utilización de personal externo no afecte negativamente al desarrollo profesional ni a las aspiraciones legítimas de carrera del personal que ya se encuentre prestando servicios;

d) No se cuente con personal externo calificado no jubilado para desempeñar las funciones de que se trata;

e) El empleo de jubilados sea una solución económica y operacionalmente adecuada para satisfacer las necesidades de servicio.

Según proceda, y de conformidad con las normas correspondientes de delegación de autoridad, la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos supervisa el empleo de los jubilados con sujeción a las condiciones antes descritas.

5. A lo largo de los años, se ha jubilado un número considerable de funcionarios que prestaban servicios en el sistema de las Naciones Unidas; esos ex funcionarios reciben pensiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Como es natural, sus puestos se han provisto y sus responsabilidades se han reasignado recurriendo al personal ya contratado o, si procedía hacerlo, a la contratación de nuevos funcionarios.

6. Si bien la Secretaría, a nivel mundial, depende del personal ya contratado para llevar adelante su programa de trabajo establecido y cumplir los mandatos que se le encomiendan, ocasionalmente experimenta la necesidad de suplementar los recursos de la plantilla, durante períodos breves, para atender a mandatos o solicitudes concretas de los Estados Miembros o para satisfacer las demandas de los períodos de más actividad en las esferas en que se producen fluctuaciones acusadas e impredecibles del volumen de trabajo. Para satisfacer estas necesidades, la Secretaría redistribuye las diversas funciones y tareas entre el personal de que dispone o bien emplea a consultores u otro tipo de personal durante períodos breves. En algunos casos, las asignaciones a corto plazo hacen necesario recurrir a candidatos que estén perfectamente familiarizados con el sistema de las Naciones Unidas y que tengan un conocimiento cabal de los temas de que se trata. Frecuentemente la "memoria institucional" respecto de un tema

dado representa una enorme ventaja para la Organización, ya que elimina la necesidad de organizar actividades de orientación y de investigación de los hechos. Algunas asignaciones exigen también contar con un reconocimiento profesional ya establecido, así como redes de contacto con los círculos especializados. Cuando surgen esas exigencias, y tras asegurarse de que las necesidades no se pueden satisfacer con otras opciones de contratación, la Secretaría considera que la mejor opción de la Organización es aprovechar al máximo un recurso invaluable que tiene a su alcance, a saber, el personal jubilado.

III. PREOCUPACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS

7. Es evidente que, si bien este grupo de candidatos ofrece ventajas especiales, al dárseles empleo a corto plazo debe procurarse satisfacer de la mejor manera posible las necesidades de la Organización. Una preocupación expresada frecuentemente por los Estados Miembros se refiere al favoritismo o a lo que se interpreta como tal. Otra preocupación que se ha expresado es la relativa a la "duplicación de beneficios", expresión utilizada cuando un funcionario jubilado recibe un sueldo u honorarios de una fuente de las Naciones Unidas y al mismo tiempo percibe una pensión de la Organización. Cuando se aduce esta preocupación no se tiene en cuenta que las pensiones de las Naciones Unidas son ingresos aplazados, ganados y aportados, y que ese tipo de prohibiciones no se han aplicado a los ingresos de los funcionarios independientes que pueden estar percibiendo pensiones de fuentes ajenas a las Naciones Unidas. Tampoco se tiene en cuenta que la aplicación estricta de la edad de jubilación obligatoria en las Naciones Unidas significa que, por lo común, muchos funcionarios que preferirían seguir trabajando tras haber cumplido esa edad no puedan hacerlo. En la administración pública federal de los Estados Unidos, que se usa a los fines de comparar las condiciones de servicio de las Naciones Unidas, no se prevé una edad obligatoria de separación del servicio por considerarse que ello infringiría la ley de los Estados Unidos contra la discriminación por motivos de edad. A pesar de estas consideraciones, en 1982, por primera vez, los Estados Miembros establecieron un límite de ingresos para los funcionarios jubilados que trabajaran como expertos y consultores en la Secretaría. A este respecto, cabe observar que en 1982 la Asamblea General estableció la cifra máxima de 12.000 dólares no sobre la base de las necesidades de la Organización, sino más bien, según el patrocinador del proyecto de resolución pertinente, "porque la cifra de 12.000 dólares parece un sueldo razonable para jubilados"². El máximo así fijado no era aplicable a los jubilados contratados con arreglo a "cartas de nombramiento", sino que se limitaba a los que se contrataran en virtud de un acuerdo de servicios especiales. Tampoco se tenía en cuenta en esa disposición la duración de la afiliación a la Caja de Pensiones antes de la jubilación, elemento que repercute considerablemente en el monto de las pensiones.

8. Al aprobar la Asamblea General su resolución 49/222 B, de 20 de julio de 1995, el límite de 12.000 dólares pasó a aplicarse a todos los casos en que se empleara a jubilados, incluso en virtud de una carta de nombramiento para cumplir contratos de plazo fijo o de corto plazo. Las únicas excepciones a dicho límite son las aplicables a los jubilados que opten por reafiliarse a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, con arreglo a la condición estipulada en el Reglamento de la Caja de que reciban nombramientos o

presten servicios durante seis o más meses sin una interrupción de más de 30 días.

IV. EMPLEO DE JUBILADOS PARA CUMPLIR FUNCIONES ADMINISTRATIVAS,
DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ, HUMANITARIAS, DE DESARROLLO Y
DE OTRA ÍNDOLE

9. Los jubilados han hecho contribuciones importantes y eficientes en función de los costos en todas las disciplinas del grupo ocupacional que se ocupa de la administración: gestión de recursos humanos, presupuesto, finanzas y adquisiciones. Esto se aplica muy en particular a la prestación de servicios a las misiones. Durante el reciente y repentino aumento de las misiones sobre el terreno, la Secretaría no podía proporcionar los servicios de un número suficiente de funcionarios ya contratados que tuvieran la experiencia y la preparación necesarias. A este respecto, los jubilados constituyeron una segura y valiosa fuente de recursos humanos a que recurrió la Secretaría para hacer asignaciones a los servicios sobre el terreno o para reemplazar a los funcionarios enviados a prestar servicios a las misiones. Esta fuente de recursos humanos fue particularmente importante en las etapas de iniciación de las misiones, en que el personal administrativo debe comenzar a trabajar de inmediato a fin de ponerlas en marcha. La experiencia del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz indica que los funcionarios recién contratados que carecen de experiencia en actividades de las Naciones Unidas aplicable directamente a su labor han necesitado hasta seis meses para familiarizarse debidamente con los procedimientos organizacionales de manera de trabajar independientemente y proporcionar el liderazgo que se necesitaba con urgencia. Es evidente que, en esas circunstancias, la Organización no puede permitirse el lujo de capacitar a nuevos líderes, impartir el cúmulo de conocimientos sustantivos necesarios o crear las redes de contactos que hacen falta cuando todos esos elementos se necesitan de inmediato para garantizar el éxito de la misión o del proyecto correspondiente.

10. Sin embargo, incluso si las circunstancias son inmejorables, por lo general no resulta económico capacitar a una persona para que preste servicios durante un período breve. Por otra parte, en virtud de las medidas vigentes para hacer frente a las limitaciones financieras de la Organización, ha sido necesario abandonar todo intento de capacitar a candidatos externos debidamente calificados. Esto significa que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz quedaría sometido a presiones particularmente penosas si no pudiera seguir aprovechando este útil fondo de personas preparadas y listas para prestar servicios. Si bien ya se cuenta con listas del personal empleado anteriormente en esas esferas, es difícil contratar a las personas que figuran en ellas, ya que la mayor parte del personal competente no se mantiene inactivo en espera de un ofrecimiento que puedan o no hacer las Naciones Unidas. Además, son pocos los candidatos externos dispuestos a aceptar trabajo temporal o a corto plazo, en tanto que puede contarse con que los jubilados, que por lo general no tienen otros compromisos y son leales a la Organización en la que han trabajado muchos años, respondan rápidamente a su llamado. Ha sido frecuente el caso de jubilados dispuestos a asumir sus funciones prácticamente de la noche a la mañana, y en que los trámites pertinentes se han dejado para más adelante.

11. Aunque es posible que ahora, que parece disminuir el número y la envergadura de las misiones, se reduzca el volumen de trabajo y, por ende, el empleo de jubilados en esta esfera particular, sigue siendo apremiante, y a menudo queda sin satisfacer, la necesidad de personal en las esferas de las finanzas y las adquisiciones, en que la demanda sigue siendo muy superior a la oferta. Al igual que en otras esferas, el recurso a las fuentes externas sigue siendo una opción respecto de ciertos aspectos de la labor de las misiones, como la logística, el alojamiento, el suministro de agua y el transporte. No obstante, en tanto siga recayendo en las Naciones Unidas la responsabilidad general al respecto, seguirá necesitándose personal experimentado de la propia Organización para que supervise y dirija las operaciones. Como cuestión de principio, no puede recurrirse al sector externo en lo que se refiere a los conocimientos privativos de la Organización y al cumplimiento de funciones de dirección y de rendición de cuentas.

12. La principal ventaja que ofrecen los jubilados es su conocimiento a fondo de diversos asuntos políticos y técnicos generalmente complejos, ya que por lo común han prestado servicios durante períodos prolongados y están altamente especializados. Este factor es de particular importancia cuando sus conocimientos y experiencia coinciden con los que se necesitan en las asignaciones a corto plazo, lo que les permite comenzar sus funciones de inmediato.

13. Hay varios otros departamentos, entre ellos el Departamento de Asuntos Humanitarios, que ocasionalmente también tienen que recurrir a la experiencia del personal jubilado. Por lo general, esos departamentos utilizan una lista de especialistas y de organizaciones no gubernamentales para satisfacer necesidades a corto plazo que comprenden la coordinación de la prestación de asistencia humanitaria en las emergencias importantes y complejas o el desempeño de funciones en relación con informes, proyectos o conferencias especiales. En esos casos, se emplea a jubilados de la Secretaría o de otras organizaciones de las Naciones Unidas en todos los casos en que no se dispone de personal especializado en la propia Organización o en que las necesidades más inmediatas de dotación de personal no se pueden satisfacer recurriendo a las listas o fuentes de contratación existentes.

14. Las Naciones Unidas cuentan con un número apreciable de funcionarios jubilados altamente calificados que tienen la experiencia necesaria en la prestación de asistencia humanitaria para el desarrollo o para casos de emergencia y que pueden enviarse sin demora a las zonas en que se producen crisis. En el caso de las emergencias complejas, la experiencia reciente ha puesto de manifiesto la importancia de las dotes de liderazgo que han hecho valer los jubilados para coordinar la asistencia de socorro de emergencia. Por lo general, los jubilados son bien conocidos dentro del sistema de las Naciones Unidas y se han granjeado la confianza y el apoyo de los organismos operacionales, las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, así como de otros asociados que desarrollan actividades de socorro humanitario en los países afectados por emergencias. Este factor es de particular importancia, pues los coordinadores de asuntos humanitarios, en el cumplimiento de su cometido, tienen que trabajar en estrecha relación con esos asociados y recabar su apoyo, a fin de que la respuesta humanitaria sea rápida y coherente. Por consiguiente, para el Departamento de Asuntos Humanitarios, el personal jubilado del sistema de las Naciones Unidas ha constituido una importante alternativa de

recursos humanos a la que puede recurrir, en caso necesario, para coordinar la respuesta a las situaciones de emergencia.

15. En general, las razones para emplear a personal jubilado en las operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz se aplican también a los casos en que deben satisfacerse necesidades de personal por períodos breves en otros departamentos, muchas veces en materia de desarrollo, sobre todo cuando los jubilados son conocidos por su especialización y sus conocimientos específicos, por lo general obtenidos en las Naciones Unidas, en una esfera determinada. En esos casos, se les pide que desarrollen investigaciones socioeconómicas, preparen estudios o informes técnicos y organicen conferencias internacionales sobre temas determinados. El empleo de ese personal satisface necesidades concretas dentro de plazos específicos y su contribución ha sido muy valiosa para la Organización.

V. EMPLEO DE JUBILADOS EN LOS SERVICIOS DE CONFERENCIAS

16. En la esfera de los Servicios de Conferencias (interpretación, traducción y redacción de actas resumidas, redacción de actas literales y control editorial) se plantea una situación especial. Como se ha explicado reiteradamente en los documentos de los presupuestos por programas, a lo largo del año se producen acusadas fluctuaciones del volumen de trabajo relacionado con las conferencias; ello ocurre incluso de una semana a otra en el caso de los servicios de interpretación y de redacción de actas de las sesiones. Esto es un resultado directo de las variaciones del nivel de actividad de los órganos intergubernamentales y de los órganos de expertos. A fin de no tener que mantener una capacidad de personal excesiva durante los períodos de menor volumen de trabajo, el personal de plantilla se ha mantenido deliberadamente al nivel mínimo necesario para satisfacer la demanda de servicios de los períodos "normales". Según lo exijan las fluctuaciones del volumen de trabajo, ese personal se suplementa con personal contratado por períodos breves, para lo cual se hace la consignación correspondiente en la partida de personal temporario para reuniones. En el caso de los servicios de traducción, también se recibe un apoyo suplementario por conducto de los trabajos de traducción por contrata, encomendados a fuentes externas con arreglo a acuerdos de servicios especiales financiados con cargo a otra consignación presupuestaria. Una situación comparable existe en la prestación de servicios a otros procesos intergubernamentales, entre ellos los relativos al Consejo Económico y Social.

17. En el caso de las contrataciones por períodos breves y los servicios por contrata, la Organización recurre a un grupo de profesionales independientes que prestan servicios de idiomas. En este grupo figura un número apreciable de ex funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas o de organizaciones del régimen común que se han jubilado tras cumplir carreras distinguidas en los servicios de idiomas respectivos. El grupo de no jubilados, sobre todo en determinadas funciones o combinaciones de idiomas, es poco numeroso por dos razones: en primer lugar, la Organización debe cerciorarse de que los profesionales independientes que contrata estén a la misma altura del personal de idiomas de plantilla; en segundo lugar, en el mercado de especialistas independientes, las Naciones Unidas deben competir con otras organizaciones tanto del régimen común como de fuera de él que, en algunos casos, ofrecen empleo más estable o en condiciones financieras más ventajosas. Como estas

organizaciones suelen tener una pauta análoga de distribución del trabajo a lo largo del año, pueden producirse escaseces de personal de idiomas independiente altamente calificado.

18. En reconocimiento de la realidad del mercado de personal de idiomas independiente, la Asamblea General, tras aprobar la resolución 37/237, de 21 de diciembre de 1982, convino en dar a los Servicios de Conferencias suficiente flexibilidad en la contratación de jubilados de servicios de idiomas exceptuando a éstos del límite de 12.000 dólares de ingresos anuales. Cabe observar que la Asamblea General confirmó posteriormente esta excepción, fuera haciendo suyos los informes solicitados sobre la utilización de consultores en las Naciones Unidas, fuera tomando nota de ellos; en los informes se presentaban estadísticas sobre el empleo de jubilados, se recordaba la excepción y se explicaba por qué continuaba justificándose hacerla³. Las limitaciones del mercado general esbozadas más arriba no han disminuido mayormente desde la aprobación de la resolución 37/237, pues el aumento de la oferta apenas si se ha mantenido al nivel de la tendencia al alza de la demanda.

19. Las mismas consideraciones por las que se llega a la conclusión de que no resulta económico para la Organización aumentar, mediante actividades de capacitación, el grupo de no jubilados cuyos servicios se pueden obtener con contratos de corta duración, son aplicables, mutatis mutandis, a los profesionales de idiomas. A este respecto, cabe recordar que los funcionarios de los servicios de idiomas se contratan una vez que aprueban rigurosos concursos celebrados en todo el mundo. Esos funcionarios deben, asimismo, pasar por un período de intensa capacitación adicional en el empleo que tiene por objeto adaptar sus conocimientos de idiomas a las exigencias específicas de la Organización. Por lo general se necesitan por lo menos cinco años de experiencia para que un funcionario subalterno de los servicios de idiomas alcance el nivel de competencia, seguridad y productividad exigido en la categoría intermedia de su trayectoria profesional (categoría P-4).

20. Además, respecto de determinadas funciones, las Naciones Unidas no sólo son el único empleador potencial del personal de idiomas independiente sino que únicamente pueden ofrecer oportunidades de empleo durante períodos breves cada año. Así sucede en el caso de la redacción de actas literales. Esta función existe únicamente en la Sede de Nueva York y los redactores independientes de actas literales se contratan casi exclusivamente durante el período de mayor trabajo de la Asamblea General (dos meses y medio). Como sencillamente no hay otro mercado para estos conocimientos específicos, es poco realista imaginar que pueda aumentarse en gran medida el grupo de especialistas independientes no jubilados. Una situación análoga se da en el caso de los servicios de interpretación, en lo que se refiere a las necesidades de combinaciones especiales de idiomas exigidas principalmente en las Naciones Unidas.

21. En cambio, la Secretaría ha logrado aumentar su utilización de los servicios de traducción por contrata, fuente externa que se ha alentado emplee la Organización en la mayor medida de lo posible⁴ por constituir la modalidad más económica de servicios de traducción. Se han desplegado constantes esfuerzos por ampliar la lista de contratistas no jubilados administrando pruebas al mayor número de candidatos posible y por conducto de un proyecto experimental en virtud del cual los candidatos que, a juzgar por los resultados de sus pruebas, tienen buenas posibilidades, reciben una capacitación centrada

en las necesidades específicas de los servicios de traducción de las Naciones Unidas. Esa capacitación ha consistido en la revisión a fondo de las traducciones que se encomiendan a los pasantes a una tarifa reducida especial, y en breves períodos de empleo directo. Sin embargo, el alcance de estos esfuerzos se ha visto sensiblemente limitado por la falta de recursos presupuestarios destinados específicamente a las actividades de capacitación, las limitaciones presupuestarias generales vigentes y el riesgo de que la inversión no reditúe lo que se espera de ella. Por consiguiente, seguirá siendo indispensable contratar a personal jubilado para las traducciones por contrata y, aún más, toda posibilidad de aumentar la proporción del trabajo por contrata del volumen total de las traducciones dependerá en gran medida de que se continúe recurriendo a los servicios de los jubilados mediante acuerdos de servicios especiales.

22. Por consiguiente, los funcionarios jubilados de los servicios de idiomas continúan constituyendo una parte fundamental del mercado de profesionales independientes, en el que están representados prominentemente por un grupo selecto de lingüistas eficientes, versátiles y confiables. Los jubilados aportan también a las Naciones Unidas el valor extra de los acabados conocimientos que tienen de las normas, prácticas y necesidades especiales de la Organización. Además, por lo general se puede disponer de sus servicios con poco aviso y con la seguridad de que serán plenamente productivos al momento mismo de comenzar su labor.

23. Por las consideraciones ya expuestas, la imposición de limitaciones estrictas al empleo de jubilados en la esfera de los servicios de conferencias comprometería la prestación de esos servicios durante los períodos de mayor volumen de trabajo, afectaría negativamente a su calidad y tendría considerables consecuencias en materia de gastos. Ello sucedería, muy en particular, si se fijara una cifra máxima baja para los ingresos de los jubilados de los servicios de idiomas a los que se empleara en virtud de acuerdos de servicios especiales, sobre todo para hacer traducciones por contrata, a quienes hasta ahora no se había aplicado el límite de 12.000 dólares de los EE.UU. fijado por la Asamblea General en su resolución 37/237.

VI. ANÁLISIS COSTOS-BENEFICIOS

24. En particular, pero no exclusivamente en lo que se refiere a los Servicios de Conferencias, los jubilados, además de su eficiencia y disponibilidad, suelen presentar claras ventajas en lo que se refiere a la eficacia en función de los costos, ya que forman la mayoría del mercado independiente local de los principales centros de las Naciones Unidas, especialmente en Nueva York y Ginebra⁵. De hecho, en lo que se refiere al personal de idiomas, es importante observar que las Naciones Unidas, pese a ser uno de los principales empleadores, no ofrecen por sí solas suficientes oportunidades de empleo para sostener un mercado local de no jubilados.

25. Ante el hecho de que los Servicios de Conferencias dependan cada vez más del personal temporario, debido al aumento del volumen de trabajo y a las reducciones de la plantilla y, más recientemente, a las considerables reducciones de las consignaciones para esta partida presupuestaria, la Secretaría ha procurado aumentar al máximo la utilización del personal

independiente local y evitar el pago, además de los sueldos, de altos gastos de viaje y dietas. (En el bienio de 1994-1995, los gastos de viaje y dietas representaron el 37% de los gastos totales por concepto de personal temporario para los servicios de idiomas, a saber, 10.623.740 dólares de un total de 28.532.595 dólares.) Al imponerse nuevas restricciones a la utilización de jubilados se limitaría el acceso al mercado local, lo que obligaría a recurrir en mayor grado a personal no local y ocasionaría gastos mucho mayores.

26. Por ejemplo, si se mantiene el límite de 12.000 dólares de ingresos para los jubilados que prestan servicios de idiomas, como mínimo, ningún jubilado contratado localmente podría trabajar durante los tres meses del período de sesiones de otoño de la Asamblea General. Por lo tanto, en la mayoría de los casos, durante ese período de sesiones los jubilados locales tendrían que reemplazarse con candidatos no locales. También el uso de jubilados no locales acarrearía consecuencias, ya que el límite impuesto a las remuneraciones les impediría prestar servicios a la Asamblea durante tres meses. En ese caso, los servicios tendrían que dividirse en dos porciones, lo que duplicaría los gastos de viaje y aumentaría los gastos en dietas.

27. Sobre la base de las pautas de volumen de trabajo y de contratación de 1995, si se limitara el empleo de los jubilados durante los períodos de sesiones de otoño de la Asamblea General aplicando el límite de los 12.000 dólares y sustituyéndolos, en la mayoría de los casos, con profesionales independientes no locales, los gastos de prestación de servicios a la Asamblea General aumentarían hasta en 1,4 millones de dólares por bienio.

28. En el caso de la interpretación, es posible que los jubilados que pueden trabajar con determinadas combinaciones de idiomas alcancen el límite de remuneración aun antes de que comience el período de sesiones y no sea posible encontrar intérpretes que los sustituyan, independientemente del costo que ello significara. En el caso de la traducción, la mayoría de los profesionales independientes locales o todos ellos, en el caso de algunos idiomas, son jubilados. Como, además del período de sesiones de la Asamblea General se necesita personal temporario o servicios por contrata durante otros períodos, es posible que muchos de esos productores hayan percibido 12.000 dólares al momento de iniciarse el período de sesiones. En la redacción de actas literales, los jubilados son la principal fuente de personal temporario, local o no local y si no pueden prestar servicios durante todo el período de sesiones de otoño, puede suceder que sencillamente no haya redactores de actas literales temporarios a los que se pueda recurrir.

VII. MEDIDAS PROPUESTAS

29. Partiendo de las consideraciones expuestas, habiendo celebrado consultas exhaustivas con los directores superiores de los programas y teniendo presente la normativa administrativa y presupuestaria establecida, el Secretario General ha llegado a la conclusión de que el empleo de jubilados es un recurso extremadamente valioso para la Organización. Está de acuerdo con los Estados Miembros en que se siga supervisando estrictamente el tipo y la duración de los contratos y el nivel de ingresos de los jubilados en los casos en que las Naciones Unidas soliciten sus servicios. Está también de acuerdo en que deben respetarse los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones del

Personal de las Naciones Unidas. La experiencia demuestra que la mejor manera de atender a las necesidades de la Organización consistiría en fijar un límite de seis meses por año para los funcionarios jubilados contratados a corto plazo y en modificar el límite de ingresos para los acuerdos de servicios especiales.

30. Conforme al régimen expuesto, los funcionarios jubilados sólo podrían volver a prestar servicios a la Organización mediante contratos de corto plazo que no rebasarían el máximo de seis meses por año, pero no estarían obligados a afiliarse de nuevo a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. En cambio, en el caso de que se les concedieran nombramientos de seis meses o más, sin una interrupción de 30 días en la prestación de servicios, sí estarían obligados a afiliarse de nuevo a la Caja, según se dispone en los Estatutos y Reglamentos vigentes de la Caja. En este caso, se requeriría también la autorización excepcional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que la concedería sólo una vez que el departamento solicitante hubiera presentado pruebas de que todas las demás soluciones eran impracticables o más caras.

31. Se fijaría un límite de ingresos para los funcionarios contratados mediante acuerdos de servicios especiales que sería el equivalente a tres meses del sueldo bruto correspondiente al punto medio de la escala de sueldos. En el caso del personal de servicios de conferencias especializado en idiomas, el límite sería de seis meses de sueldo bruto⁶.

32. Esta fórmula tiene la ventaja de que fija un plazo máximo de seis meses de prestación de servicios en la Organización sin necesidad de que el funcionario se afilie a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y de que permite que el personal jubilado preste servicios de breve duración. Además, en el caso de los acuerdos de servicios especiales, establece el límite de ingresos sobre la base de un plazo razonable de tres meses para, sin establecer una cifra general que asigne plazos distintos a los trabajos dependiendo de las personas contratadas para ejecutarlos.

33. Se reconoce que, si bien esa fórmula responde perfectamente a las necesidades de la Secretaría, no despeja las reservas que tienen los Estados Miembros con respecto a la "duplicación de beneficios" por parte de los jubilados que perciben una pensión ganada y aportada de las Naciones Unidas o con respecto al hecho de que las mismas restricciones no se apliquen a los ingresos de los temporeros que bien podrían percibir pensiones de otras instituciones; por ejemplo, de un Estado o de una entidad privada.

34. A este respecto, cabe señalar que algunos Estados no fijan límite alguno a los ingresos de los funcionarios jubilados de la administración pública. Otros aplican un criterio distinto, según el cual los funcionarios públicos jubilados que se reincorporan a la administración con un nombramiento de corto plazo no pueden ganar más de la cantidad equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto que percibía a la fecha de su jubilación y su pensión anual bruta. Por ejemplo, una persona que percibiera un sueldo anual bruto de 35.000 dólares a la fecha de su jubilación y que perciba una pensión anual bruta de 20.000 dólares no podría ganar más de 15.000 dólares anuales en contratos a corto plazo después de jubilada. Si se aplicara este criterio en las Naciones Unidas, el nivel de ingresos (y, por extensión, la duración de su empleo) se ajustaría a su situación económica personal, en lugar de, como ocurre ahora, a las necesidades

de las Naciones Unidas o al volumen de trabajo que hubiera que despachar. A fin de garantizar la viabilidad de esta fórmula, habría que tomar como punto de referencia el valor actual del sueldo bruto correspondiente a la categoría que ocupara la persona a la fecha de su jubilación, pues cabe suponer que volverían a asignarse a los jubilados funciones semejantes o idénticas a aquellas por las cuales se les pagaba antes de su jubilación.

35. Con estas medidas podrían satisfacerse, en general, las necesidades de toda la Secretaría y las de los programas de mantenimiento de la paz, de asistencia humanitaria y desarrollo, siempre que se determine que la manera óptima de atender los intereses de la Organización es mediante la contratación de jubilados.

VIII. CONTROL Y SUPERVISIÓN

36. Tal como se afirmaba en la resolución 49/222 B, es evidente que se necesitan mecanismos de control para garantizar que se contraten jubilados sólo como último recurso, una vez que se hayan estudiado todas las demás posibilidades y que se hayan rechazado por razones justificadas, como son, sobre todo, la necesidad de contar con personal experimentado y calificado y la de incrementar la rentabilidad. El Secretario General velará por que todos los directores de programas asuman la responsabilidad que les incumbe a este respecto y por que se les exijan cuentas sobre el particular.

37. Por otra parte, a medida que el sistema amplíe sus actividades a todo el mundo, el Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG) habrá de desempeñar una función esencial de supervisión. Gracias a la utilización de la capacidad total del SIIG, el director de programa competente, en colaboración con su personal de apoyo administrativo, determinará si con la concesión de un contrato a determinado jubilado se rebasarán los límites autorizados en materia de tiempo de servicio o de remuneración. Además, los directores de programas de los lugares de destino situados en el extranjero tendrán que presentar, cada seis meses, informes circunstanciados sobre la contratación corriente y prevista de jubilados, para que la administración central pueda supervisarle mejor.

38. Asimismo, a fin de garantizar que todos los que reciben pensiones de las Naciones Unidas estén debidamente identificados, sobre todo las personas que hayan trabajado para otras organizaciones del régimen común, se mantendrán relaciones de estrecha colaboración con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. A este respecto, se estudia la posibilidad de establecer una conexión entre el SIIG y la red de computadoras de la Caja para que cuando quede registrada en el primero la contratación de un jubilado, también quede registrada en la segunda.

IX. 49º PERÍODO DE SESIONES DE LA CAJA COMÚN DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

39. Atendiendo a la invitación que le hizo la Asamblea General en su decisión 50/485, el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas examinó, en su 47º período de sesiones, la posibilidad de suspender las prestaciones del régimen de pensiones por períodos inferiores a seis meses. El

Comité no formuló recomendación oficial alguna en el sentido de enmendar los Estatutos y Reglamentos de la Caja.

X. CONCLUSIÓN

40. El Secretario General es consciente de la preocupación de la Asamblea General y reconoce plenamente la necesidad de controlar el empleo de jubilados. Al mismo tiempo, es evidente que la Secretaría no puede permitirse el lujo de prescindir de unos recursos humanos sumamente eficientes, experimentados, rentables y dignos de confianza. El imponer límites demasiado rigurosos al empleo de jubilados resultaría costoso y perjudicial para la Organización, tanto en términos cuantitativos de presupuesto como en términos cualitativos de prestación de servicios y ejecución de programas. En vista de los resultados del presente examen, realizado con la plena participación de los departamentos y las oficinas de la Secretaría, el Secretario General se reafirma en su convicción de que, aparte de instituir mecanismos de control y supervisión estrictos, que redundarán en beneficio de la Organización a las Naciones Unidas, les conviene, sin lugar a dudas, mantener una política que permita seguir empleando, bien que con restricciones, esos recursos humanos tan valiosos, tanto en puestos de idiomas como en puestos de otra índole.

Notas

¹ ST/AI/213/Rev.1 de 18 de julio de 1984, párrs. 10 a 12.

² A/C.5/37/SR.72, párr. 33.

³ Véanse, por ejemplo, A/C.5/40/40, párrs. 11 a 13 y A/C.5/42/25, párr. 12.

⁴ Véase, por ejemplo Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 5 (A/49/5), párrs. 208 a 210.

⁵ El directorio de miembros activos de la Association Internationale des Interprètes de Conférences y la Association Internationale des Traducteurs de Conférences, principales asociaciones profesionales de intérpretes y traductores/redactores de actas resumidas independientes, ilustra la realidad del mercado e indica que el número de profesionales independientes que han establecido su domicilio profesional en Ginebra y, en menor grado, en Nueva York es superior más de 20 veces al de los establecidos en otras ciudades.

⁶ A modo de referencia, cabe señalar que, en el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de Nueva York, el punto medio de la escala de sueldos es la categoría P-4, a la que actualmente corresponde un sueldo mensual de 7.402 dólares (en cifras brutas). El punto medio de la escala de sueldos de Nueva York para el personal del cuadro de servicios generales y categorías afines es actualmente de 2.908 dólares (en cifras brutas). Se excluyen de estas remuneraciones los pagos por gastos de viaje o gastos conexos, por ejemplo las dietas ordinarias o las dietas por misión.