



## Asamblea General

Distr.  
GENERAL

A/C.5/51/34  
22 de noviembre de 1996  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones  
QUINTA COMISIÓN  
Tema 120 del programa

### GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

#### Relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo

#### Informe del Secretario General

##### Resumen

La Asamblea General ha pedido que se formulen propuestas concretas sobre el porcentaje de nombramientos que deberían ser de plazo fijo. Tradicionalmente, esa información sólo guardaba relación con los funcionarios que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica, los cuales, actualmente, sólo representan el 17% del personal de la Secretaría. No obstante, la petición plantea cuestiones que afectan a todo el personal, incluidos los funcionarios de idiomas, los funcionarios del servicio móvil y los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Hay que llevar a cabo un examen general de esas cuestiones a la luz de las necesidades de la Organización, sus recursos presupuestarios y su forma de gestionar los recursos humanos.

Desde sus comienzos, la Organización adoptó el concepto de servicio de carrera. El Secretario General se ha comprometido a preservar ese concepto, fundamental para garantizar la independencia de la administración pública internacional exigida por la Carta de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, es preciso tener en cuenta varias consideraciones de diversa índole.

El "nombramiento de plazo fijo" ha ido evolucionando con los años, hasta tal punto que ya no es útil establecer un contraste entre ese tipo de nombramiento y los nombramientos de carrera, pues, en potencia todos los funcionarios con nombramiento de plazo fijo desarrollan su trayectoria



profesional en el servicio de carrera, como consecuencia de la resolución 37/126 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1982, y de otros factores.

En ese contexto, en el presente informe se propone que la Asamblea examine tres enfoques posibles, que podrían adoptarse de forma individual o combinada:

a) Podría establecerse una proporción conveniente de nombramientos de carrera, sin modificar los tipos de nombramientos vigentes ni sus condiciones. Tal vez la Asamblea General desee determinar esa proporción sobre la base del número de puestos de plantilla financiados con cargo al presupuesto ordinario, a fin de establecer una relación entre los recursos a largo plazo de la Organización y el número total de compromisos contractuales a largo plazo contraídos con los funcionarios. Dentro de esos límites, la mayoría de los funcionarios ocuparía puestos correspondientes al presupuesto ordinario; un número inferior seguiría ocupando puestos financiados con recursos extrapresupuestarios, en función de la naturaleza de las funciones y de la financiación del puesto de que se tratara;

b) Se podría aclarar el texto de la resolución 37/126, especificando que los funcionarios tendrán derecho a que se examine la posibilidad de convertir sus nombramientos de plazo fijo en nombramientos de carrera no sólo al cabo de cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios, como se hace en la actualidad, sino también cuando la labor y las funciones que se han de llevar a cabo tengan naturaleza permanente. Si la Asamblea General desea establecer el porcentaje que estime conveniente conforme a lo propuesto en el inciso a) supra, también habría que ampliar la resolución 37/126 para especificar que el número de nombramientos de carrera no deberá superar el límite general resultante;

c) Sobre la base de las principales ventajas de las propuestas que figuran en los incisos a) y b) supra, podría introducirse un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos que no sean de carrera, con nuevos tipos de nombramientos más adecuados a las necesidades presentes y futuras de la Organización que los existentes.

El Secretario General estima que, a largo plazo, el tercer enfoque permitiría afianzar y reorientar el concepto del servicio de carrera e introducir un marco que mejoraría el servicio de carrera de la administración pública internacional haciéndolo más flexible para responder a los mandatos y a las necesidades actuales de los programas. El sistema permitiría aplicar más eficazmente las normas relativas a la actuación profesional y gestionar mejor los recursos humanos. Tendría la flexibilidad necesaria para tener en cuenta las necesidades y las limitaciones presentes y futuras de la Organización, protegiendo a la vez las expectativas y los derechos legítimos de los funcionarios.

El presente informe se ha distribuido a los órganos de representación del personal de toda la Secretaría para su información, a la espera de que la Asamblea General imparta su orientación y adopte una decisión sobre el enfoque o los enfoques que considere preferibles. Posteriormente, se celebrarán consultas con los órganos de representación del personal respecto de la aplicación de la decisión adoptada por la Asamblea General, conforme a lo previsto en el artículo VIII del Estatuto del personal y en el capítulo VIII del Reglamento del personal.

ÍNDICE

|  | <u>Párrafos</u> | <u>Página</u> |
|--|-----------------|---------------|
| I. INTRODUCCIÓN . . . . .  | 1 - 4           | 4             |
| II. EVOLUCIÓN DE LA DISTINCIÓN ENTRE LOS<br>NOMBRAMIENTOS "DE CARRERA" Y LOS NOMBRAMIENTOS<br>"DE PLAZO FIJO" . . . . .  | 5 - 13          | 5             |
| III. DATOS RELATIVOS A LA SITUACIÓN ACTUAL . . . . .   | 14 - 18         | 8             |
| A. Funcionarios que ocupan puestos sujetos a<br>distribución geográfica . . . . .  | 15              | 9             |
| B. Proporción de nombramientos de plazo fijo de<br>todo el personal . . . . .  | 16 - 18         | 10            |
| IV. ENFOQUES POSIBLES . . . . .  | 19 - 48         | 12            |
| A. Fijación de un límite total del número de<br>nombramientos de carrera sobre la base de una<br>proporción de los puestos de plantilla<br>financiados con cargo al presupuesto<br>ordinario . . . . . | 20 - 27         | 13            |
| B. Aclaración de la resolución 37/126 . . . . .  | 28 - 32         | 17            |
| C. Introducción de un régimen con una<br>trayectoria profesional de carrera y una<br>trayectoria profesional que no configura una<br>carrera, con nuevos tipos de nombramiento . .                     | 33 - 48         | 19            |
| <u>Anexo.</u> Evolución a lo largo de los años de los objetivos<br>de la Organización con respecto a los nombramientos<br>de carrera y los nombramientos de otro tipo . . . . .                        |                 | 25            |

## I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe se ha preparado conforme a lo dispuesto en el párrafo 5 de la sección II de la resolución 49/222 A de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1994, en que la Asamblea pidió al Secretario General que mantuviera la relación existente entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo y que le presentara en su quincuagésimo primer período de sesiones propuestas concretas sobre la proporción de nombramientos que deberían ser de plazo fijo.

2. En primer lugar, cabe recordar que la Organización, desde sus comienzos, adoptó para sus funcionarios el concepto de servicio de carrera. En el anexo del presente informe se presenta un análisis detallado de los objetivos perseguidos por la Organización a lo largo de su historia respecto de la disyuntiva entre los nombramientos de carrera y los nombramientos que no son de carrera. El Secretario General ha afirmado reiteradamente su compromiso de mantener un núcleo firme de funcionarios públicos internacionales de carrera como condición indispensable para garantizar la existencia de una administración pública internacional independiente, que sólo ha de rendir cuentas al Secretario General, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas. El servicio prolongado promueve un mayor nivel de eficiencia y de aptitud en puestos y funciones que entrañan tareas y obligaciones complejas, lo cual es indispensable para los funcionarios que ocupan puestos clave en las esferas de formulación de políticas, gestión, administración y finanzas, quienes a lo largo de los años deben ganar familiaridad y experiencia respecto de los diversos aspectos de las políticas y la gestión de la Organización. El servicio prolongado también es un medio útil para captar y conservar a candidatos altamente calificados y para facilitar la inversión de la Organización, mediante la capacitación, en el desarrollo paulatino de las perspectivas de carrera de los funcionarios. No obstante, como también se explica en el análisis anexo al presente documento, todas estas consideraciones favorables al servicio de carrera deben sopesarse en relación con la necesidad de que el Secretario General proceda de forma responsable desde el punto de vista financiero y permita que se incorporen nuevos recursos humanos a todas las categorías, en la medida de lo posible mediante la contratación de hombres y mujeres calificados, especialmente de países no representados o insuficientemente representados, para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica. También es preciso tener en cuenta la evolución de los papeles, las funciones y las necesidades de la Organización en la tarea de responder a las exigencias y a las instrucciones de los Estados Miembros.

3. Si se hubiera hecho una interpretación literal de la petición de la Asamblea General, el presente informe se habría centrado exclusivamente en los funcionarios con "nombramientos de plazo fijo". Sin embargo, a raíz de la petición, también se han examinado los criterios normativos pertinentes para decidir si se da a los funcionarios nombramientos "de carrera" o nombramientos "que no son de carrera" y se ha adoptado un enfoque más amplio, basado en el concepto de "carrera", que no cabe definir sólo en función del tipo de nombramiento pues, como se indica a continuación, resuelta cada vez más difícil distinguir a los funcionarios de carrera de los demás funcionarios sobre la base del tipo de nombramiento que tienen.

4. Tras analizar la evolución de la diferencia entre los nombramientos "de carrera" y "los nombramientos de plazo fijo", en el presente informe se incluyen cifras que reflejan la situación actual. También se dan varios enfoques de la cuestión para su examen por la Asamblea General.

## II. EVOLUCIÓN DE LA DISTINCIÓN ENTRE LOS NOMBRAMIENTOS "DE CARRERA" Y LOS NOMBRAMIENTOS "DE PLAZO FIJO"

5. Tradicionalmente, la distinción entre los nombramientos "de carrera" y los nombramientos "de plazo fijo" se ha empleado para comparar el número de funcionarios que están desarrollando una carrera, es decir, aquéllos que, según cabe prever, han de prestar servicios a la Organización durante un número considerable de años, con los funcionarios que prestan servicios durante un número limitado de años, al cabo de los cuales se van de las Naciones Unidas. Desde ese punto de vista, siempre se ha interpretado que la expresión "nombramientos de carrera", no definida en el Estatuto y el Reglamento del Personal, incluye no sólo los nombramientos permanentes, sino también los nombramientos por un período de prueba, al cabo del cual, si el funcionario satisface las condiciones necesarias, se otorga un nombramiento permanente, así como los nombramientos por períodos indefinidos.

6. La utilización de los "nombramientos de plazo fijo" en la Secretaría ha variado considerablemente a lo largo de los años. El número de funcionarios que prestan servicios durante un número limitado de años ya no puede determinarse sobre la base del número de funcionarios con nombramientos de plazo fijo, pues, por diversas razones, muchos de ellos han prestado y siguen prestando servicios a la Organización por períodos prolongados. Tal es el caso de muchos funcionarios contratados en el marco de la serie 100 y del personal de proyectos contratado en el marco de la serie 200 del Reglamento del Personal<sup>1</sup>. Actualmente, el único cuadro de personal claramente excluido del servicio por períodos prolongados a causa de las condiciones de su nombramiento es el personal contratado con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal.

7. El Estatuto del Personal, promulgado por la Asamblea General con el propósito de reflejar las condiciones básicas de servicio del personal, establece una diferencia entre los nombramientos "permanentes" y los "temporales"<sup>2</sup>. Las reglas 104.12 y 104.13 del Reglamento del Personal reglamentan la aplicación de la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal, al definir las condiciones respectivas de los nombramientos temporales y permanentes. De conformidad con la regla 104.12 del Reglamento del Personal, son "temporales" los siguientes nombramientos:

a) El "nombramiento por un período de prueba", que se otorga a nuevos funcionarios que esperan recibir un nombramiento permanente, el cual se concederá si el funcionario demuestra haber mantenido en el período de prueba el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad;

b) El "nombramiento de plazo fijo", cuya fecha de expiración se indica en la carta de nombramiento, que se concede por un período inferior a los cinco años a funcionarios contratados para prestar servicios de una duración determinada, incluidas las personas adscritas temporalmente por gobiernos o instituciones nacionales para que presten servicios en las Naciones Unidas.

En la regla se añade que el nombramiento de plazo fijo no ha de crear en quien lo recibe la expectativa de que se prorrogue ese nombramiento o se reciba un nombramiento de tipo diferente;

c) El "nombramiento de duración indefinida", que se otorga a funcionarios de la Secretaría contratados para prestar servicios en misiones establecidas, sobre todo en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos<sup>3</sup>. Esos nombramientos carecen de fecha de expiración y, a menos que termine el mandato de la misión de que se trate, el funcionario sigue desempeñando sus funciones hasta su jubilación.

Aunque en el Reglamento del Personal los nombramientos por períodos de prueba y de duración indefinida se clasifican como "temporales", siempre se los ha considerado nombramientos "de carrera" para los funcionarios del caso, pues, al igual que los nombramientos permanentes, crean una expectativa de empleo a largo plazo.

8. Varios factores han contribuido a que el "nombramiento de plazo fijo" evolucionara a partir de su definición inicial que figura en el Reglamento del Personal. El primero fue la aprobación de la resolución 37/126 de la Asamblea General, en virtud de la cual los funcionarios que hubieran recibido nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal y hubieran cumplido cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios tenían derecho a ser considerados en la mayor medida que fuera razonable para un nombramiento permanente. El segundo factor fue la interpretación de la resolución 37/126 por el Tribunal Administrativo, en virtud de la cual todos los funcionarios que reunieran los requisitos establecidos en la resolución tenían derecho a que ser considerados para un nombramiento de carrera, independientemente de la naturaleza de sus funciones y de la fuente de su financiación.

9. Dadas las circunstancias, en los 10 últimos años, la Organización ha ido abandonando la práctica de ofrecer nombramientos por períodos de prueba en la contratación inicial, y salvo a candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales. Todos los demás reciben nombramientos de plazo fijo, que se renuevan una o dos veces si la actuación profesional es satisfactoria y con arreglo a las necesidades del servicio. Al cabo de cinco años, en circunstancias normales, el funcionario tendrá derecho a que se considere la posibilidad de convertir su nombramiento en un nombramiento permanente. En todos esos casos, el período en que el funcionario ha prestado servicios con nombramientos de plazo fijo se convierte de hecho en el período "de prueba" necesario para que se le otorgue un nombramiento permanente.

10. Otro factor importante que ha contribuido a que se redujeran las diferencias entre los nombramientos de carrera y los nombramiento de plazo fijo con respecto a la duración del servicio es la amplia jurisprudencia del Tribunal Administrativo sobre los casos en que no se han renovado nombramientos de plazo fijo. Aunque el Tribunal reafirma que, por su naturaleza, el nombramiento de plazo fijo no ha de crear expectativas de renovación, en quien lo recibe examina todas las circunstancias del caso particular para determinar si se han creado expectativas de renovación - por ejemplo, que el director del programa haya contraído el compromiso verbal o escrito, aunque no sea oficial, de renovar el nombramiento del funcionario. Además, el Tribunal considera que los

funcionarios que han prestado servicios con nombramientos de plazo fijo por períodos prolongados (generalmente, más de cinco años), tienen derecho a que se considere en la mayor medida que sea razonable la posibilidad de que sigan trabajando en la Organización. Aunque ello no constituye una expectativa legítima de permanencia en el empleo - lo cual se opondría a las condiciones particulares del nombramiento de plazo fijo -, si se dictaminara que la Organización no ha considerado en la mayor medida que sea razonable la posibilidad de seguir empleando al funcionario, éste tendría derecho a una indemnización que podría ser sustancial. Por último, incluso cuando la decisión de no renovar el contrato es puramente discrecional, el Tribunal siempre considera detenidamente si la decisión se ha visto afectada por falta de garantías procesales, un error de hecho, prejuicios u otros motivos improcedentes. En esos casos, el Tribunal normalmente otorgaría una indemnización al funcionario cuyo nombramiento se ha dejado expirar basándose en el argumento de que una condición implícita del empleo consiste en que todas las decisiones, incluida la decisión de no renovar un nombramiento, se adoptan con ecuanimidad y en interés de la Organización.

11. Como consecuencia de esos factores, todos los funcionarios que prestan servicios con nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 durante cinco años o más están desarrollando de hecho una carrera, al igual que los funcionarios que prestan servicios con nombramientos permanentes, por períodos de prueba o de duración indefinida.

12. Como los nombramientos de plazo fijo otorgados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal pueden renovarse reiteradamente con el transcurso de los años y son susceptibles de conversión a nombramientos permanentes, cabe preguntarse qué diferencias efectivas existen entre un nombramiento de plazo fijo y un nombramiento permanente; la diferencia no radica en que el nombramiento de plazo fijo pueda rescindirse a voluntad. Durante su vigencia, el nombramiento de plazo fijo sólo puede rescindirse con arreglo a los motivos sumamente limitados que se establecen en el Estatuto del Personal en relación con los nombramientos permanentes, los cuales incluyen la eliminación de puestos y la reducción del personal<sup>4</sup>. En esas circunstancias, el personal de plazo fijo tiene derecho a una indemnización por rescisión del nombramiento, la cual, al cabo de nueve años de servicio, alcanza un nivel equivalente a la indemnización que correspondería a un funcionario permanente, conforme al anexo III del Estatuto del Personal.

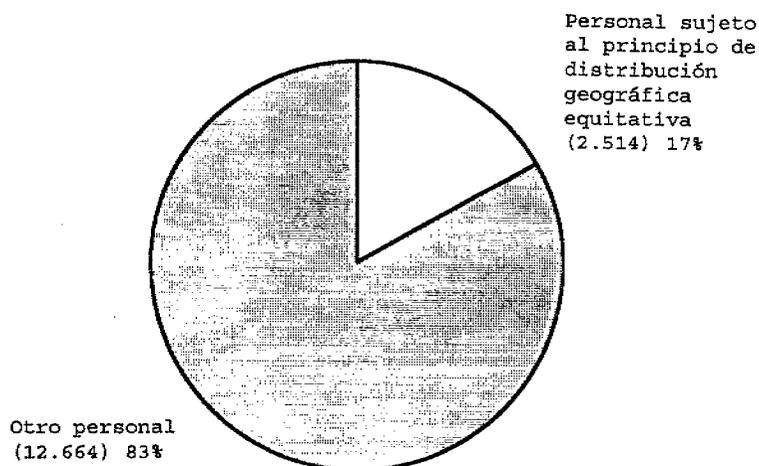
13. La diferencia evidente entre el nombramiento permanente y el nombramiento de plazo fijo radica en que, por definición, el primero no está sujeto a renovación, mientras que el segundo debe renovarse periódicamente. Además, los funcionarios separados del servicio al expirar un nombramiento de plazo fijo no tienen derecho a una indemnización por rescisión del nombramiento, independientemente de lo que haya durado sus servicios<sup>5</sup>. Otra diferencia importante es que, cuando no se renueva un nombramiento de plazo fijo en razón de la eliminación de un puesto o la reducción del personal, se puede separar del servicio al funcionario con arreglo a las condiciones de su contrato, sin necesidad de llevar a cabo un examen comparativo oficial con la situación de otros funcionarios, como correspondería en el caso del personal que presta servicios con nombramientos permanentes.

### III. DATOS RELATIVOS A LA SITUACIÓN ACTUAL

14. Los datos considerados por la Asamblea General para determinar la proporción óptima de nombramientos de plazo fijo se limitaron tradicionalmente a los relativos al personal del cuadro orgánico (excluido el personal de los servicios de idiomas) con nombramientos de un año de duración o más contratados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, cuyo nombramiento estuviera ajustado a los límites convenientes establecidos para cada país. Dichos funcionarios se denominan habitualmente "funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica"<sup>6</sup>. No obstante, dichos funcionarios sólo representan una pequeña parte del total de funcionarios de las Naciones Unidas. Al 30 de junio de 1996, el número total de funcionarios de la Secretaría, incluidos aquellos con nombramientos de menos de un año de duración, ascendía a 15.178, de los cuales 2.514 eran puestos sujetos a distribución geográfica<sup>7</sup>. En el gráfico que figura a continuación figura la proporción relativamente pequeña de personal sujeto a distribución geográfica.

#### SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS

Todo el personal (al 30 de junio de 1996)<sup>a</sup>



Fuente: Departamento de Administración y Gestión, Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>a</sup> Población total: 15.178.

Es evidente que hay que revisar los datos relativos al personal que no está sujeto al principio de distribución geográfica equitativa si se quiere establecer la proporción de nombramientos de carrera y nombramientos que no son de carrera de todo el personal.

A. Funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica

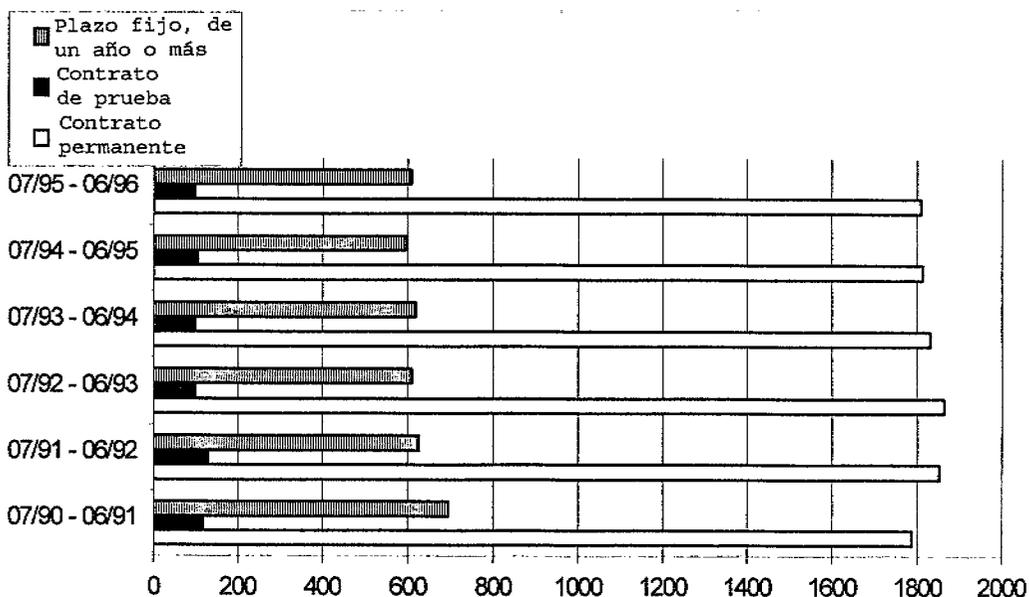
15. El cuadro y el gráfico que figuran a continuación muestran la proporción de nombramientos de plazo fijo respecto de los nombramientos de carrera - incluidos los permanentes y los de prueba - del personal sujeto al principio de distribución geográfica equitativa a lo largo de un período de seis años<sup>8</sup>. Cabe señalar que, como pidió la Asamblea General en su resolución 49/222 A, el Secretario General ha mantenido la relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo desde 1994, con pocas variaciones.

| <u>Año</u> | <u>Número de funcionarios por tipo de nombramiento</u> | <u>Proporción de nombramientos de plazo fijo respecto del total de personal sujeto al principio de distribución geográfica equitativa</u> |              |
|------------|--|---|--------------|
|            |  |   | (Porcentaje) |
| 1991       | Permanente   | 1 787   |              |
|            | De prueba  | 117   |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>696</u>  | 26,8         |
|            | Total  | 2 600   |              |
| 1992       | Permanente   | 1 853   |              |
|            | De prueba  | 128   |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>627</u>  | 24,0         |
|            | Total  | 2 608   |              |
| 1993       | Permanente   | 1 864   |              |
|            | De prueba  | 99  |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>610</u>  | 23,7         |
|            | Total  | 2 573   |              |
| 1994       | Permanente   | 1 832   |              |
|            | De prueba  | 99  |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>619</u>  | 24,3         |
|            | Total  | 2 550   |              |
| 1995       | Permanente   | 1 814   |              |
|            | De prueba  | 104   |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>597</u>  | 23,7         |
|            | Total  | 2 515   |              |
| 1996       | Permanente   | 1 809   |              |
|            | De prueba  | 97  |              |
|            | De plazo fijo, de un año o más                         | <u>608</u>  | 24,2         |
|            | Total  | 2 514   |              |

SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS

Personal sujeto a distribución geográfica

(Julio de 1990 a junio de 1996)  
 (Por tipo de contrato)<sup>a</sup>



Fuente: Departamento de Administración y Gestión, Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>a</sup> Población total: 2.514.

B. Proporción de nombramientos de plazo fijo de todo el personal

16. Al 30 de junio de 1996, la situación del personal que prestaba servicios con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, incluido el personal de los servicios de idiomas, del Servicio Móvil, del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y el personal con nombramientos de menos de un año, era la siguiente:

| <u>Tipo de nombramiento</u>      | <u>Número de funcionarios</u> |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Permanente                       | 6 943                         |
| De prueba                        | 106                           |
| De duración indefinida           | 437                           |
| De plazo fijo                    | <u>6 184</u>                  |
| Total (personal de la serie 100) | 13 670                        |

| <u>Tipo de nombramiento</u>  | <u>Número de funcionarios</u> |
|--|-------------------------------|
| Porcentaje de nombramientos de plazo fijo respecto del total de funcionarios que presta servicios con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal | 45,2                          |

17. También se concedieron "nombramientos de plazo fijo" a personal de proyectos que prestaba servicios con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal que, al 30 de junio de 1996, ascendían a 591 funcionarios. Teniendo eso en cuenta, la proporción de nombramientos de plazo fijo aumenta al 47,5%.

18. Si se considera la totalidad de funcionarios de la Secretaría, incluidos los que prestan servicios con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal, en cuyas condiciones de nombramiento se indica claramente que sus servicios serán de duración limitada, la situación es la siguiente:

Número de funcionarios con nombramientos tradicionalmente asociados con el desarrollo de una carrera:

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Nombramiento permanente             | 6 943      |
| Nombramiento de prueba              | 106        |
| Nombramiento de duración indefinida | <u>437</u> |
| Subtotal                            | 7 486      |

Número de funcionarios con otro tipo de nombramiento:

|  |              |
|--|--------------|
| Nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 | 6 184        |
| Nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 200 | 591          |
| Todos los demás, incluidos los de la serie 300         | <u>917</u>   |
| Subtotal   | <u>7 692</u> |
| Total  | 15 178       |

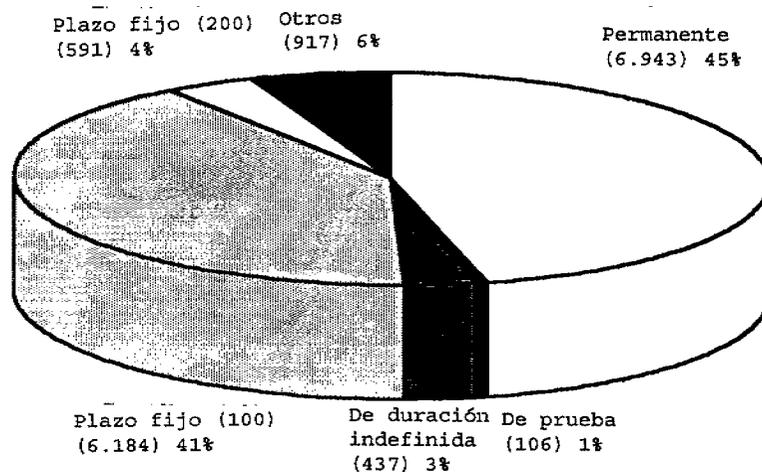
Porcentaje de funcionarios de carrera (en el sentido tradicional) respecto del total de funcionarios 49,3

Porcentaje del personal con perspectivas de carrera como resultado de la resolución 37/126, incluidos los funcionarios con nombramiento de plazo fijo que prestan servicios con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, suponiendo que reúnan o reunirán la condición de cumplir cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios 90,1

Los datos mencionados quedan reflejados en el gráfico siguiente:

SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS

Todo el personal por tipo de nombramiento  
(al 30 de junio de 1996)



Fuente: Departamento de Administración y Gestión/Oficina de Gestión de Recursos Humanos/División de Servicios Operacionales/Servicios de Planificación de Recursos Humanos y del Sistema de Información de Gestión.

<sup>a</sup> Población total: 15.178.

IV. ENFOQUES POSIBLES

19. Se presentan tres enfoques diferentes, que pueden adoptarse individualmente o de manera combinada, para su examen por la Asamblea General:

a) Dadas las situaciones tan dispares que actualmente abarca la categoría de "nombramientos de plazo fijo", y las resultantes limitaciones de la utilidad de una proporción basada en una categoría amplia y heterogénea, podría establecerse una proporción conveniente de nombramientos de carrera sin modificar los tipos ni las condiciones de los nombramientos existentes. A fin de racionalizar el sistema y hacer que responda a las limitaciones presupuestarias, la Asamblea General tal vez desee establecer un límite total del número de nombramientos de carrera, que estaría directamente relacionado con los recursos previstos de la Organización a largo plazo;

b) Sin modificar los tipos existentes de nombramientos, se podría aclarar la resolución 37/126 de la Asamblea General de manera que estableciera que los funcionarios tendrían derecho a que se considerara la conversión a un nombramiento de carrera no solamente al cumplir cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios, como se hace actualmente, sino también cuando el trabajo y las funciones del caso fueran de carácter permanente y, en caso de que la Asamblea General así lo decidiera, si el número de nombramientos de carrera no superara el límite total que pudiera fijarse con arreglo al inciso a) supra;

c) Aprovechando las ventajas de los enfoques que se exponen en los incisos a) y b) supra, podría introducirse un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos que no fueran de carrera, con nuevos tipos de nombramientos que se adaptaran mejor que los actuales a las necesidades presentes y futuras de la Organización.

A. Fijación de un límite total del número de nombramientos de carrera sobre la base de una proporción de los puestos de plantilla financiados con cargo al presupuesto ordinario

20. Por lo general, el Secretario General y los Estados Miembros han considerado conveniente que el 25% del personal cuyos puestos estén sujetos a la distribución geográfica equitativa tenga nombramientos de plazo fijo (véase el anexo, párrafo 5). Esto se acerca mucho a la situación al 30 de junio de 1996, cuando la proporción correspondiente a esa categoría era del 24,2%, como se indica en el párrafo 15 supra. Sin embargo, como se desprende del párrafo 16 supra, si se tienen en cuenta todas las categorías del personal que presta servicios con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, incluido el personal de los servicios de idiomas, el personal del servicio móvil y el personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas, la proporción de personal con nombramientos de plazo fijo aumenta al 45,2%.

21. Los nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal se utilizan en una amplia gama de situaciones a fin de satisfacer las numerosas necesidades distintas de la Organización. Por ejemplo, se puede conceder un nombramiento de plazo fijo cuando se necesitan los conocimientos más avanzados en una esfera técnica y se prevé que el funcionario contratado conforme a esas condiciones dejará de prestar servicios a la Organización después de un período relativamente corto. Análogamente, puede concederse un nombramiento de plazo fijo cuando es necesario llevar a cabo actividades puramente operacionales, o reemplazar a personal permanente con licencia prolongada o asignación en misión. Sin embargo, también se conceden nombramientos de ese tipo para crear un período de cuasiprueba de cinco o más años a los funcionarios contratados para cumplir funciones permanentes fuera del contexto de los concursos nacionales antes de ser considerados para recibir un nombramiento permanente. Por esa razón, para establecer una proporción basada en los tipos de nombramientos existentes - pese al hecho de que la distinción entre los nombramientos de "carrera" y de "plazo fijo" en gran medida ha desaparecido - sería preferible hacerlo sobre la base de los nombramientos de

"carrera", que habitualmente incluyen los nombramientos por un período de prueba, los permanentes y los de duración indefinida, más que sobre la base de los llamados "de plazo fijo", que abarcan una amplia gama de situaciones y fines diversos.

22. Cualquier decisión sobre el establecimiento de una proporción de nombramientos de carrera en una categoría dada debe tener en cuenta el principio básico de que los compromisos contractuales a largo plazo, como los asumidos con el personal que recibe un nombramiento de carrera, requieren recursos financieros a largo plazo. Desde el punto de vista presupuestario, los únicos recursos que podrían tener el grado necesario de continuidad y previsibilidad durante un período prolongado serían los procedentes del presupuesto ordinario, aun cuando este último esté sujeto a fluctuaciones. Los recursos extrapresupuestarios son en general mucho más imprevisibles; a menudo se proporcionan para reembolsar servicios que tal vez hayan dejado de ser necesarios, o para permitir la ejecución de proyectos que por su naturaleza tienen una duración limitada. Por consiguiente, desde el punto de vista de la gestión financiera, y a fin de determinar con certeza el número máximo total de nombramientos de carrera, éste debería estar directamente relacionado con el número de puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario. Sin embargo, los funcionarios con nombramientos de carrera podrían seguir ocupando puestos financiados con recursos extrapresupuestarios, siempre que el trabajo que deba realizarse sea permanente y en la medida en que no sobrepase el límite total basado en la proporción entre los nombramientos de carrera y los puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario.

23. Una solución simple podría haber sido limitar las condiciones que los funcionarios que ocupen un puesto de plantilla financiado por el presupuesto ordinario deban reunir para la conversión al nombramiento de carrera. Ello habría oficializado y fortalecido una práctica seguida por la Secretaría durante muchos años, con arreglo a la cual los nombramientos de plazo fijo se convertían en nombramientos permanentes únicamente cuando el funcionario era designado para ocupar un puesto de plantilla financiado con cargo al presupuesto ordinario. Sin embargo, esta solución no es viable. En primer lugar, los datos indican que, al 30 de junio de 1996, el 21% de todos los funcionarios con nombramientos de carrera ocupaban puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios, lo cual desvirtuaba el vínculo original entre los nombramientos permanentes y la existencia de puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario. Ello ha ocurrido porque, luego de la conversión al nombramiento permanente, se solicitaba a los funcionarios que cumplieran funciones financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios, o ellos se declaraban dispuestos a hacerlo; el puesto original sufragado con cargo al presupuesto ordinario pudo haber sido utilizado posteriormente para convertir el nombramiento de otro funcionario en nombramiento de carrera. En segundo lugar, desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, es posible que la rígida aplicación de cualquier regla por la que el funcionario deba ocupar un puesto del presupuesto ordinario como condición para la conversión al nombramiento permanente no convenga a la Organización. Sería un desincentivo para los funcionarios que el ser móviles y asumir funciones no financiadas con cargo al presupuesto ordinario significara que dejarían de reunir las

condiciones para ser considerados para un nombramiento de carrera. Esto también iría en detrimento de la Organización y de su capacidad para cumplir sus mandatos, que exige contar con funcionarios con conocimientos especializados y experiencia en todas las esferas a fin de cumplir funciones de supervisión y otras funciones básicas. Ello se aplica, por ejemplo, a las misiones de mantenimiento de la paz y a las actividades de apoyo al desarrollo que en gran medida se financian con recursos extrapresupuestarios. En tercer lugar, en su fallo No. 712, Alba et al., pronunciado el 28 de julio de 1995, el Tribunal Administrativo observó que la resolución 37/126 de la Asamblea General no se refería a la fuente de financiación, y sostuvo que el personal tenía derecho a ser considerado para un nombramiento permanente independientemente de la fuente de financiación de sus funciones, aunque la situación financiera general podría conducir a la decisión de no conceder la conversión en algunos casos. Por consiguiente, aunque el enfoque de limitar las condiciones que debían reunir los funcionarios para ser considerados para un nombramiento de carrera había funcionado en la práctica y producido resultados positivos, no podría adoptarse oficialmente en tanto que la resolución 37/126 siguiera en vigor en su forma actual.

24. Podría lograrse un equilibrio general entre el número de nombramientos de carrera y el número de puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario si se asignara al número total de nombramientos de carrera un máximo correspondiente a una proporción predeterminada de puestos de plantilla del presupuesto ordinario que establecería la Asamblea. Dentro de ese límite general, podría aplicarse un porcentaje de puestos extrapresupuestarios - el 20% o más si fuera compatible con la índole de las funciones y su situación de financiación especial - para la concesión de nombramientos de carrera, teniendo en cuenta de esa manera: a) el hecho de que la Organización pueda esperar razonablemente que por lo menos una proporción limitada de recursos extrapresupuestarios se renueve o continúe año tras año para distintos proyectos u otros objetos de gastos, y b) el hecho de que conviene tanto a la Organización, como a los funcionarios adquirir experiencia en una amplia gama de cuestiones sustantivas y de gestión en todos los aspectos de las actividades de la Secretaría, independientemente de su fuente de financiación.

25. El siguiente cuadro ilustra el efecto que tendría este enfoque en el número máximo total de nombramientos de carrera en toda la Secretaría sobre la base de 10.021 puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario para 1996, así como en la ocupación de los puestos por el personal de carrera.

| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
|--|--|--|--|--|
| Porcentaje de plantilla del presupuesto ordinario (10.021 para 1996) | Límite total de todos los nombramientos de carrera sobre la base del porcentaje que figura en la columna 1 | Sobre la base del porcentaje de la columna 1, proporción del personal de carrera respecto del personal total (15.173 al 30 de junio de 1996) | Dentro del límite total, número y porcentaje del personal de carrera que ocupa puestos con cargo al presupuesto ordinario (hipótesis: 80% del personal de carrera en puestos con cargo a recursos extrasupuestarios) | Dentro del límite total, número y porcentaje del personal de carrera que ocupa puestos con cargo a recursos extrasupuestarios (hipótesis: 20% del personal de carrera en puestos con cargo a recursos extrasupuestarios) |
| Porcentaje   | Número   | Porcentaje   | Número   | Porcentaje   |
| 100  | 10 021   | 66   | 8 017  | 2 004  |
| 95   | 9 520  | 62,7   | 7 616  | 1 904  |
| 90   | 9 019  | 59,4   | 7 215  | 1 804  |
| 85   | 8 518  | 56,1   | 6 814  | 1 704  |
| 80   | 8 017  | 52,8   | 6 414  | 1 603  |
| 75   | 7 516  | 49,5   | 6 013  | 1 503  |
| 70   | 7 015  | 46,2   | 5 612  | 1 403  |
| 65   | 6 514  | 42,9   | 5 211  | 1 303  |
| 60   | 6 013  | 39,6   | 4 810  | 1 203  |
| 55   | 5 512  | 36,3   | 4 410  | 1 102  |
| 50   | 5 011  | 33   | 4 009  | 1 002  |

Nota: Al 30 de junio de 1996, 7.486 funcionarios prestaban servicios con nombramientos de carrera, es decir, el 49,3% del total de 15.178 funcionarios. Del número total de funcionarios de carrera, 5.931, es decir, el 79%, ocupaban el 59,2% de los puestos de plantilla con cargo al presupuesto ordinario; 1.555, es decir, el 21%, ocupaban puestos financiados con cargo a recursos extrasupuestarios.

26. En caso de que la Asamblea General decidiera aplicar el enfoque esbozado en los párrafos anteriores, la decisión real de seleccionar un porcentaje con preferencia a otros debería tener en cuenta las repercusiones que tendría esa decisión en el personal presente y futuro. Al 30 de junio de 1996, había 7.486 funcionarios con nombramiento permanente, por un período de prueba o de duración indefinida. Cualquier porcentaje de puestos de plantilla del presupuesto ordinario que diera por resultado en un número igual o inferior al máximo de nombramientos de carrera (75% o menos) impediría la concesión de nuevos nombramientos de carrera hasta que el número de funcionarios de carrera estuviera por debajo del máximo establecido. La concesión de nuevos nombramientos de carrera podría reanudarse únicamente después de que suficientes funcionarios de carrera en servicio hubieran sido separados por eliminación natural de puestos o por otros motivos. Sin embargo, habida cuenta de la necesidad continua de atraer a nuevos funcionarios idóneos para que presten servicio en la Organización a largo plazo, la Asamblea General tal vez desee decidir que los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales sigan recibiendo nombramientos de carrera (por un período de prueba, o "anterior a la carrera" si se adopta el tercer enfoque descrito en los párrafos 33 a 46 *infra*), aun si el número de funcionarios de carrera existentes sobrepasara el máximo resultante de la proporción de personal de carrera respecto de los puestos de plantilla con cargo al presupuesto ordinario que pudiera fijar la Asamblea.

27. El Secretario General desea hacer hincapié en que una decisión de la Asamblea General que fijara que la proporción del personal de carrera en un porcentaje inferior al 75% del número de puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario - que, sobre la base de un total de 15.178 funcionarios al 30 de junio de 1996, significaría que no más del 49,5% del total de funcionarios podría tener un nombramiento de carrera - efectivamente pondría en tela de juicio el concepto mismo de la administración pública internacional de carrera, que el Secretario General está empeñado en proteger. Una decisión de esa índole también sería muy difícil de aplicar. Por ejemplo, una proporción del 70% de los puestos de plantilla del presupuesto ordinario fijaría un máximo de 7.015 funcionarios de carrera. Actualmente prestan servicio 7.486 funcionarios con nombramientos de carrera. Si se tiene en cuenta que 352 funcionarios de carrera se habrán jubilado o de otra manera separado del servicio para fines de 1997, no podría concederse ningún nombramiento por un período de prueba, permanente o de duración indefinida hasta fines de 1998, en cuyo momento se prevé que otros 182 funcionarios de carrera habrán alcanzado la edad de la jubilación. Además, esas estimaciones se hacen sobre la hipótesis de que el número de puestos de plantilla en el presupuesto ordinario permanece constante. Sin embargo, si el número de puestos disminuye en los próximos años, el número máximo de funcionarios de carrera disminuiría de manera proporcional, lo que retardaría aún más el momento en que pueda reanudarse la concesión de nombramientos de carrera.

#### B. Aclaración de la resolución 37/126

28. La Asamblea General tal vez desee aclarar su resolución 37/126, en la que decidió que los funcionarios con nombramientos de plazo fijo serían considerados para recibir un nombramiento de carrera tras cumplir cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios. Una de las dificultades con que tropieza la Secretaría al aplicar la resolución ha sido la de determinar cómo se satisface

el requisito de los "servicios satisfactorios". En la regla 104.12 b) iii) del Reglamento del Personal, que reglamenta la aplicación de la resolución, se especifica que el funcionario deberá haber satisfecho plenamente los criterios establecidos en la cláusula 4.2 del Estatuto del Personal, es decir, haber demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Mediante el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional será más fácil determinar si se han satisfecho efectivamente esos criterios antes de considerar la posibilidad de convertir un nombramiento de plazo fijo en nombramiento de carrera.

29. Otra de las dificultades para la aplicación de la resolución 37/126 es el hecho de que, en su versión actual, no se menciona de manera explícita la necesidad de reflejar las realidades operacionales de la Organización y de mantener una determinada proporción entre el personal de carrera y el personal que no lo es, que era lo que se pretendía originalmente. A ese respecto, en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional de 1982, en que se basó la Asamblea General para formular la citada resolución, se afirmaba que "cinco años parecerían un plazo razonable para que las organizaciones decidieran si van a contratar o no a un funcionario en forma permanente, tanto por lo que se refiere a determinar si la labor que ha de realizar es o no de carácter permanente como para evaluar la idoneidad del funcionario<sup>9</sup>. Por tanto, el carácter permanente de las funciones desempeñadas por el funcionario era un elemento importante para decidir si debería otorgársele un nombramiento de carrera, pero en la resolución 37/126 no se lo mencionó expresamente como requisito para convertir un nombramiento en nombramiento de carrera. Así pues, la Secretaría carecía de una base firme que le permitiera vincular la conversión de un nombramiento en nombramiento de carrera a sus realidades y necesidades operacionales, las cuales, según la Comisión, deberían reflejarse en la proporción que habían de establecer todas las organizaciones participantes entre funcionarios de carrera y funcionarios que no lo son (véase el anexo, párrafo 17). Por consiguiente, sería conveniente que la Asamblea aclarara que para considerar la posibilidad de convertir un nombramiento en nombramiento de carrera es necesario que las funciones del puesto de que se trate sean de carácter permanente.

30. Además, si la Asamblea General deseara adoptar el enfoque expuesto en los párrafos 20 a 27 supra y fijara, a tal fin, un límite general para el número de nombramientos de carrera basado en un porcentaje de los puestos de plantilla sufragados con cargo al presupuesto ordinario, habría que introducir las aclaraciones correspondientes en la resolución 37/126. El silencio de esta resolución con respecto a la necesidad de tener en cuenta las consideraciones financieras provocó considerable incertidumbre hasta que se dictó el fallo No. 712, Alba et al., en el que el Tribunal Administrativo dictaminó que los funcionarios cuyos puestos se sufragaran con cargo a recursos extrapresupuestarios debían recibir el mismo trato que los funcionarios de plantilla y que no se los podía excluir colectivamente de la posibilidad de conversión a puestos de carrera, al menos mientras siguiera en vigor la resolución 37/126. Sin embargo, el Tribunal señaló que, si bien todos los funcionarios con nombramiento a plazo fijo que hubieran cumplido cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios tendrían derecho a que se considerara la posibilidad de otorgarles un nombramiento permanente, podría ser el marco financiero general el que determinara, en última instancia, si dicho nombramiento se concedería en cada caso particular.

31. Desde el punto de vista de los recursos humanos, el fallo del asunto Alba ha creado la expectativa de que todos los funcionarios que hayan prestado servicios satisfactorios durante un período mínimo de cinco años recibirán un nombramiento de carrera, independientemente de todos los demás elementos de juicio, incluso cuando éstos impidieran que se concediera tal nombramiento, bien porque las funciones del caso fueran temporales o porque no hubiera financiación a largo plazo para ellas. Además, considerar la posibilidad de otorgar un nombramiento de carrera a todos los funcionarios con nombramiento a plazo fijo después de cinco años de servicios sería innecesariamente complejo y costoso en los casos en que estuviera claro desde el principio que, con independencia de la actuación profesional del funcionario de que se tratara, no hubiera razón para convertir el nombramiento en nombramiento de carrera. Ese sería el caso, por ejemplo, de los funcionarios que trabajan en proyectos de duración limitada o que han sido contratados para sustituir a funcionarios permanentes en misión o en licencia prolongada.

32. El segundo enfoque, sobre todo si se combina con la fijación de un límite global para el número de nombramientos de carrera, permitiría gestionar y controlar globalmente el número y el tipo de casos de conversión de nombramientos de plazo fijo en nombramientos permanentes, siempre en la inteligencia de que el funcionario cuya conversión se considerara debería cumplir los requisitos exigidos de actuación profesional. Sin embargo, dicho enfoque no resolvería la ambigüedad fundamental creada por las grandes diferencias que hay en las situaciones de los funcionarios que tienen contratos a plazo fijo.

C. Introducción de un régimen con una trayectoria profesional de carrera y una trayectoria profesional que no configura una carrera, con nuevos tipos de nombramiento

33. El Secretario General propone un tercer enfoque que, a su juicio, reforzaría el concepto de servicio de carrera, cuya importancia han reiterado en numerosas ocasiones tanto él como la Asamblea General. Según este enfoque, se introduciría un régimen doble de nombramientos, con contratos que conducirían normalmente a desarrollar una carrera en la Organización y otros que no lo harían. El régimen actual induce a confusión porque, con excepción del personal contratado mediante concursos nacionales, que suele recibir inicialmente un nombramiento por un período de prueba, todos los nuevos funcionarios que se contratan actualmente con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal reciben un nombramiento a plazo fijo, con prescindencia de que la labor que desempeñen sea o no de carácter permanente y con independencia de los fondos con que se financie el puesto, de la duración prevista de las necesidades que deben atenderse, de que las funciones sean de carácter especializado - lo que puede requerir un personal dotado de conocimientos perfectamente actualizados y de movimiento rápido - o de que la ocupación o las funciones exijan poseer conocimientos o información con respecto a la Organización. En el régimen doble se distinguiría entre todas estas situaciones, lo que permitiría que cada funcionario estuviese adscrito a una categoría que reflejara con más precisión que la actual sus verdaderas expectativas de carrera.

34. A continuación se expone un esbozo general del régimen que podría establecerse con arreglo a este enfoque. En caso de que la Asamblea General lo

aprobara, el régimen se formularía de manera que se respetaran íntegramente los derechos adquiridos de los funcionarios actualmente en actividad.

#### 1. Trayectoria profesional de carrera

35. Los funcionarios recién contratados que entraran directamente en la trayectoria de carrera recibirían un nombramiento inicial prepermanente de dos años de duración máxima, con posibilidad de renovación por otros tres años, siempre que su rendimiento profesional se adaptara a las normas exigidas.

36. Por lo que respecta al ingreso en el cuadro orgánico y categorías superiores, se otorgarían nombramientos prepermanentes a los aspirantes que hubieran aprobado los concursos nacionales para cubrir puestos con funciones permanentes. Durante la etapa de prepermanencia, esos funcionarios deberían cumplir un mínimo de dos asignaciones distintas con dos supervisores distintos durante un período de cinco años, lo que les permitiría demostrar su interés en una carrera en las Naciones Unidas, así como su idoneidad a esos efectos (véase A/C.5/51/1, párrs. 17 a 31). Esas dos asignaciones se desempeñarían en dos departamentos u oficinas distintos y, de ser posible, en lugares de destino distintos. También debería fomentarse la movilidad ocupacional de los funcionarios que tuvieran las calificaciones y la experiencia necesarias. Sin embargo, las dos asignaciones podrían desempeñarse en el mismo departamento u oficina, pero con supervisores distintos, cuando el funcionario no pudiera ser asignado a otra dependencia.

37. Por lo que respecta a las categorías más elevadas del cuadro orgánico y categorías superiores, también podría ofrecerse un nombramiento prepermanente a los funcionarios de nueva contratación que, según las previsiones de la Secretaría, hubieran de prestar servicios durante un período prolongado, a fin de establecer y mantener una continuidad de conocimientos y experiencia en la Organización. Para ello habría que determinar que los servicios del caso estuvieran relacionados con funciones básicas de carácter permanente en esferas tales como determinación de políticas, planificación y gestión de programas, información, gestión de recursos humanos y financieros, administración y suministros y asuntos políticos y jurídicos.

38. La mayor duración del nombramiento prepermanente con respecto al actual nombramiento por un período de prueba permitiría que los funcionarios de nueva contratación cumplieran dos asignaciones distintas, con lo que se podría evaluar mejor su actuación profesional e idoneidad. En el nuevo régimen debería insistirse también desde el principio en la importancia de la movilidad dentro de la Secretaría, con lo que se aliviaría el problema que en ocasiones han tenido los funcionarios de nueva contratación, a quienes se ha encasillado en una trayectoria profesional demasiado estrecha, limitada a un solo departamento u oficina.

39. En el caso del cuadro de servicios generales y categorías conexas, la contratación se efectúa casi exclusivamente a los niveles más bajos, y las categorías superiores se van llenando mediante ascensos internos. Lo normal es que los funcionarios de nueva contratación reciban un nombramiento por período de tres meses, prorrogable hasta seis meses, y luego por un período más largo, siempre que cumplan los requisitos exigidos. Este sistema ha funcionado

satisfactoriamente a lo largo de los años y debería mantenerse. En este caso, no se otorgaría un nombramiento inicial de carrera, sino que habría un paso de la trayectoria que no configura una carrera a la trayectoria de carrera que se haría con arreglo a las condiciones que se exponen en el párrafo 45 infra.

40. Según la actuación profesional del funcionario y las necesidades de la Organización, el nombramiento prepermanente se convertiría en un nombramiento de carrera/permanente, sin fecha de vencimiento y de duración indefinida, siempre que la actuación del funcionario se mantuviera en el nivel exigido o lo superara.

41. Como ocurre actualmente con los nombramientos permanentes, los nombramientos de carrera podrían rescindirse por abolición del puesto correspondiente, reducción de la plantilla, razones de salud, incumplimiento del nivel exigido de actuación profesional y razones disciplinarias<sup>10</sup>. Por lo que respecta a la actuación profesional, con el nuevo sistema de evaluación se podrá llevar a cabo un examen anual completo que permitirá prescindir del examen que se realiza actualmente al final de los cinco primeros años de servicio del funcionario que tenga un nombramiento permanente.

42. Si la Asamblea General decidiera fijar un límite máximo de funcionarios de carrera vinculado al número de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, como se propone en los párrafos 20 a 27 supra, sólo sería posible conceder un nombramiento de carrera en el momento de la contratación o de la conversión de un puesto que no fuera de carrera si el número de funcionarios de carrera existentes fuese inferior al máximo permitido. Si no se cumpliera dicha condición, habría que otorgar un nombramiento que no fuera de carrera.

## 2. Trayectoria profesional que no configura una carrera

43. La trayectoria profesional que no configura una carrera sería la que seguirían los funcionarios contratados para cumplir funciones no permanentes o servicios de duración limitada por razón de su financiación, del tiempo previsto de prestación o finalización de los servicios, o de otros factores. Éste sería el caso, por ejemplo, de los funcionarios de administraciones públicas nacionales adscritos al servicio de la Organización, que recibirían un nombramiento que no sería de carrera por el período que durara su adscripción. Asimismo, las personas contratadas para sustituir a funcionarios en misión o en licencia prolongada, así como las contratadas por necesidades puramente operacionales que no entrañaran el desempeño de funciones básicas, recibirían un nombramiento que no sería de carrera, cuya duración no debería superar el período de prestación de servicios previsto.

44. Según las necesidades del servicio y el carácter y las necesidades del trabajo que hubieran de desempeñar, los funcionarios con nombramiento que no fuera de carrera recibirían una de las siguientes ofertas:

a) Un nombramiento de plazo fijo no de carrera con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal. En las condiciones del nombramiento se insistiría en que éste no debe dar lugar a expectativas de renovación;

b) Un nombramiento con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal (para el personal de proyectos cuyas funciones dependieran de que hubiera fondos para financiar proyectos);

c) Un nombramiento con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal (que consistiría en el tradicional nombramiento de corto plazo o en un nombramiento de duración limitada).

45. El personal que, en principio, no fuera de carrera podría, en las condiciones que fijara el Secretario General, trasladarse a la trayectoria de carrera después de haber prestado varios años de servicio y demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, siempre que hubiera sido seleccionado por sus calificaciones y su experiencia para desempeñar funciones básicas de carácter permanente. La posibilidad de traslado dependería de que la Asamblea General decidiera fijar un límite máximo general para equilibrar el número de puestos de carrera y el número de puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario, en caso de que adoptara el enfoque expuesto en los párrafos 20 a 27 supra.

46. Si la Asamblea General decide que se introduzca un régimen de doble trayectoria profesional, una de carrera y otra no, será necesario precisar que la resolución 37/126, en su versión aclarada, no se aplicaría a ninguno de los nombramientos que no fueran de carrera. De no hacerse así, podría interpretarse que seguía vigente el requisito de considerar de la manera más favorable posible la conversión a nombramiento de carrera de los funcionarios que hubieran recibido un nombramiento a plazo fijo con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal. Eso iría en detrimento de uno de los principales objetivos de la introducción del nuevo régimen, que sería racionalizar la concesión de nombramientos de carrera limitándola a los casos en que las necesidades y los recursos de la Organización lo justificaran y permitieran que los funcionarios del caso prestaran servicios a largo plazo.

47. El Secretario General estima que, mediante el tercer enfoque propuesto en el presente informe, se reforzaría y redefiniría el concepto de servicio de carrera y se resolverían las actuales dificultades que tiene la Secretaría para decidir en qué casos se puede y se debe conceder un nombramiento de carrera. Al introducir un marco que permitiría mejorar la gestión de los recursos humanos a largo plazo, habría suficiente flexibilidad para tener en cuenta tanto las necesidades presentes y futuras de la Organización como sus limitaciones.

48. Si la Asamblea General adopta el principio de instituir un régimen de doble trayectoria profesional con nombramientos de carrera y nombramientos que no lo son, en el próximo período de sesiones se someterían a su consideración las enmiendas necesarias al Estatuto del Personal. Entretanto, previendo la posibilidad de que la Asamblea General elija uno o más de los enfoques expuestos en el presente informe, u otro enfoque distinto, se empezaría a trabajar para elaborar todas las condiciones necesarias para ejecutar la decisión que adopte la Asamblea, previa consulta con todo el personal, de conformidad con el artículo VIII del Estatuto del Personal y el capítulo 8 del Reglamento del Personal.

### Notas

<sup>1</sup> Conforme a la regla 204.3 del Reglamento del Personal, los nombramientos temporales de plazo fijo pueden ser de corto plazo (menos de un año), de plazo intermedio (un año como mínimo, pero menos de cinco) o de largo plazo (cinco años o más).

<sup>2</sup> La cláusula 4.5 del Estatuto del Personal dispone lo siguiente:

"a) Los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales serán nombrados ordinariamente por un período de cinco años, que podrá ser prolongado o renovado. Los demás funcionarios serán nombrados con carácter permanente o temporal, con arreglo a las modalidades y condiciones compatibles con el presente Estatuto que prescriba el Secretario General.

b) El Secretario General prescribirá a qué funcionarios se podrá otorgar nombramientos permanentes. Normalmente, el período de prueba para la concesión o confirmación de un nombramiento permanente no será mayor de dos años; sin embargo, en casos particulares, el Secretario General podrá prorrogar el período de prueba por un plazo que no excederá de un año más."

<sup>3</sup> En virtud del apartado ii) del inciso c) de la regla 104.12 del Reglamento del Personal, también se suelen dar nombramientos de duración indefinida a personas contratadas expresamente para que presten servicios en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

<sup>4</sup> Inciso b) de la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal.

<sup>5</sup> Anexo III del Estatuto del Personal, párr. d).

<sup>6</sup> La expresión "funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica" es una forma abreviada de referirse a la aplicabilidad del límite conveniente correspondiente a cada Estado Miembro. La necesidad de garantizar una distribución geográfica lo más amplia posible se tiene en cuenta en la contratación de todo el personal internacional, con arreglo al Artículo 101 de la Carta y a la cláusula 4.1 del Estatuto del Personal, independientemente de que el nombramiento del caso esté sometido o no a la aplicación de los límites convenientes.

<sup>7</sup> Cabe señalar que en el total de 15.178 funcionarios hay 1.012 con nombramientos de corta duración o nombramientos de plazo fijo de menos de un año. Dichos funcionarios no se incluyeron en el informe relativo a la composición de la Secretaría (véase A/51/421 y Corr.1), que normalmente se refiere al personal que presta servicios por períodos de un año o más. Los funcionarios empleados por los órganos subsidiarios de las Naciones Unidas, sus fondos y programas independientes, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), no se incluyen en el total de 15.178 funcionarios.

<sup>8</sup> Los nombramientos de duración indefinida no se incluyen porque en la Secretaría se otorgan al personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos para prestar servicios exclusivamente en una misión establecida. Esos funcionarios no están sujetos al principio de distribución geográfica que es el tema de que trata el párrafo 15 del informe.

Notas (continuación)

<sup>9</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/37/30), anexo I, párr. 32.

<sup>10</sup> Las causas de rescisión del nombramiento mencionadas en el texto son las que figuran en el artículo IX del Estatuto del Personal. Los nombramientos pueden rescindirse también a raíz de la imposición de medidas disciplinarias con arreglo al artículo X del Estatuto del Personal y el capítulo 10 del Reglamento del Personal, que permanecerían invariables.

Anexo

EVOLUCIÓN A LO LARGO DE LOS AÑOS DE LOS OBJETIVOS DE  
LA ORGANIZACIÓN CON RESPECTO A LOS NOMBRAMIENTOS DE  
CARRERA Y LOS NOMBRAMIENTOS DE OTRO TIPO

1. En los primeros años de la Organización se tomó la decisión básica de que la Secretaría estaría compuesta de un núcleo de personal de carrera que se complementaría, cuando fuera necesario, con otros funcionarios, con arreglo a las necesidades de la Organización. A lo largo de los años, las necesidades de la Organización y otros factores importantes han contribuido a aumentar el uso de personal que no es de carrera.

A. Justificación de un servicio de carrera

Asegurar la independencia de la administración pública internacional

2. El principio fundamental de la independencia de la administración pública internacional está consagrado en el Artículo 100 de la Carta, cuyo párrafo 1 dispone que "[e]n el cumplimiento de sus deberes, el Secretario General y el personal de la Secretaría no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización, y se abstendrán de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización". Como lo señaló el Secretario General en el informe que presentó en 1994 a la Asamblea General (A/49/445), el servicio de carrera sigue siendo un concepto básico de una administración pública internacional independiente que sólo rinde cuentas al Secretario General, ya que sirve para proteger al personal de las presiones del exterior, y para ayudarlo a desempeñar sus funciones y regular su conducta con arreglo a su obligación fundamental de actuar teniendo en cuenta solamente los intereses de la Organización, según se dispone en el párrafo 1 del Artículo 100 de la Carta de Naciones Unidas, la cláusula 1.1 del Estatuto del Personal y el juramento suscrito por cada funcionario.

Promover la calidad, la moral y la eficiencia del personal

3. Tradicionalmente la seguridad en el empleo ha considerado una de las mejores herramientas con que cuenta la Organización para atraer y conservar a los mejores candidatos, que se verían obligados a renunciar a mejores condiciones de servicio y remuneración en el sector privado y a las ventajas del empleo en su país de origen, tales como la seguridad social y el seguro de desempleo. El desempeño óptimo de la mayoría de las funciones administrativas y de gestión exige continuidad, un conocimiento exhaustivo de la Organización, y memoria institucional. Un funcionario de carrera dedicará todas sus energías a su trabajo, en vez de tener que preocuparse constantemente de la renovación de su contrato, especialmente en los meses anteriores a la fecha de vencimiento. Cabe señalar también que, desde el punto de vista administrativo, una fuerza de trabajo rápidamente cambiante exige la constante repetición de los procesos de contratación y separación, lo que conlleva considerables costos directos e indirectos.

4. El principio de un núcleo de personal de carrera para la administración pública internacional se formuló por primera vez en 1921, en conexión con la Sociedad de las Naciones, cuando Georges Noblemaire declaró que la garantía de la seguridad en el trabajo "es uno de los factores determinantes de la eficiencia de cualquier plantilla administrativa, y un grado razonable de seguridad es indispensable para el desempeño satisfactorio de las tareas cotidianas"<sup>a</sup>. En los primeros años de las Naciones Unidas, en el informe el Comité de Expertos en materia de sueldos, subsidios y licencias, denominado generalmente "informe Flemming" en razón del presidente del Comité, Arthur S. Flemming, se llegó a la conclusión de que convenía cierto aumento en la seguridad del personal y se recomendó que no se mantuviera por largo tiempo a los miembros del personal en "situación de supernumerarios"<sup>b</sup>.

5. En 1966, el Secretario General presentó a la Asamblea General un informe sobre la situación creada por un aumento en el número de funcionarios con nombramientos de plazo fijo que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica<sup>c</sup>. La proporción había pasado de un 25% a un 28,1% en 1965 y a un 29,7% en 1966<sup>d</sup>. El aumento se debió, en su mayor parte, al hecho de que en ese momento varios Estados Miembros no deseaban o no podían permitir que sus nacionales ingresaran en la Organización con nombramientos de carrera. En general esos nacionales se adscribían a las Naciones Unidas por un período de cuatro a cinco años, tras lo cual regresaban a la administración pública de su país. En la resolución 2241 (XXI), de 26 de octubre de 1966, la Asamblea General tomó nota de la situación existente y, como medida temporal, aceptó la necesidad de un aumento de la contratación del personal a base de nombramientos a plazo fijo. Sin embargo, ello constituía claramente una desviación de la norma aceptada, como se señaló en la misma resolución, al reconocer "la necesidad de que haya una proporción importante de nombramientos permanentes y nombramientos a plazo fijo de mayor duración para dar estabilidad y eficacia a la Secretaría".

6. En 1982, en atención al pedido formulado por la Asamblea General en su resolución 36/233, de 18 de diciembre de 1981, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) presentó un informe sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas<sup>e</sup>. En el informe se señaló que sigue siendo válido que se necesita un núcleo de funcionarios de carrera y que el servicio de carrera tiene muchas ventajas, tanto en lo que respecta a la calidad del personal como a la eficacia en función del costo<sup>f</sup>. La Comisión enumeró las ventajas siguientes de un servicio de carrera: repercusiones positivas en la capacidad para atraer candidatos, reducción de los gastos de contratación y separación del servicio, aumento de la eficacia y la productividad de los funcionarios a medida que se van familiarizando con la naturaleza del servicio internacional, incremento de la moral y la motivación del personal gracias a una sensación de seguridad en el puesto, y una herramienta mejor para planificar más sistemáticamente la utilización de los recursos humanos. La Comisión estimó que la práctica de conceder sucesivos contratos de plazo fijo durante un período prolongado daba lugar a que se creara entre el personal un clima de ansiedad e inseguridad que constituía un obstáculo para una buena gestión. Sin embargo, la Comisión señaló también que la concesión de un contrato permanente no suponía necesariamente un compromiso incondicional de emplear a un funcionario por el resto de su vida activa, ya que los nombramientos de carrera podían rescindirse si así lo determinaran los intereses de la organización<sup>g</sup>. En su resolución 37/126, la

Asamblea General acogió con beneplácito el estudio y aceptó la recomendación de la Comisión de que los funcionarios con nombramientos a plazo fijo, al completar cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios, fueran considerados en la mayor medida que fuera razonable para un nombramiento de carrera.

7. Por último, en su informe de 29 de septiembre de 1994 a la Asamblea General (A/49/445), el Secretario General subrayó que el servicio prolongado favorecía la eficiencia en algunos puestos que entrañaban funciones y responsabilidades complejas y también era de importancia fundamental en el caso de los principales funcionarios de las esferas administrativa, financiera y de formulación de políticas, que debían ir familiarizándose poco a poco con los diversos aspectos del funcionamiento de las Naciones Unidas.

#### El servicio de carrera como parte integral de la gestión de recursos humanos de la Organización

8. El servicio de carrera conlleva un compromiso a largo plazo de los funcionarios con respecto a la Organización y un compromiso recíproco de la Organización con respecto al perfeccionamiento, ampliación y adaptación de los conocimientos de su personal de carrera que ha demostrado un elevado nivel de actuación. Un sistema de promoción de las perspectivas de carrera es un poderoso incentivo que impulsa a los funcionarios más capaces a obtener experiencia en diversas funciones de alcance y complejidad crecientes. En los últimos años se han establecido o ampliado varios elementos importantes de ese sistema en las esferas de la capacitación y la gestión de las perspectivas de carrera. Además, próximamente se comenzará a utilizar un sistema de gestión de las perspectivas de carrera para todos los funcionarios del cuadro orgánico en el comienzo de sus carreras que hayan aprobado un concurso (A/C.5/51/1, párrs. 17 a 31).

9. La importancia del servicio de carrera como parte integral de la gestión de recursos humanos de la Organización se reconoció en 1974 cuando la Asamblea General autorizó al Secretario General a poner en práctica sus propuestas para mejorar las políticas y prácticas de personal, incluida la formación de un núcleo de personal de carrera cuya contratación y promoción se harían sobre la base de grupos ocupacionales amplios<sup>h</sup>. La idea se amplió en el informe de 1982 de la CAPI, que subrayó que el servicio de carrera era una herramienta más apropiada para una planificación más sistemática de los recursos humanos<sup>i</sup>. Tras la presentación de ese informe, la Asamblea General, en su resolución 37/126, recomendó que las organizaciones determinaran sus necesidades en cuanto a funcionarios permanentes y con contratos de plazo fijo en forma ininterrumpida y en conjunción con el procedimiento de planificación de los recursos humanos. Esta misma idea desempeña un papel central en el informe del Secretario General de 1996, en que se explica su plan de dirigir centralmente la trayectoria profesional de todos los funcionarios del cuadro orgánico en las categorías de ingreso para permitirles demostrar su interés en una carrera en las Naciones Unidas y su idoneidad para ello (A/C.5/51/1, párrs. 17 a 31).

## B. Otras necesidades de la Organización

### Necesidad de incorporar nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en todas las categorías

10. Esta necesidad se contempla, para el personal de categoría superior, en la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal, que dispone que los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales serán nombrados ordinariamente por un período de cinco años, que podrá ser prolongado o renovado. Dicha necesidad también se tiene en cuenta en las categorías de ingreso del cuadro orgánico, cuyas vacantes se llenan mediante concursos nacionales orientadas principalmente a países no representados e insuficientemente representados. Para las categorías intermedias, se aplican en general las disposiciones de resoluciones relativas a la distribución geográfica, que buscan asegurar que los nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados tengan una oportunidad real de ser contratados, en régimen de adscripción o de otro tipo.

11. Este objetivo de mejorar la representación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados no se podría alcanzar si todos los funcionarios recibieran nombramientos de carrera y tuvieran carreras de 20 ó 30 años de duración. Es generalmente por ello que se presta atención a la proporción entre funcionarios de carrera y funcionarios con nombramientos de plazo fijo entre el personal sujeto a distribución geográfica, a saber, los funcionarios del cuadro orgánico (excluido el personal de idiomas) con nombramientos de un año o más de duración con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal. Fue el caso hace 30 años cuando, tras examinar el informe del Secretario General (A/6487), la Asamblea General, en su resolución 2241 (XXI), de 20 de diciembre de 1966, subrayó que, si bien la norma seguía siendo un servicio de carrera, un aumento de la contratación del personal a base de nombramientos a plazo fijo, especialmente en lo tocante a los países en desarrollo, podría ayudar a lograr una distribución geográfica equitativa. El pedido formulado por la Asamblea General en los párrafos 1 a 4 de la sección II de su resolución 49/222 A de que se le presentaran propuestas sobre la proporción de nombramientos que deberían realizarse con plazo fijo se debió también al deseo de asegurar que se aplicara plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa.

12. Hasta fines del decenio de 1980 existía una situación especial en el caso de los nacionales de Estados Miembros que habían solicitado que sus nacionales fuesen contratados por adscripción de sus respectivas administraciones públicas, lo que tenía por consecuencia que esos funcionarios sólo podían recibir un nombramiento a plazo fijo, terminado el cual regresaban al servicio de sus respectivas administraciones públicas nacionales. Esta práctica era muy polémica, como lo testimonia la manera en que se la trató en 1986. En la recomendación 55 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas se afirmó que "no más del 50% de los empleados de las Naciones Unidas que son nacionales de un mismo Estado Miembro debería ser contratado a plazo fijo" a fin de facilitar la aplicación de la resolución 35/210<sup>d</sup>. En el párrafo 3 de la sección I de esa resolución, la Asamblea General reafirmó que ningún puesto se consideraría del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados, y pidió al Secretario General que asegurara la

aplicación fiel de este principio de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa. Sin embargo, en el informe del Grupo se mencionó que algunos miembros del Grupo habían indicado que la oración arriba citada contravenía las disposiciones del párrafo 4 de la sección I de la resolución 35/210 de la Asamblea General, en el que la Asamblea General pidió al Secretario General que siguiera permitiendo sustituciones por candidatos de la misma nacionalidad, dentro de plazos razonables, respecto de puestos ocupados por funcionarios con contratos de plazo fijo, cuando fuera necesario, a fin de que no resultara afectada desfavorablemente la representación de los Estados Miembros cuyos nacionales prestaran servicios con arreglo principalmente a contratos de plazo fijo. Una diferencia similar de opiniones surgió del Grupo en relación con la recomendación 57, que indicaba que, "para que el principio de la distribución geográfica equitativa se aplicara fielmente entre los funcionarios de la Secretaría con nombramientos permanentes, debería contratarse con carácter permanente por lo menos al 50% de los nacionales de un Estado Miembro determinado que prestaran servicios en la Secretaría"<sup>j</sup>. Aquí también, algunos miembros del Grupo indicaron también que la oración citada contravenía el principio de la distribución geográfica equitativa, así como las disposiciones del párrafo 4 de la sección I de la resolución 35/210 de la Asamblea General.

13. Al examinar las recomendaciones 55 y 57, la Quinta Comisión tomó nota de que, como se indicaba en el propio informe, algunos miembros del Grupo habían indicado que dichas oraciones no se debían incluir en el informe del Grupo. La Quinta Comisión también tomó nota de la declaración del Presidente del Grupo de que las recomendaciones no habían contado con el apoyo necesario (A/41/795). En la sección I de su resolución 41/213, de 19 de diciembre de 1986, la Asamblea General decidió que, al aplicar las recomendaciones 55 y 57, "en la medida en que hay acuerdo sobre ellas" el Secretario General debería tener en cuenta las disposiciones pertinentes de la resolución 35/210 de 17 de diciembre de 1980 de la Asamblea. Al no haber acuerdo sobre una distribución de un 50% de los nombramientos de plazo fijo y un 50% de nombramientos permanentes, no se tomó ninguna medida al respecto.

14. La situación ha cambiado considerablemente en los últimos años. Varios Estados Miembros que hasta fines del decenio de 1980 solicitaban que sus nacionales fuesen contratados en régimen de adscripción de sus administraciones públicas dejaron de hacerlo. Al mismo tiempo, como resultado del fallo No. 482 (Qui, Yao, Zhou) dictado en 1990 por el Tribunal Administrativo, muchos funcionarios que hasta entonces se habían considerado adscritos se encontraron de pronto con nombramientos de plazo fijo y pasaron a ser candidatos para un nombramiento de carrera después de cinco años de servicio satisfactorio como cualquier otro funcionario. Actualmente ya no hay ninguna necesidad de evitar que todos los nacionales de ciertos Estados Miembros tengan contratos de plazo fijo por motivos relacionados con el régimen de adscripción.

15. Aún no se ha sentido todo el efecto de este cambio porque en 1992 el Secretario General suspendió la conversión de nombramientos de plazo fijo a nombramientos permanentes para facilitar la reestructuración de la Secretaría y la reasignación del personal. La suspensión se levantó en 1994 pero fue necesario volver a imponerla en 1995 debido a la crisis financiera y a la incertidumbre con respecto a los recursos de la Organización.

Necesidad de incorporar personal nuevo en todas las categorías

16. La necesidad de incorporar personal nuevo en todas las categorías se ha reconocido desde el comienzo de la Organización. Siempre hubo esferas en las que la contratación de personal nuevo podía beneficiar a la Organización con conocimientos y enfoques nuevos, como en el caso de áreas técnicas que requieren los conocimientos más modernos, o en esferas más tradicionales que es preciso revitalizar para mejorar su funcionamiento. La necesidad de nuevo personal idóneo se reconoce explícitamente en la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal. Se mencionó en el informe Flemming como requisito que limitaría la universalidad del servicio de carrera<sup>k</sup>. Se reconoció implícitamente en el informe de 1982 de la CAPI, que explicó que la decisión de convertir un nombramiento en un nombramiento permanente debería tomarse sobre la base, entre otras cosas, de la continuidad de funciones y de las necesidades particulares de cada programa, y señaló que la proporción entre funcionarios permanentes y funcionarios de plazo fijo debería reflejar verdaderamente la realidad de la operaciones de cada organización<sup>l</sup>. La necesidad de incorporar personal nuevo "a título experimental" también se mencionó en el informe de 1994 del Secretario General (A/49/445, párr. 34).

Necesidad de adaptarse a los cambios del papel y las funciones de la Organización

17. A lo largo de los años la Organización ha asumido nuevos papeles y funciones en una medida y en un grado que no se hubieran previsto hace 30 ó 40 años. Se han producido aumentos notables en las actividades operacionales en las esferas del desarrollo, la asistencia técnica, la asistencia humanitaria y las misiones de mantenimiento de la paz. Si bien un número considerable de funcionarios que participan en esas actividades prestan servicios en el régimen de las series 200 y 300 del Reglamento del Personal, que no contemplan nombramientos permanentes, muchos otros funcionarios están sujetos a las disposiciones de la serie 100, incluido todo el personal del cuadro de servicios generales en proyectos de asistencia técnica<sup>m</sup>. La necesidad de adaptar las condiciones de nombramiento a la naturaleza de las funciones que sea necesario desempeñar se reconoció desde el principio en el informe Flemming, en el que se prevenían nombramientos que no fuesen de carrera para personal capacitado sólo para funciones que por su naturaleza no constituyeran elementos de continuidad en la labor de la Secretaría<sup>k</sup>. En su informe de 1982, la CAPI también indicó que la determinación de si la labor que se ha de realizar es o no de carácter permanente, y la evaluación de la idoneidad del funcionario, deberían ser condiciones para convertir a los nombramientos de plazo fijo en nombramientos permanentes después de cinco años de servicio<sup>n</sup>. En esa oportunidad, la Comisión señaló que la política de conversión recomendada no limitaba la flexibilidad que tenían las organizaciones para determinar la proporción entre sus funcionarios permanentes y los de plazo fijo, con arreglo a las necesidades particulares de su programa, y explicó que si esa proporción reflejaba la realidad de sus operaciones, el fenómeno de los funcionarios que prestaban servicios a largo plazo con contratos de corto plazo tendría que desaparecer<sup>l</sup>. Sin embargo, la condición de que el trabajo que hubiera de realizarse fuese de carácter permanente no se mencionó explícitamente en la resolución 37/126, adoptada a la luz del informe de la Comisión, lo que ocasionó problemas importantes para la Organización. La necesidad de tener presentes los cambios en el papel y las funciones de la Organización también quedó reflejada en el informe de 1994 del

Secretario General que menciona entre los motivos para no otorgar un nombramiento de carrera el carácter no permanente del trabajo y la necesidad de conocimientos especiales de que carece la Organización (A/49/445, párr. 34).

Necesidad de tener en cuenta consideraciones financieras

18. Antes del informe de 1994 del Secretario General (A/49/445, párr. 34), las necesidades financieras no parecen haber sido mencionadas explícitamente como uno de los factores pertinentes en los debates sobre los nombramientos de carrera y de otro tipo, probablemente debido a la suposición general de que el nivel de recursos financieros se mantendría constante o crecería en el futuro y que los proyectos terminados serían reemplazados con proyectos nuevos. Evidentemente esta suposición ya no es más válida. Es imprescindible que todo criterio general para determinar la proporción conveniente de nombramientos de carrera tenga en cuenta el principio básico de que para contraer compromisos a largo plazo, ejemplo de lo cual son los nombramientos de carrera, es necesario contar con recursos a largo plazo razonablemente seguros.

Notas

<sup>a</sup> "Report by the Fourth Committee to the Assembly on the Conclusions and Proposals of the Commission of Experts Appointed in Accordance with the Resolutions Adopted by the Assembly of the League of Nations at its Meeting of 17 December, 1920", de 26 de septiembre de 1921 ("informe Noblemaire").

<sup>b</sup> "Comité de Expertos en materia de sueldos, subsidios y licencias: informe al Secretario General", de 31 de octubre de 1949 ("informe Flemming"), párr. 115.

<sup>c</sup> A/6487. Como se indica en el párrafo 14 del informe, la proporción había aumentado del 25% que tradicionalmente se había considerado conveniente, a un 28,1% en 1965 y un 29,7% en 1966.

<sup>d</sup> Se supone que la proporción se refiere únicamente a puestos sujetos a distribución geográfica.

<sup>e</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo 1.

<sup>f</sup> Ibíd., párr. 24.

<sup>g</sup> Ibíd., párr. 31.

<sup>h</sup> Informe de la Dependencia Común de Inspección de 14 de octubre de 1974, (A/C.5/1601, y Add.1).

<sup>i</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, párr. 24.

<sup>j</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 49 (A/41/49).

<sup>k</sup> Informe Flemming, párr. 115.

Notas (continuación)

<sup>1</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, párr. 34.

<sup>m</sup> Regla 200.1 b) del Reglamento del Personal.

<sup>n</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, párr. 32.

-----