

**Septuagésimo quinto período de sesiones**

Tema 146 del programa

Gestión de los recursos humanos**Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo****Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto****I. Introducción**

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General titulado “Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo” (A/75/540/Add.1). Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva celebró reuniones en línea con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información adicional y aclaraciones, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 15 de febrero de 2021.

II. Sinopsis y observaciones generales

2. En su informe, el Secretario General examina las iniciativas de movilidad y presenta un nuevo enfoque de la movilidad del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (*ibid.*, párr. 1).

3. En el informe, el Secretario General recuerda que, en su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó la propuesta del Secretario General para un marco de movilidad. El marco se puso en marcha en 2016. En 2017, el Secretario General detuvo su implantación para reflexionar sobre las iniciativas de movilidad anteriores y formular un enfoque que permitiera crear una fuerza de trabajo dotada de las aptitudes necesarias para el futuro. En 2018 se llevó a cabo un examen exhaustivo de las iniciativas de movilidad (*ibid.*, párrs. 5 a 7). La Comisión Consultiva solicitó una explicación clara sobre la situación actual del marco de movilidad aprobado por la Asamblea General (véase el párr. 9), pero no recibió respuesta a su pedido.



4. Según el informe del Secretario General, la esencia del nuevo enfoque de la movilidad del personal consiste en ofrecer la oportunidad de aprender y desarrollar aptitudes en el puesto de trabajo prestando sus servicios tanto en lugares de destino con sede como en otros que carecen de ella, al tiempo que se apoya el despliegue del personal en función de las necesidades en diversas entidades y, en última instancia, se dota a la Organización de las aptitudes que necesita para realizar una labor útil en un mundo cada vez más complejo, volátil e interconectado (*ibid.*, párrs. 14 a 17). Además, el nuevo enfoque deberá tener vocación de futuro y ser sostenible, reflejar la realidad de la Organización e incorporar las enseñanzas extraídas a partir de las iniciativas de movilidad anteriores (*ibid.*, párr. 13). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el enfoque procuraba resolver las ineficiencias anteriores, como procesos engorrosos, dificultades para emparejar el personal con los puestos, la distribución equitativa de la carga del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y problemas para responder a las diferentes necesidades de las distintas partes de la Secretaría (véase también [A/73/372/Add.2](#), párrs. 35 a 54). La Comisión también recibió un cuadro en el que se resumían las principales diferencias entre el nuevo enfoque y las iniciativas de movilidad anteriores (véase el cuadro siguiente).

Diferencias fundamentales entre el nuevo enfoque de la movilidad del personal y las iniciativas emprendidas anteriormente en esta esfera

	<i>Nuevo enfoque de la movilidad</i>	<i>Iniciativas de movilidad anteriores</i>
Definición de movilidad	Solo geográfica, con énfasis en el traslado entre lugares de destino con y sin condiciones de vida difíciles	Geográfica y funcional (es decir, un cambio de puesto, que puede incluir uno o más de los siguientes: un cambio de tarea, función, departamento o lugar de destino, o un traslado hacia o desde una entidad, fondo o programa)
Toma de decisiones sobre reasignaciones	Descentralizada por entidades, dentro de los mecanismos de coordinación establecidos a nivel central	Centralizada
Población alcanzada	Obligatoria para el nuevo personal y opcional para el personal en activo del Cuadro Orgánico y las categorías superiores (hasta D-2 inclusive) y del Servicio Móvil. Las cartas de nombramiento del personal nuevo incluirán una cláusula de movilidad explícita, por la que será obligatorio trasladarse geográficamente tras cumplirse la duración ordinaria de las asignaciones, que se determinará en función de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida de los lugares de destino	Todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (hasta la D-2 inclusive) y del Servicio Móvil que haya alcanzado su límite máximo de permanencia en el puesto en el segundo año de implantación de la red o su límite mínimo de permanencia en el puesto, en el caso de quienes optaran por participar
Traslado entre carteras de candidatos cualificados y familias de empleos	El desarrollo de aptitudes es el núcleo del nuevo enfoque. El personal decide incorporarse a una o varias carteras de candidatos, en función de su perfil de movilidad; por lo tanto, el traslado entre	Las carteras de candidatos no existían; el sistema se basaba en las redes de empleos. El traslado entre familias y redes de empleos fue difícil porque los procesos de movilidad se realizaron por red de empleos

	<i>Nuevo enfoque de la movilidad</i>	<i>Iniciativas de movilidad anteriores</i>
	carteras de candidatos cualificados y familias de empleos es posible	
Responsabilidad de los procesos de movilidad	Entidades, apoyadas por recursos humanos centrales	Oficina de Gestión de Recursos Humanos, apoyada por entidades
Motivación para participar en la movilidad	Obligatoria para el nuevo personal que se incorpora a la Organización, motivación intrínseca, vinculada a la excelencia profesional, el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes	Obligatoria en el marco de la movilidad planificada

5. En su informe, el Secretario General prevé que, en el nuevo enfoque, a más tardar para 2060, todos los funcionarios de la Secretaría del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con contratos de plazo fijo, continuos y permanentes y que ocupen puestos sujetos a rotación se habrán incorporado gradualmente al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y estarán sujetos a traslados geográficos periódicos basados en la duración ordinaria de las asignaciones en cada lugar de destino. La participación en el plan será obligatoria para los nuevos funcionarios y voluntaria para los funcionarios en activo (A/75/540/Add.1, párrs. 21 a 23 y 43). Como consecuencia del aumento previsto del número de desplazamientos geográficos, se calcula que el costo del nuevo enfoque en el periodo de aplicación inicial de 2022-2030 oscilará entre 36,8 millones de dólares en 2022 y 76,9 millones de dólares en 2030 (*ibid.*, párr. 49; véanse también los párrs. 36 y 37 del presente informe).

6. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Secretario General esperaba que el nuevo enfoque estuviera en marcha a partir de principios de 2022, y que tendría consecuencias financieras a partir de ese mismo año. También se informó a la Comisión de que, en el transcurso de 2021, la Secretaría tenía previsto elaborar mecanismos, políticas y procedimientos de supervisión, incluso sobre elementos clave de la puesta en funcionamiento, como los criterios para la designación de puestos no sujetos a rotación, las carteras de candidatos cualificados, la designación de la duración ordinaria de las asignaciones, el ciclo de movilidad y las limitaciones especiales que impedirían participar en la iniciativa.

7. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del informe del Secretario General (*ibid.*, párr. 56). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, según la Secretaría, como el nuevo enfoque se servía de la autoridad que la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas confería al Secretario General para hacer traslados laterales del personal en toda la Organización, no era necesario solicitar la aprobación de la Asamblea.

8. La Comisión Consultiva reitera su apoyo a la promoción de la movilidad del personal (A/68/601, párr. 8) y reconoce los esfuerzos realizados por el Secretario General para establecer un enfoque de la movilidad del personal que incorpore las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores. La Comisión toma nota del objetivo del enfoque del Secretario General de construir una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo a través del servicio en diferentes lugares de destino, y subraya la importancia de que la movilidad se oriente a satisfacer las necesidades institucionales previstas a través de una mejor planificación estratégica y operacional de la fuerza de trabajo.

9. La Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución [68/265](#), la Asamblea General aprobó el marco perfeccionado de movilidad planificada propuesto por el Secretario General y proporcionó orientaciones específicas para su implementación. La Comisión opina que el Secretario General debería explicar con mayor claridad y presentar información actualizada sobre la situación actual del marco de movilidad aprobado a la Asamblea en el momento de examinar el presente informe.

10. La Comisión Consultiva observa la gran envergadura del planteamiento expuesto por el Secretario General, que abarca a toda la Secretaría, tiene un marco temporal a largo plazo de casi 40 años, y unos costos previstos que se espera que se dupliquen con creces (de 36,8 a 76,9 millones de dólares) en los primeros ocho años de implementación. Además, considera que, en la actualidad, los principales componentes del enfoque siguen sin definirse o requieren mayor análisis y claridad, sobre todo en lo que respecta a su posible impacto en la contratación externa, la rendición de cuentas y las consecuencias financieras, así como las salvaguardias correspondientes. Por lo tanto, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente más información sobre los elementos clave de la propuesta, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de la Comisión, y que presente un informe detallado para que la Asamblea lo examine y apruebe durante la parte principal de su septuagésimo sexto período de sesiones.

III. Aspectos específicos del nuevo enfoque de la movilidad

Puesta en marcha del enfoque

11. En su informe, el Secretario General señala que el nuevo enfoque de la movilidad del personal se articulará con procesos sencillos y descentralizados, respaldados por una serie de procedimientos y mecanismos de supervisión diseñados por las dependencias centrales de recursos humanos para lograr la máxima escala posible y velar por que se aplique de un modo transparente y coherente ([A/75/540/Add.1](#), párr. 27). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional, según proceda, elaborarían políticas, procedimientos, mecanismos de supervisión y soluciones tecnológicas que apoyaran la puesta en práctica del enfoque. También supervisarían e informarían sobre el impacto de la movilidad en los costos. Todos los departamentos de la Secretaría, las oficinas, las comisiones regionales, los tribunales y las operaciones sobre el terreno aplicarían el programa de movilidad en función de políticas y directrices operativas formuladas a nivel central. Los jefes de las entidades tomarían las decisiones finales sobre el traslado del personal que participara en la movilidad y supervisarían e informarían sobre la aplicación de la movilidad a nivel de la entidad.

12. También se informó a la Comisión Consultiva de que los representantes del personal apoyaban en general el nuevo enfoque, cuyos principios clave se basaron en la labor del grupo de trabajo de selección de personal del Comité del Personal y la Administración, creado tras el examen de la política de movilidad realizado en 2018.

13. La Comisión Consultiva subraya que la puesta en práctica del enfoque del Secretario General debe basarse en instrumentos de gobernanza claramente articulados y jurídicamente sólidos que se ajusten a las orientaciones y decisiones pertinentes de la Asamblea General y tomen debidamente en cuenta la información de las consultas con todas las partes interesadas, incluidos los representantes del personal. La Comisión subraya que los conceptos, incluidos los traslados geográficos y laterales, la terminología y los parámetros

relacionados con la movilidad deben definirse con precisión para apoyar la claridad conceptual, fomentar la comprensión común y mitigar el riesgo de aplicación incoherente. La Comisión opina que el Secretario General debería elaborar un glosario de movilidad y presentarlo como anexo a su próximo informe (véase también el párr. 10 del presente documento).

Marco de indicadores clave del desempeño

14. En el informe del Secretario General se proporciona una ilustración del marco de indicadores clave del desempeño de la movilidad que se utilizará para supervisar el desempeño de las entidades con respecto a metas específicas para cada entidad (*ibid.*, párrs. 50 y 51; véase también [A/75/765](#), párr. 12). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que las metas de movilidad para cada entidad aún no se habían formulado y se incluirían en los pactos del personal directivo superior para garantizar la rendición de cuentas. Tras la puesta en marcha del nuevo enfoque, las lecciones aprendidas servirían para realizar ajustes y mejoras. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que perfeccione el marco de indicadores clave del desempeño de la movilidad para permitir un mejor seguimiento de las entidades con respecto a sus metas específicas. La Comisión también recomienda que se facilite la información pertinente en el próximo informe del Secretario General.**

Puestos sujetos y no sujetos a rotación

15. El Secretario General indica en su informe que, dado que hay funciones altamente especializadas que exigen una cualificación y una experiencia excepcionales, habrá una serie de puestos (aproximadamente un 20 %) que no estarán sujetos a rotación y que quedarán excluidos de los procesos de movilidad. Los puestos restantes se considerarán sujetos a rotación y a una movilidad geográfica periódica ([A/75/540/Add.1](#), párrs. 20 y 28).

16. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en principio, un puesto no sujeto a rotación requiere un nivel avanzado o especializado de experiencia, conocimientos y cualificaciones en un campo técnico y no tiene un puesto comparable del mismo nivel en la Secretaría. Antes del segundo trimestre de 2021, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión establecerá los criterios para la designación de puestos no sujetos a rotación, así como las políticas y orientaciones operacionales pertinentes. El Departamento garantizará la aplicación coherente de dichos criterios por parte de las distintas entidades de la Secretaría y comunicará la lista definitiva de puestos no sujetos a rotación al personal y a los directivos.

17. La Comisión Consultiva subraya la importancia de que los criterios para la designación de puestos no sujetos a rotación estén claramente definidos y sean adecuados para una aplicación coherente en toda la Secretaría. La Comisión considera que el Secretario General debería incluir, en su próximo informe, información detallada sobre los criterios, el número y el tipo de puestos no sujetos a rotación, así como la orientación operacional y los mecanismos de control para la designación de dichos puestos (véase también [A/67/545](#), párr. 84).

Participación obligatoria y voluntaria

18. En su informe, el Secretario General indica que los nuevos miembros del personal que se incorporen a la Organización tanto en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores (hasta D-2) como en el Servicio Móvil estarán sujetos al régimen de movilidad ([A/75/540/Add.1](#), párr. 22). No obstante, la participación en la movilidad de los funcionarios en activo de las mismas categorías será voluntaria e incentivada. Por

consiguiente, el personal que actualmente ocupe puestos sujetos a rotación no estará obligado a trasladarse de lugar de destino, y, a menos que opte por participar en el sistema, mantendrá sus condiciones de servicio vigentes (*ibid.*, párr. 23).

19. En respuesta a una pregunta sobre la justificación de la participación voluntaria del personal en activo, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien se reconocía la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, no existía una expectativa clara de que todo el personal en activo estuviera sujeto a una política de movilidad cuando se incorporara a la Organización. Sin embargo, con el nuevo sistema, el requisito de movilidad se incluiría claramente en las ofertas de empleo para puestos sujetos a rotación y en las cartas de nombramiento (véase el párr. 21 de este documento).

20. El Secretario General indica que se fomentará la participación voluntaria mediante la intensificación de las comunicaciones internas y durante el tratamiento de los aspectos relacionados con el desarrollo en las conversaciones informativas sobre el desempeño en curso (*ibid.*, párr. 39). En respuesta a su consulta, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien se animaría a todo el personal que reuniera las condiciones necesarias a participar en el plan de movilidad, sobre la base de las conclusiones del examen exhaustivo de 2018, se prestaría especial atención a los funcionarios del Cuadro Orgánico de categoría P-2 y P-3 que se encontraran en el inicio de su trayectoria profesional, con el fin de desarrollar las aptitudes del personal de nivel subalterno y medio para futuras funciones. En cuanto a los incentivos para la participación, se informó a la Comisión de que el principal incentivo del nuevo enfoque era su estrecha relación con la promoción de la trayectoria profesional y el desarrollo de las aptitudes, ya que el personal que participara en la movilidad ampliaría su experiencia, aptitudes y conocimientos en diversos contextos geográficos e institucionales. A medida que el sistema fuera evolucionando, podían considerarse otros incentivos, como el requisito de traslado geográfico para el ascenso a puestos de categoría P-5 y superior. También se informó a la Comisión de que el nuevo enfoque de la movilidad no modificaría el conjunto integral existente de la remuneración por movilidad y condiciones difíciles aprobado por la Asamblea General en su resolución 70/244, y de que no se disponía de datos que permitieran destacar ningún efecto específico del incentivo a la movilidad en la movilidad del personal.

21. La Comisión Consultiva opina que el Secretario General debería ofrecer a la Asamblea General, en el momento de examinar el presente informe, una mayor claridad en cuanto a la justificación para la participación no obligatoria en la movilidad del personal actualmente en servicio. Además, la Comisión considera que el Secretario General debería analizar en mayor detalle los incentivos para la participación voluntaria en la movilidad e incluir la información pertinente en su próximo informe, junto con cualquier propuesta concreta y sus repercusiones en términos de costos, si procede.

22. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el personal no podía conservar una reserva sobre un puesto que hubiera dejado vacante tras su traslado en el marco del programa de movilidad, dado que los traslados se considerarían un cambio interno entre dos lugares geográficos (véase también el párr. 37 del presente documento). **La Comisión Consultiva recuerda que el marco de movilidad aprobado por la Asamblea General en la resolución 68/625 no preveía la aplicación de reservas, salvo en los casos de personal adscrito a organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas (véase también A/68/601, párr. 62).** La Comisión observa que el mantenimiento de reservas para los puestos está vinculado a la aprobación de asignaciones temporales, que la Comisión

ha examinado en múltiples ocasiones (véanse, por ejemplo, [A/75/765](#), párr. 11, y [A/75/7](#), párr. 57).

Limitaciones especiales

23. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, al igual que en anteriores iniciativas de movilidad, los funcionarios tendrían la oportunidad de solicitar una excepción al traslado durante un proceso de movilidad en casos de limitaciones especiales. Las limitaciones especiales pueden incluir razones médicas, circunstancias personales imperiosas y asuntos de interés para la Organización. Se formulará un mecanismo para examinar las solicitudes del personal a fin de reconocer este tipo de limitaciones y se elaborarán políticas detalladas. **La Comisión Consultiva subraya la importancia de que el Secretario General defina claramente los criterios para las exenciones de los requisitos de movilidad y formule mecanismos y políticas que garanticen la aplicación coherente y transparente de dichas excepciones (véase también la resolución 71/263 de la Asamblea General, párr. 31). La Comisión espera con interés recibir información actualizada en el próximo informe del Secretario General.**

Carteras de candidatos cualificados

24. El Secretario General indica en su informe que se establecerá un sistema de carteras de candidatos cualificados para facilitar el traslado de personal, tengan o no las mismas funciones, entre distintas entidades y ubicaciones geográficas ([A/75/540/Add.1](#), párr. 33). Las dependencias centrales de recursos humanos definirán y establecerán las carteras, mientras que las entidades emparejarán candidatos y puestos sobre la base del orden de preferencia expresado tanto por los candidatos como por las entidades, y tomarán la decisión final respecto a los traslados (*ibid.*, párrs. 34 y 35).

25. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el sistema de carteras de candidatos cualificados procuraba resolver las deficiencias de las iniciativas de movilidad anteriores: a) proporcionando más oportunidades de traslado funcional, entre familias de empleo al interior de las redes de trabajo, o entre las redes; y b) apoyando un emparejamiento más eficaz entre el personal y los puestos mediante la elaboración de una herramienta de emparejamiento. Las preferencias de los funcionarios se tendrán en cuenta en la medida de lo posible y, en caso que no se consiga un emparejamiento, las dependencias centrales de recursos humanos proporcionarán más opciones de emparejamiento para evitar cualquier caso de rechazo al traslado por parte del personal. De producirse, el personal sería objeto de una acción administrativa. También se informó a la Comisión de que todas las entidades tendrían que formar parte de una o varias carteras de candidatos cualificados para garantizar un número suficiente de traslados, especialmente entre los lugares de destino H, A, B y C y los lugares de destino D y E.

26. **La Comisión Consultiva observa que las carteras de candidatos cualificados son un nuevo sistema de gestión de los traslados por movilidad, distinto del sistema de redes de empleos utilizado en el marco de la movilidad cuya aplicación se encuentra en pausa (véase [A/67/324/Add.1](#), párrs. 22 a 24), y que sus principales aspectos aún no se han desarrollado. Por lo tanto, la Comisión considera que es necesaria una mayor claridad y que en su próximo informe el Secretario General debería proporcionar información sobre las políticas, los procedimientos y las herramientas de apoyo a las carteras de candidatos, incluido el modo en que el sistema puede garantizar un número suficiente de traslados entre entidades y lugares de destino, en particular entre los lugares de destino H, A, B y C y los lugares de destino D y E.**

Reparto equitativo de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles

27. En su informe, el Secretario General indica que la ocupación o el servicio en diferentes puestos en lugares de destino clasificados como difíciles y no aptos para familias (D y E) no debía ser superior a dos años, a menos que así se aprobara con carácter excepcional a petición del personal interesado. Sin embargo, como muestran los datos a finales de 2018, el personal del Cuadro Orgánico y de categorías superiores y del Servicio Móvil permaneció un promedio de 4,5 años y 6,6 años, respectivamente, en los lugares de destino D y E¹. En el nuevo enfoque de la movilidad se prestará especial atención al personal asignado a lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y se dará prioridad al traslado de quienes hayan permanecido más de dos años en tales lugares de destino, dependiendo de su categoría y función ([A/75/540/Add.1](#), párr. 24 y anexo III, cuadro A.III.1).

28. La Comisión Consultiva acoge con beneplácito una distribución más equitativa de la carga de servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles (véanse también la resolución 68/265 de la Asamblea General, párr. 4, y [A/69/572](#), párr. 86) y recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que, en su próximo informe, proporcione información más detallada sobre la aplicación concreta de las prioridades previstas del traslado fuera de los lugares de destino D y E, en particular para el personal del Servicio Móvil que tiene oportunidades más limitadas de rotación fuera de esos lugares de destino.

Puestos vacantes e impacto del nuevo enfoque en la contratación externa

29. El Secretario General indica que el nuevo enfoque solo se aplicará a los puestos de trabajo cubiertos. Los puestos que queden vacantes como consecuencia de jubilaciones, separaciones del servicio y otros movimientos² no estarán sujetos a la movilidad y seguirán siendo anunciados y cubiertos mediante el proceso competitivo establecido ([A/75/540/Add.1](#), párr. 19). **La Comisión Consultiva se congratula de que el nuevo enfoque se aplique únicamente a los puestos cubiertos y de que los puestos vacantes por jubilación, separaciones del servicio y otros movimientos se cubran mediante contratación externa (véase el párr. 31 del presente documento).**

30. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, según la Secretaría, el nuevo enfoque no afectaría la contratación externa, la representación geográfica global ni la situación de paridad de género. En cambio, se esperaba que atrajera a más candidatos externos, dadas sus oportunidades sistemáticas de desarrollo de aptitudes y mejora de la trayectoria profesional. La Comisión señala que había preguntado sobre el posible efecto en la contratación externa, pero no había recibido respuesta al respecto.

31. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General ha reafirmado el principio de no discriminación contra la contratación externa (véase la resolución 67/255 de la Asamblea, párr. 54) y reitera que la movilidad interna no debe tener un efecto negativo en la iniciativas destinadas a revitalizar la Organización mediante nombramientos externos (véanse [A/71/557](#), párr. 95,

¹ En comparación, a finales de 2018 los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores pasaron un promedio de 8,8 años en los lugares de destino H y A, comparado con la duración ordinaria de las asignaciones de 5 años en esos lugares de destino ([A/75/540/Add.1](#), anexo III, cuadro A.III.1).

² En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los demás movimientos incluirían los traslados de funcionarios a otros puestos del mismo nivel o de un nivel superior mediante el sistema de selección de personal, lo que a su vez provocará que sus puestos originales queden vacantes. Estos puestos no se incluirán en la movilidad, sino que se anunciarán para su contratación por concurso.

[A/70/765](#), párr. 16, y [A/69/572](#), párr. 77). La Comisión considera que el nuevo enfoque tendrá un impacto en la contratación externa debido al número posible de puestos del personal actual que optará por la movilidad voluntaria y que formará parte de la reserva a medida que la movilidad se implante progresivamente, en lugar de anunciarse para la contratación, y considera que se necesita información más detallada para determinar los efectos en la contratación externa. Por lo tanto, la Comisión recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que analice más a fondo la cuestión y proporcione aclaraciones en su próximo informe, junto con información sobre las salvaguardias específicas y los mecanismos de supervisión que garanticen el pleno cumplimiento del principio de no discriminación contra la contratación externa.

Inclusión de plazas de personal temporario general de larga duración

32. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que el nuevo enfoque abarcaría los traslados laterales y geográficos por un período de un año o más, las plazas de personal temporario general de larga duración cuya financiación estuviera garantizada podían incluirse en el programa de movilidad. **La Comisión Consultiva opina que en su próximo informe el Secretario General debería aclarar los criterios que definen el concepto de “larga duración” y si las plazas de larga duración financiadas con cargo al personal temporario general, en particular dentro de las misiones políticas especiales y las operaciones de mantenimiento de la paz, se incluirían en el nuevo enfoque de la movilidad, y proporcionar información sobre las repercusiones conexas en los costos y la aplicación del enfoque.**

IV. Costo previsto del régimen de movilidad

33. La previsión de los costos del régimen de movilidad correspondiente al período 2022-2030 figura en el anexo IV del informe del Secretario General. La previsión se basa en: a) el número previsto de participantes en los procesos de movilidad durante el período 2022-2030; b) el porcentaje de funcionarios que se trasladaron entre distintos departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales, en comparación con el de los que tuvieron como origen o destino de su traslado alguna misión sobre el terreno, entre 2016 y 2018; c) el gasto directo medio de los traslados en el período 2013-2018; y d) la composición del gasto directo de los traslados por fuente de financiación ([A/75/540/Add.1](#), párr. 48).

34. En su informe, el Secretario General indica que, en el marco del nuevo enfoque de la movilidad del personal, el promedio de años que pasará el personal en lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno se ajustará a la duración ordinaria de las asignaciones para cada uno de dichos lugares, es decir, cinco años en los de las categorías H y A, cuatro años en los de las categorías B y C, y dos años en los de las categorías D y E (no aptos para familias). Esto dará lugar a una frecuencia considerablemente mayor de traslados entre los lugares de trabajo sobre el terreno y los que no lo son. Por ejemplo, se espera que el número de traslados de los funcionarios del Cuadro Orgánico y las categorías superiores en los lugares de destino H y A prácticamente se duplique. Asimismo, se estima que el número de traslados del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil en los lugares de destino D y E se duplicará y triplicará, respectivamente (*ibid.*, anexo III, párrafos 8 a 12).

35. En el informe del Secretario General también se indica que, teniendo en cuenta el aumento previsto de los traslados geográficos y otros factores, el costo previsto de

la movilidad oscila entre 36,8 millones de dólares en 2022 y 76,9 millones de dólares en 2030, frente a un costo total de movilidad de 35,0 millones de dólares en 2018. El presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz, y los fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos sufragarán, respectivamente, el 30 %, el 50 % y el 20 % de los costos previstos (*ibid.*, párr. 49).

Base de referencia

36. En lo que respecta al establecimiento de una base de referencia comparativa viable, la Comisión Consultiva recuerda que anteriormente había expresado dudas sobre la conveniencia de utilizar el número medio de traslados anuales a largo plazo de lugar de destino, y consideró, en cambio, que el número de traslados geográficos realizados en el período previo de 12 meses podría servir como base de referencia adecuada para las propuestas del Secretario General sobre la movilidad lateral geográfica (véase [A/68/601](#), párr. 26). En este contexto, la Comisión solicitó información completa y clara sobre el número anual y los costos de los traslados geográficos laterales para el período 2014-2020, pero no recibió lo solicitado. Con respecto a los traslados de larga duración iniciados en 2019 y 2020, se informó a la Comisión de que los datos estarían disponibles a principios de 2021 y 2022, respectivamente, ya que un traslado geográfico solo se confirmaba después de que el funcionario hubiera permanecido en el lugar de destino durante un año completo.

37. **La Comisión Consultiva no está convencida de la viabilidad de la base de referencia propuesta ni de la validez de los datos facilitados en el contexto del presente informe y reitera que el establecimiento de una base de referencia fiable, precisa y viable con respecto a la cual puedan medirse las tendencias y los costos de la movilidad en el futuro es fundamental para el seguimiento adecuado de las repercusiones del plan de movilidad, y vuelve a subrayar la importancia de una recopilación y un análisis rigurosos de los datos (véanse también [A/71/557](#), párr. 90, [A/69/572](#), párrs. 72 y 73, y [A/68/601](#), párr. 26). Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su próximo informe, proporcione información más clara sobre las bases de referencia, así como un conjunto completo y validado de datos sobre el número de traslados del personal dentro de los lugares de destino y entre ellos, y los costos directos e indirectos conexos, incluida información estadística sobre las pautas y los costos actuales e históricos de la movilidad (véase también [A/67/545](#), párr. 78).**

Población alcanzada

38. En cuanto a la población alcanzada por la iniciativa, la proyección incluida en el informe parte de la base de que el 20 % de los funcionarios actualmente en activo optará por el plan de movilidad en 2022, y que aumentará gradualmente hasta el 35 % en 2030. La proyección se basó en el número de funcionarios de las categorías P-2 y P-3, en consonancia con las metas del nuevo enfoque, que constituían el 40 % de la población de funcionarios, así como en una tasa de participación del 15 % para el personal del Servicio Móvil ([A/75/540/Add.1](#), anexo III, párrs. 5 y 6; véase también el párr. 20 del presente documento). **La Comisión Consultiva se pregunta si la proyección incluida en el informe puede subestimar la población destinataria del plan de movilidad y, por tanto, los costos de movilidad previstos, ya que parece suponer que ningún funcionario actualmente en activo de las categorías P-4, P-5, D-1 y D-2 optará por el plan de movilidad durante el periodo 2022-2030.**

Costos y garantías de la movilidad

39. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el costo de la movilidad podía absorberse con los recursos existentes y se financiaría

con cargo a los gastos de personal presupuestados por las distintas entidades. También se informó a la Comisión de que no se habían publicado orientaciones específicas relacionadas con el nuevo enfoque de movilidad para la preparación del próximo presupuesto de mantenimiento de la paz, que abarcaría el primer semestre de 2022, cuando se habría comenzado a aplicar el nuevo enfoque (véase el párr. 6 de este documento).

40. En cuanto a la necesidad de salvaguardias y de mitigar el aumento de los costos, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la Secretaría supervisaría la aplicación del plan de movilidad, mantendría un sistema de controles internos y de mitigación de riesgos y señalaría cualquier problema a la Asamblea General. Asimismo, se informó a la Comisión de que el enfoque no preveía ningún límite o tope en el número de traslados anuales.

41. **Teniendo en cuenta el considerable aumento previsto de los costos de movilidad, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su próximo informe: a) aclare su expectativa de que los costos de movilidad pueden sufragarse con cargo a los recursos existentes; b) presente las salvaguardias relativas al número de traslados de personal y a las repercusiones económicas correspondientes; y c) incluya información adicional sobre la asignación de costos por fuente de financiación (véanse los párrs. 37 y 38).**

42. **Además, la Comisión Consultiva considera que, habida cuenta de la escala, los costos y los riesgos del enfoque propuesto para la movilidad, la Junta de Auditores debería tener una supervisión adecuada, incluso mediante informes anuales a la Asamblea General.**

V. Otros asuntos

La movilidad en el contexto de las modalidades de trabajo flexibles y las funciones no supeditadas a la ubicación

43. En su informe, el Secretario General indica que el nuevo enfoque de la movilidad del personal debe ser flexible y adaptarse a las circunstancias cambiantes y a los modos de trabajo de la Organización en el futuro, incluido el trabajo virtual y las funciones que podrían considerarse como no supeditadas a la ubicación ([A/75/540/Add.1](#), párr. 55). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que un próximo examen de las disposiciones de trabajo flexible, basado en las lecciones aprendidas del teletrabajo a gran escala implementado como resultado de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), podía incluir también la determinación de las funciones no supeditadas a la ubicación que podrían realizarse mediante teletrabajo a largo plazo sin asignación a un lugar de destino concreto. **La Comisión Consultiva subraya la importancia de una perspectiva holística y coherente de las estrategias de gestión de los recursos humanos y subraya que la movilidad debe considerarse en coherencia con otras iniciativas. Por lo tanto, la Comisión opina que en su próximo informe el Secretario General debería proporcionar información sobre cualquier consecuencia de las iniciativas de recursos humanos en curso o previstas, incluidas las relacionadas con la modalidad de trabajo flexible y las funciones no supeditadas a la ubicación, en el enfoque previsto para la movilidad del personal.** La Comisión examina más a fondo las disposiciones sobre el trabajo flexible en su informe relativo a la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro ([A/75/765](#)).

Movilidad interinstitucional

44. En su informe, el Secretario General indica que el nuevo enfoque de la movilidad puede ampliarse para incluir la movilidad interinstitucional dentro del sistema de las Naciones Unidas, como recomendó la Dependencia Común de Inspección ([A/75/540/Add.1](#), párr. 32). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que en el momento se daba prioridad a la formulación y aplicación del nuevo enfoque en la Secretaría. No obstante, con el tiempo se estudiarían las posibilidades de movilidad interinstitucional, en particular con las entidades que compartieran el mismo Estatuto y Reglamento, y la viabilidad de un marco interinstitucional. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe de movilidad del Secretario General se facilite información actualizada sobre la movilidad interinstitucional, de haberla, incluidas todas las consecuencias administrativas y financieras conexas, así como su repercusión en la contratación (véase también el párr. 10 del presente documento).**

VI. Conclusión

45. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del informe del Secretario General ([A/75/540/Add.1](#), párr. 56). **Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva figuran en el presente informe (véase también el párrafo 10).**
