



Asamblea General

Distr. general
9 de septiembre de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Tema 116 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Reforma de la gestión de los recursos humanos

Informe del Secretario General

Adición

Arreglos contractuales

Resumen

Como se indica en el párrafo 144 del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263), en la presente adición figuran las propuestas definitivas del Secretario General sobre los nuevos arreglos contractuales.

La presente adición contiene las propuestas detalladas, junto con las medidas de transición que serían necesarias. Las diferencias que existen entre los tipos de nombramientos actuales y los propuestos se explican en el propio texto y en el anexo I se encontrará un cuadro comparativo. En el anexo II figuran las enmiendas al Estatuto del Personal y a la serie 100 del Reglamento del Personal que serían necesarias para aplicar la propuesta.

Se invita a la Asamblea General a que apruebe las propuestas y las enmiendas al Estatuto del Personal y a que tome nota de las enmiendas propuestas a la serie 100 del Reglamento del Personal.

* A/59/150.

I. Objetivo de la reforma propuesta de los arreglos contractuales

1. La reforma de los arreglos contractuales que se propone obedece al propósito de atender mejor a las necesidades operacionales de la Organización manteniendo y desarrollando un funcionariado internacional fuerte e independiente de la más alta calidad y teniendo en cuenta al mismo tiempo los diferentes tipos de situaciones (programas de trabajo y proyectos estables y continuos, grandes cambios inesperados en el volumen y el tipo de trabajo, especialmente en las operaciones humanitarias y de consolidación y mantenimiento de la paz, fluctuaciones periódicas y necesidades a corto plazo) y aumentando la equidad para el personal.

II. Antecedentes

2. La propuesta inicial de reformar los arreglos contractuales figura en el informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos que el Secretario General presentó a la Asamblea General en su quincuagésimo quinto período de sesiones (véase A/55/253, párr. 47). En el párrafo 50 de ese mismo informe, el Secretario General señaló que deseaba seguir examinando las cuestiones relativas a las condiciones y tipos de los nombramientos y continuar el diálogo con el personal antes de presentar recomendaciones concretas a la Asamblea General y que acogía complacido las opiniones de la Asamblea, especialmente respecto de la cuestión de los nombramientos permanentes.

3. Cuando se debatió la cuestión en el quincuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, los Estados Miembros no llegaron a ningún consenso. En la sección III de su resolución 55/258, la Asamblea General pidió al Secretario General que sometiera a su consideración sus propuestas definitivas sobre los nuevos arreglos contractuales, siguiendo los pasos indicados en el párrafo 50 de su informe y especificando las diferencias entre los tipos de nombramientos actuales y los propuestos. Esta petición se reiteró en el párrafo 58 de la sección II de la resolución 57/305 en que la Asamblea General, pedía además al Secretario General que, mientras tanto, siguiera aplicando los arreglos contractuales actuales de conformidad con los mandatos en vigencia¹.

4. En el 26° período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, que tuvo lugar en 2002, se avanzó en la cuestión de los nombramientos continuos y se llegó a acuerdos en relación con lo siguiente:

a) Se instituirán en el Estatuto y el Reglamento del Personal los nombramientos continuos y, a tal efecto, se presentarán a la Asamblea General las enmiendas del caso;

¹ En los cuales se pedía que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegue al 70% (párr. 2 de la secc. V de la resolución 51/226 y párr. 23 de la secc. V de la resolución 53/221); se decidía que los cinco años ininterrumpidos de servicios en nombramientos de plazo fijo no daban derecho automáticamente a un nombramiento permanente, y que habría que tener debidamente en cuenta otros factores, como la actuación profesional sobresaliente, las realidades operacionales de las organizaciones y las funciones básicas correspondientes al puesto (párr. 3 de la secc. V de la resolución 51/226) y se instaba a seguir tratando de aumentar la proporción de nombramientos de plazo fijo en toda la Secretaría (párr. 23 de la secc. V de la resolución 53/221).

b) Siempre y cuando sus servicios sean necesarios y su actuación profesional satisfactoria, el nombramiento de los funcionarios que hayan cumplido cinco años ininterrumpidos con un nombramiento de plazo fijo se convertirá en nombramiento continuo;

c) Además de los motivos actualmente previstos en el Estatuto del Personal para la rescisión de un nombramiento permanente, los nombramientos continuos podrán rescindirse si ello ha de redundar en beneficio de la Organización;

d) En los casos de rescisión de conformidad con el Artículo IX del Estatuto del Personal, el funcionario titular de un nombramiento continuo tendrá derecho a un período de aviso previo de tres meses y a una indemnización por rescisión del nombramiento análoga a la correspondiente a los funcionarios titulares de un nombramiento permanente;

e) Antes de proceder a una rescisión del nombramiento por supresión del puesto, reducción de personal o cambio en las funciones o los mandatos de la oficina, la Administración deberá documentar todo lo que se haya hecho para encontrar una vacante apropiada para el funcionario y darle capacitación con miras a facilitar su reasignación. Los contratos continuos se añadirán al párrafo c) de la regla 109.1, que desde hace tiempo regula los elementos que se deberán tener en cuenta para determinar a qué funcionarios se debe separar del servicio cuando se suprimen puestos o se reduce el personal;

f) La introducción de los nombramientos continuos no afectará a los funcionarios titulares de un nombramiento permanente;

g) Con carácter excepcional, se llevará a cabo un examen de la situación de todos los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal que habrían tenido derecho a ser considerados para la conversión de su nombramiento en permanente si dichas conversiones no se hubieran congelado. La administración aceptó revisar la situación de todos esos funcionarios, analizar los resultados y presentar propuestas para su consideración en las próximas reuniones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración;

h) Una vez que la Asamblea General haya aprobado los nuevos arreglos contractuales, se establecerá, mediante negociaciones entre el personal y la administración un sistema de controles respecto del examen de los documentos en casos de rescisión de un nombramiento continuo.

5. El Sindicato del Personal de Nueva York se sumó al consenso alcanzado entre la Administración y los sindicatos de todos los demás lugares de destino, pero dejó constancia de que consideraba imprescindible que, de alguna manera, se mantuviera el nombramiento permanente para todo el personal, al tiempo que era consciente de que los contratos continuos ofrecían una mayor protección financiera para los funcionarios que en la actualidad eran titulares de un nombramiento de plazo fijo. El Sindicato del Personal de Nueva York afirmó también que, a su juicio, el nombramiento de todos los funcionarios en servicio, cualquiera que fuese su categoría, que cumplieran los requisitos para optar a un nombramiento permanente en el momento de su contratación se debería convertir en permanente, teniendo en cuenta las resoluciones de la Asamblea General en la materia, y que la conversión se debería aplicar a todos los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, tanto del cuadro de servicios generales como del cuadro orgánico.

III. Propuesta revisada

6. El Secretario General mantiene su propuesta básica de simplificar los arreglos contractuales vigentes utilizando únicamente tres tipos de nombramientos que se utilizarán en todas las funciones, los departamentos, los lugares de destino y las misiones sobre el terreno de la Secretaría:

a) Un nombramiento de corto plazo, por un máximo de seis meses, para el personal contratado para cubrir las necesidades estacionales o en los momentos de mayor volumen de trabajo, así como necesidades concretas a corto plazo;

b) Un nombramiento de plazo fijo, que podría renovarse o prorrogarse hasta un período máximo de cinco años. Durante ese tiempo, se evaluarían rigurosamente el desempeño y las competencias de los funcionarios;

c) Un nombramiento continuo que, en función de las necesidades de servicios, se concederá a los funcionarios que hayan cumplido cinco años con un nombramiento de plazo fijo, siempre y cuando durante ese tiempo hayan demostrado poseer el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como se prescribe en la Carta de las Naciones Unidas.

7. En el cuadro que figura en el anexo I se destacan las diferencias entre el nombramiento continuo que se propone y sus alternativas actuales: el nombramiento de plazo fijo y el nombramiento permanente. Es especialmente importante que el nombramiento continuo se pueda rescindir no sólo por los motivos previstos para la rescisión de los nombramientos permanentes, sino también si ello redundaría en beneficio de la Organización y que, dado que se concedería a los funcionarios que hubieran cumplido anteriormente cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo, el funcionario titular de un nombramiento continuo tuviera preferencia sobre los titulares de un nombramiento de plazo fijo, no por una consideración privilegiada similar a la de los funcionarios titulares de nombramientos permanentes, sino por mejor desempeño o, a igualdad de desempeño, por mayor antigüedad.

8. En el anexo II figuran las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal y a la serie 100 del Reglamento del Personal que serían necesarias para poner en práctica la propuesta. Si la Asamblea General aprobara la institución del nombramiento continuo, ulteriormente se prepararían las enmiendas a las series 200 y 300 del Reglamento del Personal que serían comunicadas a la Asamblea General de conformidad con el artículo XII del Estatuto del Personal.

9. El Secretario General cree que su propuesta redundaría en beneficio de la Organización, que precisa una mezcla de personal de carrera y de personal nombrado por períodos más cortos para atender a las nuevas necesidades, al aumento repentino e importante en el volumen de trabajo, y a las fluctuaciones en el tipo de trabajo y estacionales.

10. La existencia de sólo tres tipos de contratos sería más fácil de comprender y haría más equitativo y transparente el sistema. La conversión en nombramiento continuo del nombramiento de los funcionarios que durante sus cinco primeros años de servicio hayan demostrado poseer el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta eliminaría la considerable carga administrativa que supone tener que tramitar miles de renovaciones de nombramientos de plazo fijo cuando llega su fecha de expiración. De este modo, los profesionales de recursos humanos podrían dedicar su tiempo y trabajos a otras cuestiones importantes, como

la gestión de la movilidad, el perfeccionamiento del personal y la promoción de sus perspectivas de carrera, resolución de conflictos en el lugar de trabajo, y la supervisión del ejercicio de la autoridad delegada en cuestiones de derechos humanos.

11. La sustitución de los nombramientos permanentes por nombramientos continuos permitiría dar mayor peso a las necesidades de la Organización cuando se rescinde un nombramiento. En las reglas que actualmente rigen la rescisión de los nombramientos permanentes no se reconoce una serie de consideraciones legítimas tales como el cambio de necesidades, funciones o mandatos de las Naciones Unidas o la reorientación de sus programas, salvo que se deriven de la supresión de puestos o la reducción de personal y no de una redistribución de recursos. El nombramiento continuo podría rescindirse si ello redundara en beneficio de la Organización, consideración que no es pertinente para la rescisión de un nombramiento permanente salvo que se haga con el consentimiento del funcionario. Además, el factor esencial para determinar si se separa del servicio a un funcionario sería su desempeño y, a igualdad de desempeño, su antigüedad en el servicio, no su situación contractual. Por supuesto, la decisión de rescindir un nombramiento continuo estaría sujeta a un proceso que aseguraría una decisión justificada y totalmente documentada.

12. Por último, la utilización general del nombramiento continuo resultaría de gran ayuda al Secretario General en su determinación de incrementar la movilidad del personal, objetivo fundamental de su reforma de la gestión de los recursos humanos. Cualquiera que sea la fuente de financiación, hay que incrementar la movilidad tanto dentro de los departamentos, funciones y lugares de destino como entre ellos, así como con las misiones. Si bien, en teoría, los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal tienen derecho a ser considerados para la conversión de su nombramiento en permanente después de cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios, cualquiera que sea el tipo de financiación, el hecho es que, antes de la congelación de 1995, la conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos permanentes beneficiaba a los funcionarios que ocupaban un puesto que, al momento de tomarse la decisión, estaba financiado con cargo al presupuesto ordinario. En cambio, la conversión del nombramiento en continuo, si bien está sujeta al desempeño y a que se sigan necesitando los servicios del funcionario, no dependería de la fuente de financiación del puesto del funcionario en el momento en que se produjera. Ello eliminaría un serio obstáculo para la movilidad del personal que, de lo contrario, se opondría, con razón, a asumir nuevas funciones que tuvieran una duración o una financiación inciertas, por ejemplo en las misiones de mantenimiento de la paz o en puestos financiados con cargo a contribuciones voluntarias.

13. La conversión en un nombramiento continuo una vez cumplidos cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo en la Organización, sujeta al desempeño y a que el servicio siga siendo necesario, también redundaría en beneficio del personal en general, pues aseguraría la igualdad de trato. Los funcionarios que han dedicado años de su vida al servicio de la Organización y han demostrado el valor de su trabajo, con frecuencia en una sucesión de situaciones difíciles o peligrosas, no deberían preocuparse más de si seguirán contratados cuando expire su contrato actual. El nombramiento continuo permitiría también que se pagara una indemnización a los funcionarios separados de la Organización por motivos de supresión del puesto, reducción de personal o porque su separación redundaba en beneficio de la Organización debido a un cambio en las funciones, los mandatos o las necesidades de las Naciones Unidas.

14. La sustitución del nombramiento permanente por el nombramiento continuo que se propone pondría también fin a la impresión de que, a la hora de decidir a qué funcionarios se ha de separar del servicio cuando se suprime un puesto o hay una reducción de personal, existe en la Organización un grupo de funcionarios que no sólo no están preocupados por si les renuevan o no el nombramiento sino que, además, reciben un trato preferente exclusivamente en virtud de su categoría de permanentes. Con el nombramiento continuo, la comparación se centrará en los méritos relativos y la antigüedad en el servicio y no en el tipo de nombramiento.

IV. Medidas de transición

15. Para introducir la reforma de los mecanismos contractuales propuesta por el Secretario General harían falta medidas de transición destinadas a asegurar la protección de los derechos adquiridos de los funcionarios que se encuentren en activo en el momento de la entrada en vigor del estatuto y el reglamento enmendados:

a) No habría cambios en la situación contractual de los funcionarios titulares de un nombramiento permanente;

b) Los funcionarios titulares de un nombramiento por un período de prueba conservarían el derecho a ser considerados para un nombramiento permanente al final del período de prueba. Después de la fecha de entrada en vigor del estatuto y el reglamento enmendados, no se concederían nuevos nombramientos por un período de prueba;

c) De conformidad con el actual apartado iii) del párrafo b) de la regla 104.12, los funcionarios contratados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal tienen derecho a ser considerados para un nombramiento permanente si cumplen las condiciones siguientes: i) haber cumplido cinco años de servicios ininterrumpidos con un nombramiento de plazo fijo, ii) demostrar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y iii) tener menos de 53 años de edad. La regla especifica que deben tenerse en cuenta “todos los intereses de la Organización”. En el párrafo 3 de la sección V de la resolución 51/226 se aclara que los cinco años ininterrumpidos de servicios no dan derecho automáticamente a un nombramiento permanente y que habría que tener debidamente en cuenta otros factores, como la actuación profesional sobresaliente, las realidades operacionales de las organizaciones y las funciones básicas correspondientes al puesto. Como se acordó en el 26º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, que tuvo lugar en 2002 (véase el párrafo 4 g)), el Secretario General habría llevado a cabo, con carácter excepcional, un examen del caso de todos los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal que cumpliera estas condiciones cuando el estatuto y el reglamento enmendados entrarían en vigor con miras a la conversión de su nombramiento en permanente. En ese mismo período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración se acordó también que en su próxima sesión se presentarían propuestas concretas para un proceso de consideración ordenado².

² Dado que el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración no se pudo reunir en el momento que le correspondía, esas propuestas serán formuladas a la luz del examen de la cuestión por parte de la Asamblea General y se consultará al personal al respecto.

16. El Secretario General observa que, como consecuencia del examen mencionado anteriormente, la proporción del personal permanente en los puestos sujetos a distribución geográfica puede superar el 70 % fijado por la Asamblea General en el párrafo 2 de la sección V de la resolución 51/226. Sin embargo, esta situación sería temporal, dado que la proporción bajaría rápidamente pues luego no se concederían nombramientos permanentes.

V. Conclusiones y recomendaciones

17. **El Secretario General considera que, por las razones que anteceden, con su propuesta para reformar los arreglos contractuales se podrían atender mejor las necesidades de la Organización que con los arreglos vigentes en la actualidad.**

18. **Se invita a la Asamblea General a que apruebe la propuesta y las enmiendas planteadas al Estatuto del Personal, que figuran en el anexo II del presente documento, y a que tome nota de las enmiendas propuestas a la serie 100 del Reglamento del Personal, también en el anexo II.**

Anexo I

Comparación entre los tipos de nombramientos actuales y propuestos

Tipos de nombramientos actuales

Nombramiento de corto plazo (serie 300)

- Se utiliza para los períodos de volumen máximo de trabajo y para hacer frente al aumento estacional del volumen de trabajo y a necesidades concretas a corto plazo.
- Duración máxima: 6 meses

Nombramiento de plazo fijo (serie 100)

- Concedido por un período de tiempo fijo, después del cual expira automáticamente. La renovación no es automática. [Párrafo a) de la regla 109.7]
- Después de cinco años de servicios ininterrumpidos, el funcionario tiene derecho a ser considerado para un nombramiento permanente, siempre y cuando demuestre el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y sea menor de 53 años de edad. En la decisión propiamente dicha se tienen en cuenta “todos los intereses de la Organización”. [Apartado iii) del párrafo b) de la regla 104.12]. Según el párrafo 3 de la sección V de la resolución 51/226, esos intereses incluirían las realidades operacionales y las funciones básicas correspondientes al puesto, con lo que estaría justificado tener en cuenta elementos tales como la naturaleza continua o transitoria de las funciones, la necesidad de que el funcionario siga prestando sus servicios y la duración del mandato, así como consideraciones financieras y si hay unas expectativas razonables de que siga habiendo financiación.
- Si no se convierte en permanente, el nombramiento de plazo fijo se puede renovar. No hay ningún límite para la duración total del servicio con este tipo de nombramiento.
- **Nota:** En 1995, el Secretario General suprimió la posibilidad de conversión del nombramiento en permanente una vez cumplidos cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo. Esta medida se hizo más estricta en la

Tipos de nombramientos propuestos

Nombramiento de corto plazo

- No hay cambios.

Nombramiento de plazo fijo

- Concedido por un período de tiempo fijo, después del cual el nombramiento expira automáticamente. La renovación no es automática.
- Puede renovarse por una duración máxima de cinco años.
- Una vez transcurridos cinco años, en función de la actuación profesional y de que los servicios del funcionario sigan siendo necesarios el nombramiento se convierte en continuo.

*Tipos de nombramientos actuales**Tipos de nombramientos propuestos*

resolución 51/226, en la que se impuso un límite máximo del 70% del número de nombramientos permanentes para los puestos sujetos a distribución geográfica, en la resolución 53/221, en la que la Asamblea General alentó al Secretario General a que siguiera procurando aumentar la proporción de nombramientos de plazo fijo en toda la Secretaría; y en la resolución 57/305, en la que la Asamblea pedía, a la espera de que se sometieran a la consideración del Secretario General las propuestas definitivas sobre los arreglos contractuales, que se siguieran aplicando los arreglos contractuales actuales de conformidad con los mandatos en vigencia.

Rescisión del nombramiento de plazo fijo actual

- El nombramiento se puede rescindir antes de su expiración por supresión del puesto, reducción de personal, prestación de servicios no satisfactorios o incapacidad por motivos de salud, falta de integridad o hechos anteriores al nombramiento que, de haberse conocido, habrían impedido el nombramiento, o por cualquier otra razón que se halle especificada en la carta de nombramiento. [Párrafo b) de la cláusula 9.1]
- Si el nombramiento se va a rescindir por abolición del puesto o reducción de personal, la determinación de a qué funcionario se va a separar del servicio depende de la disponibilidad de un puesto que corresponda a las aptitudes del funcionario y de su competencia relativa, integridad y antigüedad en el servicio. A la hora de retener a un funcionario, se dará preferencia a los funcionarios con nombramientos permanentes o por un período de prueba sobre aquéllos con nombramientos de plazo fijo. [Párrafo c) de la regla 109.1]
- Aviso previo de rescisión del nombramiento: 30 días. [Párrafo b) de la regla 109.3]
- Indemnización por rescisión del nombramiento: la que se dispone en el párrafo a) de la columna 4 del anexo III del Estatuto del Personal.

Rescisión del nombramiento de plazo fijo propuesto

- No hay cambios.
- No hay cambios, salvo que los funcionarios con nombramientos continuos se añadirían a la lista de los funcionarios que tienen preferencia sobre los funcionarios con nombramientos de plazo fijo.
- No hay cambios.
- No hay cambios.

Nombramiento por un período de prueba (serie 100)

- En la actualidad se concede sólo a los funcionarios que han aprobado un concurso para la contratación para puestos del cuadro orgánico. [Párrafo 19 de la sección III.B de la resolución 51/226 de la Asamblea General]
- El período de prueba suele ser de dos años y, de manera excepcional, se puede eximir a los funcionarios de él o se puede reducir o prorrogar por no más de un año. [párrafo a) de la regla 104.12]
- Una vez cumplido el período de prueba, los funcionarios tienen derecho a ser considerados para un nombramiento permanente, que se concederá si han probado su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y han demostrado que poseen el alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta. [Regla 104.13]
- Dejará de utilizarse el nombramiento por un período de prueba. Los funcionarios recién contratados recibirán un nombramiento de plazo fijo, como se ha explicado anteriormente, y después de cinco años serán considerados para un nombramiento continuo.
- Los funcionarios que en la actualidad son titulares de un nombramiento por un período de prueba serán considerados para un nombramiento permanente al final del período de prueba, de conformidad con las reglas vigentes.

Rescisión del nombramiento por un período de prueba

- El nombramiento se puede rescindir en cualquier momento si, a juicio del Secretario General, tal medida ha de redundar en interés de las Naciones Unidas. [Párrafo c) de la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal]
- Si el nombramiento se va a rescindir por abolición del puesto o reducción de personal, la determinación del funcionario que debe ser separado del servicio depende de la disponibilidad de puestos apropiados y de su competencia relativa, integridad y antigüedad en el servicio. A la hora de retener a un funcionario, se dará preferencia a los funcionarios con nombramientos por un período de prueba sobre los funcionarios con nombramientos de plazo fijo. [Párrafo c) de la regla 109.1]
- Aviso previo de rescisión del nombramiento: 30 días. [Párrafo b) de la regla 109.3]

*Tipos de nombramientos actuales**Tipos de nombramientos propuestos*

- Indemnización por rescisión del nombramiento: la que se dispone en el párrafo a) de la columna 3 del anexo III del Estatuto del Personal.

Nombramiento permanente (serie 100)

- Se concede una vez cumplido un período de prueba que suele ser de dos años, siempre y cuando el funcionario cumpla los requisitos de desempeño exigidos. [Párrafo a) de la regla 104.13]
- Como se ha indicado anteriormente, antes de la congelación vigente, los funcionarios que habían cumplido cinco años de servicio con nombramientos de plazo fijo con arreglo a la serie 100 también eran considerados para la conversión de su nombramiento en permanente, nombramiento que se les concedía siempre y cuando demostraran el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y tuvieran menos de 53 años de edad, teniendo en cuenta “todos los intereses de la Organización”. Según el párrafo 3 de la sección V de la resolución 51/226, esos intereses incluirían las realidades operacionales y las funciones básicas correspondientes al puesto, con lo que estaría justificado que se tuvieran en cuenta elementos tales como la naturaleza continua o transitoria de las funciones, la necesidad de que el funcionario siga prestando sus servicios y la duración del mandato, así como consideraciones financieras y si hay unas expectativas razonables de que siga habiendo financiación.
- Después de la conversión en nombramiento permanente no hace falta ningún trámite administrativo.

Rescisión del nombramiento permanente

- Por supresión de puestos o reducción de personal, prestación de servicios no satisfactorios, incapacidad por motivos de salud, falta de integridad o hechos anteriores al nombramiento que, de haberse conocido, habrían impedido el nombramiento. [Párrafo a) de la cláusula 9.1 del Reglamento del Personal]

Nombramiento continuo

- Se concederá después de cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo, siempre y cuando se cumplan los requisitos de desempeño y en función de las necesidades del servicio.

- Después de la conversión en nombramiento continuo no hace falta ningún trámite administrativo.

Rescisión del nombramiento continuo

- Además de los motivos enumerados para la rescisión de un nombramiento permanente de conformidad con el párrafo a) de la cláusula 9.1 del Reglamento del Personal, un nombramiento continuo se podrá rescindir si ello redundaría en beneficio de la Organización.

*Tipos de nombramientos actuales**Tipos de nombramientos propuestos*

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Si la rescisión redundaba en beneficio de la buena administración de la Organización y se ajusta a las normas de la Carta, a condición de que esta medida no sea impugnada por el funcionario. [“Rescisión de nombramiento por acuerdo mutuo” de conformidad con el último párrafo del apartado a) de la cláusula 9.1 del Reglamento del Personal] • Si el nombramiento se va a rescindir por abolición del puesto o reducción de personal, la determinación del funcionario que debe ser separado del servicio depende de la disponibilidad de puestos apropiados y de su competencia relativa, integridad y antigüedad en el servicio. A la hora de retener a un funcionario, los funcionarios con nombramientos permanentes tendrán preferencia sobre aquéllos con nombramientos de otro tipo. [Párrafo c) de la regla 109.1] • Aviso previo de rescisión del nombramiento: 3 meses. [Párrafo a) de la regla 109.3] • Indemnización por rescisión del nombramiento: la que se dispone en el párrafo a) de la columna 2 del anexo III del Estatuto del Personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Se aplica la misma regla, salvo que los funcionarios con nombramientos permanentes tendrán preferencia sobre los funcionarios con nombramientos continuos, que, a su vez, tendrán preferencia sobre los funcionarios con nombramientos de plazo fijo. • Aviso previo de rescisión del nombramiento: 3 meses. • Indemnización por rescisión del nombramiento: igual que en el caso de los nombramientos permanentes. |
|---|---|

Anexo II

Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal

Estatuto del Personal

Cláusula 4.5

a) Normalmente, los secretarios generales adjuntos y los subsecretarios generales serán nombrados por períodos de **hasta** cinco años, que podrán prorrogarse o renovarse. Los demás funcionarios serán nombrados ~~con carácter permanente o temporal~~ **por tiempo indefinido** o con carácter temporal, con arreglo a las modalidades y condiciones, compatibles con el presente Estatuto, que prescriba el Secretario General/la Secretaria General.

b) El Secretario General/la Secretaria General prescribirá a qué funcionarios se podrá otorgar **cada tipo** de nombramiento ~~permanente. Normalmente, el período de prueba para conceder o confirmar un nombramiento permanente no será mayor de dos años; sin embargo, en casos particulares, el Secretario General/la Secretaria General podrá prorrogar el período de prueba por un plazo que no excederá de un año más.~~

Cláusula 9.1

a) El Secretario General/la Secretaria General podrá rescindir el nombramiento de un funcionario/una funcionaria titular de un nombramiento permanente que haya concluido su período de prueba si las necesidades del servicio exigen la supresión del puesto o una reducción del personal, si los servicios del interesado/de la interesada no son satisfactorios o si, por motivos de salud, el funcionario/la funcionaria se halla incapacitado/incapacitada para continuar prestando servicio.

El Secretario General/la Secretaria General podrá también, indicando los motivos que tenga para ello, rescindir el nombramiento de un funcionario/una funcionaria titular de un nombramiento permanente:

- i) Si la conducta del funcionario/de la funcionaria indica que no posee el más alto grado de integridad que exige el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta;
- ii) Si se descubren hechos anteriores al nombramiento del funcionario/de la funcionaria y referentes a su idoneidad que, de haberse conocido en el momento de su nombramiento, hubieran impedido ese nombramiento en razón de las normas que establece la Carta.

No se rescindirá ningún nombramiento en virtud de los apartados i) y ii) *supra* mientras el caso no haya sido examinado y no haya sido objeto de un informe por una junta asesora especial nombrada al efecto por el Secretario General/la Secretaria General.

Por último, el Secretario General/la Secretaria General podrá rescindir el nombramiento de un funcionario/una funcionaria titular de un nombramiento permanente si tal medida ha de redundar en interés de la buena administración de la Organización y se ajusta a las normas de la Carta, a condición de que esta medida no sea impugnada por el funcionario interesado/la funcionaria interesada.

b) El Secretario General/la Secretaria General podrá rescindir el nombramiento de plazo fijo de un funcionario/una funcionaria antes de su fecha de expiración por cualquiera de las razones especificadas en el párrafo a) *supra*, o por cualquier otra razón especificada en la carta de nombramiento.

c) En lo que se refiere a los demás funcionarios, incluidos los funcionarios **titulares de un nombramiento continuo o por un período de prueba que estén cumpliendo el período de prueba que procede a un nombramiento permanente**, el Secretario General/la Secretaria General podrá rescindir en cualquier momento un nombramiento si, a su juicio, tal medida ha de redundar en interés de las Naciones Unidas y **se ajusta a la Carta o por cualquiera de las razones especificadas en el párrafo a) *supra*.**

Anexo III del Estatuto del Personal **Indemnización por rescisión del nombramiento**

Los funcionarios cuyos nombramientos sean rescindidos recibirán una indemnización con arreglo a las disposiciones siguientes:

a) Salvo lo dispuesto en los párrafos b), c) y e) *infra* y en el párrafo b) de la cláusula 9.3, la indemnización por rescisión del nombramiento se pagará de conformidad con la siguiente escala:

Años completos de servicios	Meses de sueldo bruto ajustado, menos las contribuciones del personal, cuando proceda		
	Nombramientos permanentes y continuos	Nombramientos de duración indefinida y por un período de prueba (mientras dure el período de prueba) Nombramientos temporales que no son por un plazo fijo	Nombramientos temporales por un plazo fijo de más de seis meses
Menos de 1	No se aplica	Nada)	Una semana por cada mes que falte para la expiración del contrato, con una indemnización mínima de seis semanas y una indemnización máxima de tres meses
1	No se aplica	1)	
2	3	1)	
3	3	2)	
4	4	3)	
5	5	4)	
6	6	5	3
7	7	6	5
8	8	7	7
9	9	9	9
10	9,5	9,5	9,5
11	10	10	10
12	10,5	10,5	10,5
13	11	11	11
14	11,5	11,5	11,5
15 o más	12	12	12

b) Todo funcionario/toda funcionaria cuyo nombramiento se rescinda por motivos de salud recibirá una indemnización igual a la prevista en el párrafo a) del presente anexo, menos la cuantía de cualquier prestación de invalidez que perciba el funcionario/la funcionaria en virtud de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas durante el número de meses a que corresponda la tasa de indemnización.

c) Todo funcionario/toda funcionaria cuyo nombramiento se rescinda por servicios no satisfactorios o que, por razones disciplinarias, sea despedido/despedita por falta de conducta, pero no sumariamente, podrá, a discreción del Secretario General/de la Secretaría General, percibir una indemnización que no exceda de la mitad de la indemnización prevista en el párrafo a) del presente anexo.

d) No se pagará indemnización:

i) A los funcionarios que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido en la fecha en que terminarán sus servicios;

ii) A los funcionarios titulares de nombramientos ~~temporales que no sean de plazo fijo~~ y **de duración indefinida o por un período de prueba** que se rescindan durante el primer año de servicios;

iii) A los funcionarios titulares de nombramientos temporales de plazo fijo que hayan concluido en la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento;

iv) A los funcionarios que sean despedidos sumariamente;

v) A los funcionarios que abandonen sus puestos;

vi) A los funcionarios que se jubilen con arreglo a los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

e) Los funcionarios contratados específicamente para conferencias y otros servicios de corta duración o para prestar servicios en una misión ~~como consultores~~, o como expertos, y los funcionarios contratados localmente para prestar servicios en oficinas permanentes fuera de la Sede podrán percibir una indemnización por rescisión del nombramiento si así se estipula en sus cartas de nombramiento y de la forma que en ellas se especifique.

Reglamento del Personal

Regla 104.12

Nombramientos con carácter temporal ~~Nombramientos temporales~~

a) Nombramiento por un período de prueba

i) ~~Podrá concederse un nombramiento por un período de prueba a personas de menos de 50 años que sean contratadas para hacer carrera en la Organización.~~ Normalmente, la duración del nombramiento por un período de prueba **concedido antes del [fecha de la entrada en vigor de la enmienda]** ~~de este período de prueba~~ será de dos años. En circunstancias excepcionales, podrá reducirse o podrá prorrogarse por un plazo que no exceda de un año más.

Al finalizar el período de prueba, el titular recibirá un nombramiento permanente o será separado del servicio.

El nombramiento por un período de prueba no tendrá ninguna fecha determinada de expiración y se regirá por las disposiciones del Estatuto y del Reglamento del Personal aplicables a los nombramientos temporales que no son de plazo fijo.

ii) ~~Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado ii) del párrafo b) *infra*,~~ el Secretario General, en los casos adecuados, podrá reducir el período obligatorio de prueba, o eximir de ese requisito al interesado, si éste ha cumplido un período equivalente de servicios ininterrumpidos con un nombramiento de plazo fijo.

[El párrafo a) de la regla 104.12 del Reglamento del Personal será suprimido cuando no queden más funcionarios con esa situación contractual.]

b) Nombramiento de plazo fijo

i) Podrá concederse un nombramiento de plazo fijo, cuya fecha de expiración se indicará en la carta de nombramiento, por un período ~~que no exceda de cinco años, a personas que sean contratadas para trabajos de una duración definida, incluso~~ **inicial de hasta dos años, que podrá ser prorrogado hasta un máximo de cinco años.** Las personas que sean temporalmente adscritas por gobiernos o entidades nacionales para trabajar en las Naciones Unidas **recibirán un nombramiento de plazo fijo;**

ii) El nombramiento de plazo fijo no da lugar a expectativa alguna de renovación ~~ni de conversión en ningún otro tipo de nombramiento;~~

iii) **Se considerará la posibilidad de conceder al funcionario que haya cumplido cinco años de servicios ininterrumpidos con nombramientos de plazo fijo, y haya demostrado poseer el alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta, un nombramiento continuo, atendiendo a la necesidad de que la Organización siga contando con sus servicios.** ~~Independientemente de lo dispuesto en el apartado ii) *supra*, al cumplir cinco años de servicios ininterrumpidos con nombramientos de plazo fijo, los funcionarios que hayan satisfecho plenamente los criterios establecidos en la regla 4.2 y que tengan menos de 53 años, serán considerados de la manera favorable~~

~~posible para recibir un nombramiento permanente, teniéndose en cuenta todos los intereses de la Organización.~~

iv) Los jefes ejecutivos de los programas, fondos y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas administrados separadamente en que el Secretario General haya delegado funciones en materia de nombramientos y ascensos podrán modificar la duración mínima y máxima del período de servicios de los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo según las necesidades específicas del programa, fondo u órgano de que se trate.

Regla 104.13

Nombramientos de duración ilimitada ~~Nombramientos permanentes~~

a) Nombramientos permanentes

i) Podrá concederse un nombramiento permanente, en función de las necesidades de la Organización, a los funcionarios que, por sus aptitudes profesionales, su desempeño y su conducta, hayan probado plenamente su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y demostrado que poseen el alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta, siempre que:

- a. Hayan cumplido el período de prueba exigido en el apartado i) del párrafo a) de la regla 104.12;
- b. Se les haya eximido del período de prueba de conformidad con lo dispuesto en el apartado ii) del párrafo a) de la regla 104.12; o
- c. Hayan cumplido cinco años de servicios ininterrumpidos con nombramiento de plazo fijo **antes del [fecha de entrada en vigor de la enmienda], tengan menos de 53 años, y la conversión de su nombramiento en permanente obedezca a los intereses de la Organización, teniendo en cuenta las realidades operativas, incluidas consideraciones de tipo financiero, y el carácter continuo de sus funciones.**

ii) ~~El departamento u oficina interesados y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la oficina de personal local y el departamento u oficina interesados~~ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos **o la oficina local de recursos humanos** y el departamento u oficina interesado podrán, de común acuerdo, recomendar **directamente** al Secretario General el nombramiento permanente de un funcionario que haya cumplido su período de prueba o haya sido eximido de cumplirlo, conforme a lo dispuesto en el párrafo a) ~~o en el apartado iii) del párrafo b) de la regla 104.12. La recomendación será puesta en conocimiento del órgano central de examen competente antes de ser presentada al Secretario General. De no existir acuerdo, la cuestión será presentada a un órgano central de revisión para que la examine conforme a lo dispuesto en el párrafo i) de la regla 104.14.~~

iii) Los nombramientos permanentes limitados a la prestación de servicios a uno de los programas, fondos u órganos subsidiarios mencionados en el **párrafo b)** de la regla 104.14 podrán ser concedidos por los jefes correspondientes, con la ayuda de las juntas que se establezcan de conformidad con lo dispuesto en ~~la última oración del apartado i) del párrafo a)~~ el **párrafo b)** de la regla 104.14.

b) **Nombramientos continuos**

i) Podrá concederse un nombramiento continuo a los funcionarios que hayan cumplido cinco años de servicios ininterrumpidos con nombramientos de plazo fijo y hayan demostrado poseer el alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta siempre que tengan que seguir prestando sus servicios en atención a necesidades de la Organización.

ii) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la oficina local de recursos humanos y el departamento u oficina interesado podrán, de común acuerdo, recomendar directamente al Secretario General el nombramiento continuo de un funcionario que cumpla los requisitos previstos en la presente regla. De no existir acuerdo, la cuestión será presentada a un órgano central de revisión para que la examine conforme a lo dispuesto en el párrafo i) de la regla 104.14.

iii) Como se establece en el apartado iv) del párrafo b) de la regla 104.12, los jefes ejecutivos de los programas, fondos y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas administrados separadamente en que el Secretario General haya delegado funciones en materia de nombramientos y ascensos podrán modificar la duración del período de servicios de los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo.

c) **Nombramiento de duración indefinida**

Podrá concederse un nombramiento de duración indefinida:

i) ~~A las personas expresamente contratadas para una misión que no reciban un nombramiento de plazo fijo ni un nombramiento regular;~~

ii) ~~Las personas expresamente contratadas para prestar servicios en la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados o en cualquier otro organismo u oficina de las Naciones Unidas que el Secretario General designe.~~

Los nombramientos de duración indefinida **concedidos antes del [fecha de entrada en vigor de la enmienda]** no dan lugar a expectativa alguna de conversión en ningún otro tipo de nombramiento. Los nombramientos de duración indefinida no tendrán una fecha determinada de expiración y, con excepción de lo dispuesto en el apartado ii) del párrafo b) de la regla 106.2, se regirán por las disposiciones del Estatuto y del Reglamento del Personal aplicables a los contratos temporales que no son de plazo fijo.

Regla 104.14**Órganos centrales de revisión**

...

i) **Revisión**

i) Los órganos centrales de revisión examinarán la idoneidad de los funcionarios con nombramientos por un período de prueba considerados para nombramientos permanentes con miras a cerciorarse de que hayan probado plenamente

su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y demostrado que poseen el alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prescribe la Carta de las Naciones Unidas, **siempre que no se haya formulado una recomendación conjunta al Secretario General con arreglo a lo dispuesto en el apartado ii) del párrafo a) de la regla 104.13.** Los órganos centrales de revisión podrán recomendar la conversión del nombramiento en permanente, la prórroga del período de prueba por un año más o la separación del servicio.

ii) **Los órganos centrales de revisión examinarán las recomendaciones de concesión de nombramientos continuos cuando no se haya formulado una recomendación conjunta al Secretario General con arreglo a lo dispuesto en el apartado ii) del párrafo b) de la regla 104.13. Los órganos centrales de revisión podrán recomendar la conversión del nombramiento en continuo o la separación del servicio.**

iii) [antiguo apartado ii) con una nueva numeración; el texto no cambia.]

...

Regla 105.2

Licencias especiales

...

b) Salvo cuando hayan sido contratados expresamente para una misión, los funcionarios que hayan cumplido un año de prueba con servicios satisfactorios y los funcionarios con nombramientos permanentes **o continuos** que sean llamados a las fuerzas armadas del Estado de que son nacionales, sea para instrucción o para servicio activo, podrán recibir una licencia especial sin sueldo mientras dure ese servicio militar, de conformidad con las condiciones indicadas en el apéndice C del Reglamento.

...

Regla 105.3

Vacaciones en el país de origen

...

e) i) Salvo en el caso de los nombrados por un período de prueba, los funcionarios tendrán derecho a las primeras vacaciones en el país de origen en el año civil en que completen dos años de servicios reconocidos al efecto. El funcionario nombrado por un período de prueba no tendrá derecho a las primeras vacaciones en el país de origen mientras no haya recibido un nombramiento permanente o no se haya prorrogado el período de prueba; sin embargo, si el Secretario General considera que **el órgano central de revisión la Junta de Nombramiento y Ascensos** no podrá examinar su caso dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cumplen dos años de servicios, el funcionario podrá tomar las vacaciones en el país de origen a reserva de que se cumplan las demás condiciones previstas en la presente regla.

Regla 106.2

Licencia de enfermedad

...

b) La duración máxima de la licencia de enfermedad a que tenga derecho un funcionario será determinada por la naturaleza y la duración de su nombramiento conforme a las siguientes disposiciones:

...

iii) Los funcionarios con nombramientos permanentes, **continuos** o de duración indefinida, con nombramientos de plazo fijo durante tres años o que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante tres años tendrán derecho a licencia de enfermedad de hasta nueve meses con sueldo completo y de hasta nueve meses con medio sueldo durante cualquier período de cuatro años consecutivos.

...

Regla 109.1

Junta Asesora Especial, definición de rescisión de nombramiento y **criterios de retención preferente** ~~supresión de puestos y reducción de personal~~

...

c) **Criterios de retención preferente** ~~Supresión de puestos y reducción de personal~~

i) ~~Salvo en el caso previsto expresamente en el apartado b) del apartado ii) *infra*,~~ Cuando las necesidades del servicio exijan la supresión de puestos o la reducción de personal, y siempre que haya puestos que correspondan a sus aptitudes y en los que puedan ser empleados con utilidad, deberá retenerse a los funcionarios con nombramientos permanentes con preferencia a los funcionarios con nombramientos de otro tipo, y deberá retenerse a los funcionarios nombrados por un período de prueba **o titulares de un nombramiento continuo** con preferencia a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo de duración indefinida; no obstante, en todos los casos se tendrán debidamente en cuenta la competencia relativa, la integridad y la antigüedad en el servicio. Asimismo, se tendrá debidamente en cuenta la nacionalidad en el caso de los funcionarios que no tengan más de cinco años de servicios o de los funcionarios que hayan cambiado de nacionalidad en el curso de los cinco años precedentes, cuando los puestos disponibles que correspondan a sus aptitudes estén sujetos al principio de la representación geográfica;

ii) ~~En lo que se refiere a los funcionarios contratados localmente,~~ Se estimará que se han cumplido las disposiciones del apartado i) *supra* cuando se haya considerado a los interesados para llenar puestos vacantes apropiados en sus lugares de destino;

iii) Los funcionarios contratados expresamente para prestar servicios en cualesquiera programas, fondos u órganos subsidiarios de las Naciones Unidas que gocen de estatuto especial en materia de nombramientos en virtud de una resolución de la Asamblea General o como resultado de un acuerdo concertado con las Naciones Unidas, no tendrán derecho en virtud de esta regla a ser considerados para puestos fuera del órgano para el cual hayan sido contratados.

Regla 109.2**Renuncia**

...

b) Salvo que se disponga otra cosa en su carta de nombramiento, el funcionario que renuncie deberá dar un aviso previo por escrito de tres meses, si es titular de un nombramiento permanente **o continuo**, o de 30 días si es titular de un nombramiento **de plazo fijo, de duración indefinida o por un período de prueba**. El Secretario General podrá, sin embargo, aceptar la renuncia dada con un aviso previo más breve.

...

Regla 109.3**Aviso previo de rescisión del nombramiento**

a) El funcionario cuyo nombramiento permanente **o continuo** vaya a rescindirse deberá recibir un aviso previo de tres meses por lo menos, dado por escrito. **En dicho aviso deberán hacerse constar expresamente los motivos de la rescisión.**

b) El funcionario cuyo nombramiento **de plazo fijo, de duración indefinida o por un período de prueba** vaya a rescindirse deberá recibir un aviso previo de 30 días por lo menos, dado por escrito, o el aviso previo que se especifique en su carta de nombramiento.

...

Apéndice C del Reglamento del Personal**Disposiciones relativas al servicio militar**

...

c) Los funcionarios que hayan completado un período de prueba de un año con servicios satisfactorios y los funcionarios con nombramientos permanentes o **continuos** podrán gozar, si el gobierno de un Estado Miembro los llama al servicio en sus fuerzas armadas, sea para entrenamiento, sea para servicio activo, de licencia especial sin sueldo durante el período de servicio militar obligatorio. Si otros funcionarios son llamados a servir en las fuerzas armadas, se pondrá fin a sus servicios en la Secretaría conforme a los términos de su nombramiento.

...