



# Asamblea General

Distr. general  
17 de agosto de 2007  
Español  
Original: inglés

---

## Sexagésimo segundo período de sesiones

Temas 119, 130, 135 y 142 del programa provisional\*

### Reforma de las Naciones Unidas: medidas y propuestas

#### Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009

#### Gestión de los recursos humanos

#### Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

## Propuestas detalladas para simplificar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas

### Informe del Secretario General\*\*

#### *Resumen*

Este informe se presenta en respuesta a las peticiones de la Asamblea General que figuran en los párrafos 4 y 5 de la sección VI de su resolución 61/244. Además, en el informe se examinan las observaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre los arreglos contractuales propuestos. A fin de facilitar el análisis de tales cuestiones, en el informe se incorpora totalmente lo esencial del documento A/61/857 sobre ese mismo tema, se incluyen otros elementos dimanantes de las consultas ulteriores con representantes del personal y se atiende a las solicitudes de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Asamblea General.

---

\* A/62/150.

\*\* Este informe se presenta con retraso porque fue necesario verificar los datos.



## I. Antecedentes

1. En su informe titulado “Invertir en el personal” (A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1), el Secretario General expuso los detalles de un nuevo marco para la gestión de los recursos humanos, basado en los principios de la flexibilidad, las normas éticas claras, el trato equitativo del personal, la sencillez, la transparencia y la responsabilidad, haciendo hincapié en la necesidad de integrar al personal que trabajaba en las sedes y sobre el terreno en una única Secretaría mundial.

2. Un componente esencial del nuevo marco para la gestión de los recursos humanos es la propuesta del Secretario General de simplificar los arreglos contractuales mediante la introducción de un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, que regularía las condiciones de empleo de todo el personal de la Secretaría de la Organización e incluiría tres tipos de nombramiento: temporal, de plazo fijo y continuo. Esta propuesta se basa a su vez en propuestas anteriores del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales<sup>1</sup> y tiene en cuenta el marco para los arreglos contractuales aplicables en las organizaciones del régimen común del sistema de las Naciones Unidas, aprobado por la Comisión de Administración Pública Internacional<sup>2</sup>.

3. La propuesta tiene por objeto adaptar los arreglos contractuales a las necesidades operacionales cambiantes de la Organización a fin de promover la igualdad de trato de todos los funcionarios de la Secretaría y responder de manera más eficaz a los mandatos nuevos y cada vez más complejos. La simplificación de los arreglos contractuales es la piedra angular de las reformas generales de gestión de los recursos humanos del Secretario General. Constituye la base del establecimiento de una Secretaría integrada con condiciones de servicio que brinden una seguridad en el empleo cada vez mayor y una equidad de trato del personal. Junto con la puesta en práctica de otras iniciativas de reforma de los recursos humanos, como la mayor movilidad de los funcionarios dentro de la Organización, la armonización de las condiciones de servicio y el establecimiento de 2.500 puestos de carrera para civiles en funciones de mantenimiento de la paz, la simplificación de los arreglos contractuales reforzará considerablemente la capacidad de la Organización de contratar y retener a funcionarios altamente cualificados para atender a las necesidades de recursos humanos existentes y nuevas.

4. En su resolución 61/244 la Asamblea General pidió al Secretario General que estudiara las conclusiones y recomendaciones sobre ese tema que figuraban en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en relación con la gestión de los recursos humanos<sup>3</sup> y que le presentara una hoja de ruta detallada sobre la aplicación de los arreglos contractuales propuestos, incluidos los criterios de elegibilidad.

5. Además, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que examinara las propuestas del Secretario General, en particular la propuesta de introducir un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, sujeto a un único Reglamento del Personal, y que le informara al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo período de sesiones.

---

<sup>1</sup> Véanse los documentos A/55/253 y Corr.1 y A/59/263/Add.1.

<sup>2</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1), anexo IV.*

<sup>3</sup> A/61/537, párrs. 49 a 56.

La Comisión examinó las propuestas del Secretario General en marzo de 2007 y formuló observaciones en una adición de su informe correspondiente a 2006<sup>4</sup>.

6. En abril de 2007, el Secretario General presentó a la Asamblea General su informe titulado “Racionalización de los tipos de contrato de las Naciones Unidas”<sup>5</sup>. En el informe se resumen las razones de ser de las propuestas para simplificar los arreglos contractuales en virtud de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, con tres tipos de nombramiento. Además, se examinan algunas conclusiones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y de la Comisión de Administración Pública Internacional y se señala que otros aspectos de las observaciones de ésta requieren un examen más a fondo, en consulta con funcionarios de las Naciones Unidas, y que tales consultas tendrían lugar en el contexto del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Ese Comité es un mecanismo conjunto establecido por el Secretario General a nivel de toda la Secretaría de conformidad con el Reglamento y el Estatuto del Personal a fin de asesorarlo con cuestiones relacionadas con el bienestar del personal, las condiciones de trabajo y otras políticas a nivel de todo el personal de la Organización y es el órgano de consulta de más alto nivel entre el personal y la administración de las Naciones Unidas.

7. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración celebró su 28º período de sesiones del 25 de junio al 4 de julio de 2007. Asistieron a él representantes de la administración de todos los principales lugares de destino y representantes del personal de la Comisión Económica para África, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, el sindicato del Servicio Móvil, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, el Tribunal Penal Internacional para la Rwanda, el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Universidad de las Naciones Unidas.

8. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración manifestó su apoyo a las propuestas de simplificar los arreglos contractuales, tal como figuraban en el informe del Secretario General (A/61/255), y recomendó que se realizaran aclaraciones y reajustes. El Secretario General manifestó que estaba de acuerdo con las recomendaciones e hizo suyos los acuerdos del Comité sobre la simplificación de los arreglos contractuales, que estaban en consonancia con los principios en que se basaban sus propuestas y eran necesarios para alcanzar los objetivos de la reforma del sistema de contratos.

9. A fin de tener en cuenta las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y de la Comisión de Administración Pública Internacional y facilitar el examen de las cuestiones, el presente informe incorpora en su totalidad lo esencial del documento A/61/857 e incluye otros elementos dimanantes de las consultas con representantes del personal en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El informe responde a las observaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y

<sup>4</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/60/31 y Add.1).*

<sup>5</sup> A/61/857.

contiene la información adicional solicitada por la Comisión Consultiva y la Asamblea General.

10. Los fondos y programas administrados separadamente seguirán teniendo flexibilidad para aplicar los nuevos arreglos contractuales a su personal, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades operacionales.

## **II. Simplificación de los arreglos contractuales en virtud de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal**

11. En la actualidad, el marco contractual empleado por las Naciones Unidas establece distintos tipos de nombramientos en virtud de tres series de reglas del Reglamento del Personal: las series 100, 200 y 300. En la sección VI de su resolución 61/244, la Asamblea General destacó la necesidad de racionalizar el sistema vigente de tipos de contratos de las Naciones Unidas, que carecía de transparencia y cuya administración era compleja. Además, ese sistema no se ajustaba plenamente al marco propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional.

12. En un principio, el servicio de todos los funcionarios se regía por un Reglamento del Personal, denominado en la actualidad la serie 100. La primera edición del Reglamento entró en vigor el 1º de julio de 1948. La serie 200 se introdujo en 1954 para los especialistas que trabajaban en proyectos de asistencia técnica. Posteriormente se introdujo la serie 300 en 1955, que es aplicable a los funcionarios contratados especialmente con nombramientos de corto plazo para conferencias y otros servicios de corta duración en la Sede. En 1955 se introdujo la serie 400, aplicable a los despachadores y guías del Servicio de Visitantes de la Sede. En 1978 se suprimió la serie 400 y los despachadores y guías pasaron posteriormente a regirse por la serie 100. La serie 300 se amplió en 1994 para incluir los nombramientos de duración limitada con miras a la contratación de personal que no se consideraba de carrera y estaba asignado a misiones de mantenimiento de la paz, de consolidación de la paz o de carácter humanitario, a tareas de cooperación técnica sobre el terreno y a situaciones de emergencia. El personal contratado con nombramientos de duración limitada de la serie 300 presta servicio por un período máximo de tres años, con una posible prórroga excepcional por un cuarto y último año.

13. En la preparación del nuevo marco de gestión para los recursos humanos, se llevó a cabo un examen general de los arreglos contractuales de las Naciones Unidas a fin de determinar si seguían ajustándose a las necesidades operacionales de la Organización. A la luz de la experiencia adquirida, se determinó que las series 200 y 300 ya no cumplían los objetivos para los que habían sido introducidas en un principio. La serie 200 se estableció para atender a las necesidades especiales de los proyectos de cooperación técnica, muchos de los cuales habían de ser de corto o mediano plazo, y se financiaban con cargo a fuentes extrapresupuestarias. No obstante, ha dejado de haber un vínculo evidente entre el carácter y la duración de las funciones y la modalidad de financiación. El crecimiento exponencial de la financiación extrapresupuestaria para las actividades básicas de la Secretaría ha provocado un incremento de los nombramientos de la serie 300 para funcionarios que desempeñan diversos cometidos; muchos de ellos desempeñan ahora funciones básicas y prestan servicios tanto en las oficinas sobre el terreno como en lugares de

destino estables, a menudo junto a funcionarios con nombramientos de la serie 100. Por otra parte, no existen mecanismos estructurados de contratación que garanticen un proceso público y competitivo, ni existen mecanismos precisos de ascenso profesional para los funcionarios de la serie 200, algunos de los cuales han prestado servicio durante prolongados períodos de tiempo y son “reclasificados” mediante procesos oficiosos. Además, existen limitaciones por lo que respecta a la utilización de la experiencia del personal de la serie 200 en otros cargos de la Secretaría.

14. Los nombramientos de duración limitada con arreglo a la serie 300 no han respondido a las expectativas creadas cuando se introdujeron y ya no cumplen el objetivo previsto de facilitar una contratación rápida y agilizar la administración del personal. A lo largo de los años se han introducido cada vez más salvaguardias para asegurar la transparencia y la competitividad del proceso de contratación, aplicando los mismos procedimientos y normas vigentes en el conjunto de la Secretaría, con la mínima salvedad de un examen por parte de un órgano consultivo mixto. Se ha hecho cada vez más difícil administrar la remuneración global a raíz de las mejoras introducidas para atender a las legítimas preocupaciones y necesidades de los funcionarios. Por otra parte, puesto que los nombramientos de duración limitada no proporcionaban una remuneración adecuada ni perspectivas de carrera, la continuidad de su uso ha disminuido la capacidad de la Organización para atraer y retener a los expertos, directores y administradores cualificados que necesita en las grandes operaciones de paz multidimensionales.

15. A la luz de las graves deficiencias del actual sistema y a fin de introducir un sistema que ayude a las Naciones Unidas a cumplir su mandato y a aumentar la sencillez, claridad, transparencia y justicia para todos los interesados, el Secretario General ha propuesto reducir las tres series del Reglamento del Personal a una sola serie.

16. Una sola serie de reglas del Reglamento del Personal también promovería el trato equitativo de los funcionarios al asegurar que sus condiciones de servicio se rigen por los mismos criterios. Los numerosos arreglos contractuales crean distintas categorías de funcionarios. En lugares de destino estables y oficinas sobre el terreno, los funcionarios que prestan servicios juntos y realizan las mismas funciones durante períodos comparables reciben distintas prestaciones según la serie del Reglamento del Personal con arreglo a la cual fueron contratados. Esa situación alimenta la sensación de desigualdad y afecta negativamente a la moral de los funcionarios, lo que hace más difícil atraer y retener a funcionarios.

17. Por último, la introducción de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal simplificaría el marco conceptual, facilitando así su administración, además de aumentar su eficacia en función del costo y su transparencia para los funcionarios. El mantenimiento de contratos múltiples y complicados crea dificultades de administración y aumenta significativamente las posibilidades de errores administrativos, puesto que exige grandes conocimientos de las distintas series de reglas del Reglamento del Personal y las diferencias entre ellas. La simplificación de los arreglos contractuales también facilitaría enormemente la elaboración y aplicación del próximo sistema de planificación institucional de los recursos.

### **Observaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional**

18. En su reciente examen de las propuestas del Secretario General, la Comisión de Administración Pública Internacional acogió con satisfacción los esfuerzos del Secretario General para simplificar los arreglos contractuales<sup>6</sup> existentes, uno de cuyos elementos esenciales era la introducción de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal. Al examinar las cuestiones de servicio sobre el terreno, la Comisión de Administración Pública Internacional reconoció que los nombramientos de duración limitada ya no se ajustaban a las necesidades de la Organización, limitaban la flexibilidad de la administración de retener al personal y ya no eran más sencillos de administrar. Además, la remuneración ofrecida no era competitiva frente a la ofrecida por otras organizaciones del régimen común, lo cual restringía las posibilidades de contratación e incidía negativamente en la moral del personal. Por ello, la Comisión recomendó que los contratos de nombramiento de duración limitada de la serie 300 dejaran de utilizarse gradualmente en los lugares de destino no aptos para familias y fueran sustituidos por los contratos de plazo fijo definidos en el marco contractual de la Comisión<sup>7</sup>. La propuesta del Secretario General de simplificar los arreglos contractuales con sujeción a una sola serie de reglas del Reglamento del Personal está en consonancia con la recomendación de la Comisión de dejar de utilizar gradualmente los nombramientos de duración limitada de serie 300.

### **III. Simplificación de los arreglos contractuales mediante la reducción de los tipos de nombramientos**

19. De conformidad con el sistema vigente de arreglos contractuales, que, según la Asamblea General, es sumamente complejo y no se ajusta al marco contractual de la Comisión de Administración Pública Internacional<sup>8</sup>, es posible recurrir a numerosos tipos de nombramientos. Hay nombramientos de prueba, de plazo fijo, indefinidos y permanentes en la serie 100; de corto plazo, de mediano plazo y de largo plazo en la serie 200; y de corto plazo y de duración limitada en la serie 300.

20. Como se ha indicado, la simplificación de los arreglos contractuales es necesaria para atender a las necesidades operacionales, eliminar los obstáculos a la movilidad, promover la equidad y la transparencia y lograr que los arreglos contractuales sean más fáciles de administrar y más transparentes para los funcionarios. A fin de alcanzar tales objetivos, otro elemento esencial de la simplificación de los arreglos contractuales es la reducción de los tipos de nombramientos a tres.

21. El Secretario General propone que, con sujeción a una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, la duración del nombramiento venga determinada por las necesidades operacionales de la Organización. Se utilizarían los tres tipos de nombramientos siguientes para todas las funciones de la Secretaría, departamentos, lugares de destino y misiones sobre el terreno:

---

<sup>6</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1), párrs. 3 y 4.*

<sup>7</sup> *Ibíd.*, párr. 41, y A/61/861, párr. 10.

<sup>8</sup> Resolución 61/244, secc. VI.

a) Un nombramiento temporal, por un período máximo de un año (o un período de hasta dos años para responder a un aumento de las necesidades sobre el terreno), para funcionarios contratados para responder a un volumen estacional o máximo de trabajo y a necesidades concretas de corto plazo;

b) Un nombramiento de plazo fijo, que podría ser renovado o prorrogado por un período máximo de cinco años;

c) Un nombramiento continuo, que sería de duración ilimitada.

22. La propuesta del Secretario General de reducir a tres el número de tipos de nombramientos tiene por objeto ajustarse al marco contractual de la Comisión de Administración Pública Internacional, que también establece esos tipos de nombramientos.

23. Al ingresar en la Organización se ofrecería a los funcionarios o bien un nombramiento temporal o bien un nombramiento de plazo fijo. Los funcionarios que hubieran cumplido un período de servicio ininterrumpido de cinco años en la Organización podrían ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo.

24. Al establecerse nombramientos continuos, dejarían de concederse nombramientos permanentes. Esa modificación no afectaría a los funcionarios que ya tuvieran un contrato permanente ni menoscabaría los derechos adquiridos de los funcionarios que, en el momento en el que se hiciera efectivo el cambio, tuvieran derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento permanente en virtud de las normas vigentes. La introducción de los nombramientos continuos, que permitirían la rescisión por los mismos motivos que los nombramientos permanentes, así como en beneficio de la buena administración de la Organización, aportaría un mecanismo para que ésta otorgara nombramientos de carrera a funcionarios con mucha antigüedad que hubieran demostrado altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, garantizando al mismo tiempo que la Organización no soporta una carga excesiva en caso de cambio de necesidades, funciones o mandatos de las Naciones Unidas o de reorientación de sus programas. Además, la introducción de los nombramientos continuos reduciría considerablemente la carga administrativa de tramitar miles de renovaciones de nombramientos de plazo fijo cuando llega su fecha de expiración.

25. En el documento A/61/857, el Secretario General indicaba que los pormenores de los tres tipos de nombramientos se presentarían a la Asamblea General. Esos pormenores se precisan *infra*, junto con la respuesta del Secretario General a las observaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional respecto de cada tipo de nombramiento.

### **Nombramientos temporales**

26. El Secretario General propone que los nombramientos temporales se utilicen para contratar a funcionarios para responder a un volumen estacional o máximo de trabajo y a necesidades concretas de corto plazo, por un período máximo de un año. En el caso de los funcionarios nombrados para atender a un aumento de las necesidades sobre el terreno, los nombramientos temporales tendrían una duración total de hasta dos años. El Secretario General considera que esta propuesta se ajusta al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional, en el que se establece que los nombramientos temporales se concederían para atender a necesidades concretas y a corto plazo de la Organización cuya duración fuera de

menos de un año o por un período más largo en el caso de servicio de corto plazo de duración limitada en misiones especiales, proyectos de duración limitada y operaciones especiales de asistencia humanitaria.

27. La Comisión de Administración Pública Internacional señaló que

para ceñirse al marco de la Comisión, el Secretario General debería utilizar el nombramiento de plazo fijo con un límite de dos años o establecer que el nombramiento temporal tuviera una duración máxima de un año, con la posibilidad de renovarlo si fuese necesario. En el Reglamento del Personal deberían definirse más claramente las condiciones que deben cumplirse para renovar un nombramiento temporal. Por lo general, si se conoce de antemano que los servicios se necesitarán por más de un año, la opción adecuada sería el nombramiento de plazo fijo<sup>9</sup>.

Los funcionarios con nombramientos temporales de menos de un año no estarían sujetos a un período de prueba<sup>10</sup>. El Secretario General está de acuerdo con esas observaciones de la Comisión y con el hecho de que los nombramientos temporales deberían tener una duración de un año como máximo y poder ser prorrogados otro más sobre el terreno cuando así lo exigieran las necesidades operacionales.

### **Nombramientos de plazo fijo**

28. El Secretario General propone que se establezcan nombramientos de plazo fijo de un año o más para los funcionarios. Los nombramientos de plazo fijo podrían renovarse o prorrogarse hasta un máximo de cinco años. Los funcionarios que entrasen al servicio de la Organización estarían sujetos a un período de prueba durante su primer año de servicio. El Secretario General considera que esa propuesta se ajusta al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional, en el que se establece que el nombramiento de plazo fijo será de una duración mínima de un año y máxima de cinco años<sup>11</sup>. De conformidad con el marco, el período de prueba tiene una duración de seis meses a dos años.

#### *Limitaciones de los nombramientos de plazo fijo*

29. En el documento A/61/255, el Secretario General propuso, además, que, en función de las necesidades de la Organización, los contratos de plazo fijo pudiesen seguir limitados a proyectos o misiones particulares a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo, especialmente cuando el mandato tuviera un carácter claramente finito<sup>12</sup>. A juicio de la Comisión de Administración Pública Internacional, los contratos actuales para misiones determinadas no ofrecen la flexibilidad necesaria para trasladar al personal entre distintos lugares de destino y no responde a la necesidad de contar con una plantilla de alcance mundial. Además, la Comisión observó que el contrato de la serie 100 para misiones determinadas ofrecía una suma considerablemente inferior a la que pagaban otras organizaciones del régimen común para nombramientos de la serie 100. En opinión de la Comisión, el contrato para una misión determinada no estaba en consonancia

<sup>9</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1), párr. 18.*

<sup>10</sup> *Ibíd.*, párr. 19.

<sup>11</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento No 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1), anexo IV, párr. 13.*

<sup>12</sup> A/61/255, párr. 244.



con el marco de la Comisión, ya que crearía tipos adicionales de nombramientos, lo que daría lugar a cinco tipos de contratos en lugar de a tres<sup>13</sup>. El Secretario General desea aclarar que su propuesta tenía por objeto hacer frente a la necesidad de proceder con prudencia fiscal al emplear a funcionarios para proyectos y misiones con mandatos claramente finitos.

30. No obstante, teniendo en cuenta las preocupaciones manifestadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, el Secretario General ha hecho suya la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que los contratos del personal de contratación internacional que presten servicios en operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz dejen de disponer que la prestación de servicios se limita a una misión concreta a fin de facilitar los esfuerzos que realiza el Secretario General para asignar funcionarios a puestos con objeto de atender a modificaciones de las necesidades operacionales.

*Prórroga de los nombramientos de plazo fijo por más de cinco años*

31. En el documento A/61/255, el Secretario General propuso que la duración de los nombramientos de plazo fijo fuera como máximo de cinco años, dado que se preveía la posibilidad de ofrecer un nombramiento continuo a los funcionarios que hubieran cumplido un período de cinco años de servicios ininterrumpidos; cuando los servicios del funcionario ya no fuesen necesarios o no se ajustasen a los criterios establecidos, el funcionario en cuestión sería separado de su cargo al concluir el nombramiento de plazo fijo de cinco años. La Comisión de Administración Pública Internacional consideró que el límite máximo de cinco años para los nombramientos de plazo fijo reducía la flexibilidad de la administración para asignar al personal a puestos en función de las necesidades de la Organización<sup>14</sup>.

32. En relación con el mantenimiento de la paz, el Secretario General reconoce que, al margen de la necesidad de referencia indicada de 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional para las operaciones de mantenimiento de la paz, tal como se ha señalado en el párrafo 46, el tipo de cometido y el número de funcionarios necesarios dependen de la evolución de las necesidades operacionales, lo que hace necesario proceder con prudencia fiscal al designar a funcionarios para que presten servicios en misiones o proyectos. No obstante, también es necesario hacer frente a las dificultades con que tropieza la Organización para contratar y retener a funcionarios para operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Las condiciones de servicio, particularmente la seguridad en el empleo, constituyen los principales obstáculos para retener a personal civil idóneo, experimentado y calificado.

33. Por consiguiente, el Secretario General propone que los funcionarios de contratación internacional de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz que no formen parte de los 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional en tales operaciones y demuestren altos niveles de eficiencia, competencia e integridad tengan normalmente prórrogas de sus nombramientos de plazo fijo hasta un máximo de dos años, sus servicios no se limiten a una misión concreta con objeto de atender a las necesidades operacionales

<sup>13</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1), párrs. 5 a 7.*

<sup>14</sup> *Ibíd.*, párr. 15.

indicadas de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz y puedan seguir trabajando con nombramientos de plazo fijo mientras sean necesarios sus servicios.

34. Además, en otros casos podrían permitirse las prórrogas de los nombramientos de plazo fijo más allá de cinco años cuando una breve prórroga no superior a un año fuera en interés de la Organización y del funcionario de que se tratara.

35. En lo concerniente a la preocupación de la Comisión de Administración Pública Internacional de que la limitación de los nombramientos de plazo fijo a una duración máxima de cinco años crearía dificultades a los fondos y programas<sup>15</sup>, el Secretario General destaca que los fondos y programas contarán con la flexibilidad necesaria para que los nombramientos de plazo fijo se prorroguen más allá de cinco años de conformidad con sus mandatos operacionales.

### **Nombramientos continuos**

36. El Secretario General propone que los funcionarios que cuenten con cinco años de servicio ininterrumpidos en la Organización sean tenidos en cuenta para recibir un nombramiento continuo, siempre que siguieran necesitándose sus servicios en el mismo departamento o en otro lugar de la Organización y los funcionarios en cuestión hubieran demostrado altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, documentados por las evaluaciones de su actuación profesional. Un nombramiento continuo sería de duración ilimitada. El período de prueba no se aplicaría a los funcionarios que hubieran recibido un nombramiento continuo, dado que los cinco años de servicio cumplidos por los funcionarios antes recibir un nombramiento constituirían una base suficiente para evaluar su actuación profesional. El Secretario General considera que esa propuesta se ajusta al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional, en el que se dispone que los nombramientos continuos son de duración ilimitada y que la continuidad del servicio se basará en criterios tales como el interés de la Organización, cumplir cabalmente las expectativas de actuación profesional y respetar las normas de conducta.

#### *Circunstancias en las que ha de tenerse en cuenta a un funcionario para un nombramiento continuo*

37. La Comisión de Administración Pública Internacional consideró que la propuesta del Secretario General respecto de los nombramientos continuos equivaldría a una

conversión automática, porque no existe concurso ni se limita el número de conversiones, de modo que básicamente todos los miembros del personal reunirían los criterios necesarios para la conversión. Así, todos los miembros del personal tendrían expectativas de conversión a un nombramiento continuo después de cinco años de servicio con un desempeño satisfactorio<sup>16</sup>.

38. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración examinó las propuestas del Secretario General junto con las observaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y acordó que las propuestas del Secretario General estaban en consonancia con el marco de la Comisión respecto de los

<sup>15</sup> *Ibíd.*

<sup>16</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/61/30/Add.1), párr. 9.*

arreglos contractuales, en el que se señalaba que “el nombramiento con un contrato continuo se consigue mediante procedimientos de selección públicos y transparentes con arreglo al estatuto y reglamento de la organización”<sup>17</sup>. En su informe, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración manifestó la opinión de que la preocupación de la Comisión respecto de la concesión de nombramientos continuos ya había sido abordada en las políticas de selección competitivas del personal de la Organización, en el momento de la contratación o con motivo del traslado a otro puesto dentro de la Organización. Todos los puestos se anuncian y son objeto de un riguroso proceso de selección, lo que incluye diversos criterios de evaluación y mecanismos de valoración. Además, todos los funcionarios se someten a evaluaciones anuales sobre su actuación profesional.

39. En cuanto a los criterios para tener derecho a la concesión de nombramientos continuos, el Secretario General considera que cinco años de servicio ininterrumpidos en la Organización únicamente servirían para determinar que el funcionario en cuestión tiene derecho a ser tenido en cuenta para un nombramiento continuo y no le conferiría el derecho a una conversión automática. Antes de que el funcionario pueda recibir un nombramiento continuo, han de satisfacerse otros dos criterios: a) que siga existiendo la necesidad de contar con los servicios del funcionario en el mismo departamento o en otro lugar de la Organización; y b) que el funcionario en cuestión haya demostrado altos niveles de eficacia, competencia e integridad, documentados por las evaluaciones de su actuación profesional.

40. En su resolución 61/244, la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara más detalles sobre los criterios para tener derecho a nombramientos permanentes. El Secretario General considera que los dos criterios propuestos contienen los elementos esenciales que han de examinarse al tener en cuenta a un funcionario para un nombramiento continuo y que tales criterios, si se aplican rigurosamente, garantizarán que los nombramientos continuos no se otorguen de manera automática, sino sobre la base de las necesidades de la Organización y del desempeño profesional. Esa opinión era compartida por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. No obstante, el Secretario General considera que podría ser útil precisar cómo se aplicarían ambos criterios, siguiendo las recomendaciones del Comité. Al aplicar el criterio de que “sigue existiendo la necesidad”, los directores de los programas y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión considerarían si los servicios del funcionario son necesarios para la Organización en un futuro previsible. En lo concerniente al criterio de los “altos niveles”, correspondería a los directores de los programas y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos llevar a cabo un examen a fondo del desempeño profesional del funcionario, lo que incluiría examinar su expediente y las evaluaciones del desempeño profesional. El funcionario debería haber obtenido calificaciones plenamente satisfactorias durante cuatro años al servicio de las Naciones Unidas y no debería haber sido sometido a ninguna medida disciplinaria.

41. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración respaldó la propuesta del Secretario General de que la situación de los funcionarios con derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo sería examinada por el departamento u oficina correspondiente, por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y, en caso del personal de contratación local, por la oficina local de

---

<sup>17</sup> *Ibíd.*, *sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1)*, anexo IV, párr. 10.

recursos humanos, tras de lo cual sería necesaria la aprobación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. A falta de acuerdo o en caso de que no se recomendara un nombramiento continuo, el asunto se sometería a la consideración de un órgano de revisión central. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración consideró que el procedimiento propuesto por el Secretario General establecía salvaguardias adecuadas para los funcionarios, al tiempo que garantizaba que éstos habrían de reunir los niveles más adecuados.

*Limitaciones a los nombramientos continuos*

42. En el documento A/61/255, el Secretario General propuso, además, que, en función de las necesidades de la Organización, los contratos de plazo fijo y los contratos continuos siguieran estando limitados a proyectos o misiones particulares a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo, especialmente cuando el mandato tuviera un carácter claramente finito<sup>18</sup>.

43. La Comisión de Administración Pública Internacional no estaba de acuerdo con la idea que figuraba en la propuesta del Secretario General de que los nombramientos pudieran limitarse a proyectos o misiones particulares de mantenimiento de la paz a fin de evitar que se crearan esperanzas infundadas de empleo a largo plazo, especialmente cuando el mandato tuviera un carácter claramente finito. En opinión de la Comisión, en tales casos no debían otorgarse nombramientos continuos<sup>19</sup>.

44. El Secretario General recuerda que, de conformidad con el marco contractual de la Comisión, los contratos continuos son “un instrumento para facilitar la gestión estratégica de los recursos humanos con miras a la consecución de sus objetivos generales”<sup>20</sup>. Así pues, el Secretario General considera que sería acorde con el marco utilizar contratos continuos sin limitaciones en las oficinas establecidas de la Secretaría mundial, donde las necesidades de recursos humanos suelen ser estables en cuanto al número y amplias en cuanto a las funciones. En el marco se reconoce que sigue existiendo la necesidad de contar con una plantilla de alcance mundial para desempeñar funciones esenciales para el mandato general de la Organización.

45. El Secretario General reconoce que, a diferencia de las oficinas establecidas en el resto de la Secretaría, las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, que incluyen operaciones de mantenimiento de la paz propiamente dichas y misiones políticas especiales, han registrado históricamente incrementos y disminuciones de sus necesidades de personal en función del tipo y del número de operaciones de mantenimiento de la paz establecidas por el Consejo de Seguridad.

46. Mediante la realización de un examen a fondo de la experiencia del último decenio y de la planificación estratégica de los recursos humanos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz observó que se necesitaban 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional para operaciones de mantenimiento de la paz con el fin de satisfacer las necesidades de referencia a

---

<sup>18</sup> A/61/255, párr. 244.

<sup>19</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30*, adición (A/61/30/Add.1), párrs. 5 y 6.

<sup>20</sup> *Ibíd.*, *sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1)*, anexo IV, párr. 1.

mediano plazo. El Secretario General acoge favorablemente el apoyo de la Comisión de Administración Pública Internacional<sup>21</sup> y del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración a su propuesta de que esos 2.500 funcionarios tengan derecho a ser tenidos en cuenta para nombramientos continuos y que reciban tales nombramientos siempre que cumplan cabalmente las expectativas de actuación profesional y demuestren altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, documentados por las evaluaciones de su actuación profesional. Los 2.500 funcionarios de carrera de contratación internacional en las operaciones de mantenimiento de la paz se seleccionarían por concurso<sup>22</sup> y tendrían la obligación de demostrar movilidad y de desplegarse rápidamente para atender a las necesidades operacionales.

47. En lo concerniente a los funcionarios de misiones de contratación local para operaciones de las Naciones Unidas para mantenimiento de la paz, el Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que la Organización tiene la obligación de ofrecer una mayor seguridad en el empleo durante una misión y ofrecer prestaciones por rescisión del nombramiento que permitan al personal de misión de contratación local obtener un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia cuando termina la misión correspondiente. Así pues, aunque cabe esperar que la mayoría de las operaciones tengan una fecha de cierre, los funcionarios de contratación local cuyos servicios siguieran siendo necesarios después de cinco años y se ajustaran a las normas vigentes tendrían derecho a recibir un nombramiento continuo. Recibirían indemnizaciones por rescisión del nombramiento en consonancia con la duración del nombramiento cuando concluyera su período de prestación de servicio, normalmente a la clausura de la misión, con lo que se alentaría a ese personal a permanecer en su país de origen y hacer un uso adecuado de su competencia y de la experiencia adquirida durante su servicio en la Organización. Como se desconoce cuándo terminará cada operación de mantenimiento de la paz, por el momento no es posible determinar los costos reales de las posibles indemnizaciones por rescisión que se pagarían con cargo a los gastos comunes del personal de las misiones de mantenimiento de la paz afectadas.

48. El Secretario General considera que no se ajustaría a las necesidades operacionales de la Organización ni a su política de movilidad evaluar la necesidad constante por referencia a un mandato, una función o puesto concreto. Dado que un principio fundamental de la política de movilidad consiste en que los funcionarios no están vinculados a sus puestos, las características de un puesto concreto no deben tener una repercusión definitiva en las perspectivas de carrera ni en la seguridad en el empleo. Si todos los funcionarios que trabajan en proyectos o entidades con mandatos finitos no tuvieran derecho a ser tenidos en cuenta para nombramientos continuos, los funcionarios no estarían dispuestos a ocupar puestos en proyectos o entidades con tales mandatos, con lo que se menoscabaría la capacidad de ejecución de los programas. En consecuencia, el Secretario General considera que los funcionarios que trabajan en proyectos pueden recibir un nombramiento continuo, que sería sin limitación, siempre que siga existiendo la necesidad de sus servicios en el mismo departamento o en el otro lugar de la Organización.

---

<sup>21</sup> *Ibíd.*, *sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30*, adición (A/61/30/Add.1), párr. 6.

<sup>22</sup> A/61/850, párr. 20.

*Proceso agilizado para tener en cuenta a los funcionarios contratados mediante concursos nacionales*

49. La Comisión de Administración Pública Internacional observó que los concursos nacionales constituían un mecanismo útil para seleccionar a los candidatos más idóneos de Estados Miembros insuficientemente representados para desempeñar cargos de carrera de las categorías P-2 y P-3. La Comisión manifestó preocupación por el hecho de que los arreglos contractuales que se ofrecerían a los candidatos presentados en el marco de los concursos nacionales, tal como proponía el Secretario General (nombramientos de plazo fijo con la posibilidad de ser tenidos en cuenta para nombramientos continuos después de cinco años) podrían dar lugar a una disminución de la tasa de aceptación de los candidatos propuestos en el marco de concursos nacionales, razón por la que recomendó que, en lugar de eso, fuesen tenidos en cuenta para nombramientos continuos después de dos años<sup>23</sup>.

50. El Secretario General subraya que uno de los objetivos fundamentales de la propuesta de simplificar los arreglos contractuales es elevar el nivel de equidad y de coherencia en relación con el trato del personal, así como simplificar la administración. El Secretario General considera que es importante evitar crear diferentes categorías de funcionarios con diferentes umbrales para ser tenidos en cuenta con miras a recibir un nombramiento continuo. Dado que los miembros que entran al servicio de la Organización en los niveles superiores mediante rigurosos procesos de concurso y con muchos años de experiencia profesional probada tendrían que prestar servicios durante cinco años antes de ser tenidos en cuenta para nombramientos continuos, lo mismo debería hacerse en el caso de los funcionarios sujetos a concursos nacionales, los cuales tienen pocos años de experiencia profesional —o ninguna experiencia— antes de ser contratados.

51. Aunque reconoce que los concursos nacionales constituyen un mecanismo importante de contratación, el Secretario General considera que, por las razones expuestas *supra*, no debe modificarse la propuesta de tener en cuenta a los funcionarios contratados con arreglo a concursos nacionales para desempeñar nombramientos continuos después de cinco años de servicio ininterrumpido con nombramientos fijos en la Organización, de conformidad con los requisitos aplicables a todos los demás funcionarios contratados en la Organización mediante concursos. El Secretario General acoge favorablemente el apoyo prestado al respecto por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y hace suya su recomendación de que, de conformidad con el nuevo marco contractual, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión debe supervisar detenidamente las tasas de retención de los funcionarios contratados en el marco de concursos nacionales para garantizar que no se produzcan efectos perjudiciales como consecuencia de los nuevos arreglos contractuales.

*Rescisión de los nombramientos continuos*

52. En relación con la rescisión en interés de la buena administración de la Organización, la Comisión Consultiva pidió al Secretario General que diera aclaraciones en cuanto a las posibilidades de recurso en virtud del nuevo sistema<sup>24</sup>. El Secretario General manifiesta que el funcionario de que se trate tendría la

<sup>23</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1), párr. 12.*

<sup>24</sup> A/61/537, párr. 54.

posibilidad de recurrir la recomendación y la documentación justificativa y formular observaciones al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos antes de que se adoptara una decisión definitiva. La decisión adoptada por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de rescindir un nombramiento continuo constituiría una decisión administrativa sujeta a recurso de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal. De conformidad con el apartado i) del párrafo c) de la regla 112.2, un funcionario también puede solicitar por escrito al secretario de la junta mixta de apelaciones competente la suspensión de la aplicación de esa decisión.

*Consideración de los nombramientos continuos cuyos titulares no son funcionarios de la Secretaría*

53. La Comisión de Administración Pública Internacional manifestó preocupación por el hecho de que, si sólo se concedieran contratos continuos después de cinco años de servicio con un nombramiento de plazo fijo, el empleo no sería atractivo para el personal de otras organizaciones del régimen común que prestara servicios con nombramientos continuos. Según la Comisión, esa situación podía restringir la movilidad en el régimen común<sup>25</sup>. Esas observaciones parecen basarse en la hipótesis de que los funcionarios a los que se les hubiera otorgado un nombramiento continuo en otras organizaciones del régimen común tendrían que comenzar por tener un nombramiento de plazo fijo si fueran contratados para prestar servicios en la Secretaría. En la actualidad los funcionarios con nombramientos permanentes mantienen su condición cuando son contratados desde otras organizaciones del régimen común para prestar servicios en la Secretaría. Esa práctica se mantendría en relación con los nombramientos permanentes y continuos en el marco del nuevo sistema. Por ello, no constituiría un desincentivo para los funcionarios del régimen común el hecho de aceptar un nombramiento en la Secretaría.

*“Sustitución” de los contratos permanentes en lo sucesivo*

54. La Comisión Consultiva señaló que la “sustitución” de los contratos permanentes, tal como se examinaba en la propuesta del Secretario General, debía entenderse como la “introducción” de los contratos continuos y que ello no significa “sustituir” los contratos permanentes de que son titulares algunos funcionarios actualmente, ni negar la posibilidad de obtener un contrato permanente a aquellos que reúnan las condiciones<sup>26</sup>. El Secretario General confirma esa idea de la Comisión Consultiva. La referencia en la propuesta a la “sustitución” de los nombramientos permanentes por nombramientos continuos, en lugar de la “introducción” de nombramientos continuos, tiene por objeto subrayar que los nombramientos continuos no se crearían simplemente como una nueva categoría de nombramientos además de los permanentes, sino que, en lo sucesivo, se otorgarían en lugar de los nombramientos permanentes.

<sup>25</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1, párr. 13).*

<sup>26</sup> A/61/537, párr. 49.



## IV. Calendario de ejecución

55. La Asamblea General, en su resolución 61/244, pidió al Secretario General que le presentara una hoja de ruta detallada sobre la aplicación de los arreglos contractuales propuestos, incluidos los criterios de elegibilidad. Éstos figuran en los párrafos 39 a 41 *supra*.

56. El Secretario General ha señalado las medidas que habrá que tomar en el plazo de 6 a 12 meses después a la decisión que adopte la Asamblea General sobre la propuesta de simplificar los arreglos contractuales. En aras de la claridad, el calendario que se indica *infra* se basa en la hipótesis de que la Asamblea General aprueba la propuesta del Secretario General de simplificar los arreglos contractuales y las modificaciones del Estatuto del Personal durante la parte principal de su sexagésimo segundo período de sesiones. En el anexo I del presente informe figuran las modificaciones que es necesario realizar en las cláusulas 4.5 y 9.1 y en el anexo III del Estatuto del Personal. Por consiguiente, las referencias a fechas concretas tienen únicamente carácter ilustrativo.

a) El nuevo marco contractual se introduciría el 1º de julio de 2008 y las modificaciones del Estatuto del Personal entrarían en vigor en esa fecha. El nuevo Reglamento del Personal se publicaría y promulgaría provisionalmente el 1º de julio de 2008 y se remitiría a la Asamblea General. De conformidad con la cláusula 12.4, el nuevo Reglamento del Personal, con las modificaciones o supresiones que haga la Asamblea General, entraría plenamente en vigor el 1º de enero de 2009;

b) En el caso de los funcionarios con nombramientos de las series 100, 200 y 300, sus nombramientos de revisarían y convertirían a nombramientos con arreglo al nuevo Reglamento del Personal con efecto desde el 1º de julio de 2008 en caso de que se siguieran necesitando sus servicios a partir de esa fecha. Con arreglo al nuevo Reglamento del Personal, la duración de tales nombramientos abarcaría el período restante del nombramiento inicial del funcionario en cuestión o se prorrogaría, según procediera;

c) En el documento A/61/255, el Secretario General indicó que los funcionarios serían tenidos en cuenta a los efectos de concesión de nombramientos permanentes si tuviesen un derecho adquirido de conformidad con las reglas vigentes cuando entrasen en vigor las modificaciones del marco contractual. En consecuencia, todos los funcionarios que contasen con cinco años de servicio ininterrumpido el 1º de julio de 2008 tendrían derecho a ser tenidos en cuenta para que sus nombramientos fueran convertidos en permanentes. La evaluación de los funcionarios se realizaría prioritariamente entre el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2008. A partir de entonces, los funcionarios con cinco años de servicio ininterrumpido después del 1º de julio de 2008 serían tenidos en cuenta para la concesión de nombramientos continuos.

57. La Asamblea pidió al Secretario General que atendiese a la petición de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto<sup>27</sup> de que se facilitara un análisis más completo de las repercusiones de la revisión de la situación de los funcionarios con un derecho adquirido a ser tenidos en cuenta para que sus nombramientos fueran convertidos en permanentes, incluidas las opciones posibles para no rebasar el nivel del 70% indicado por la Asamblea General en su

---

<sup>27</sup> A/61/537, párr. 55.



resolución 51/226, sección V, párrafo 2. En esa resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que tomara medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegara al 70%.

58. Al 30 de junio de 2007, la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica era del 52,2% (1.426 de un total de 2.730). Partiendo de la hipótesis de que los nuevos arreglos contractuales se introducirán el 1° de julio de 2008, se estima que el número total de funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica que cuenten con cinco años de servicio ininterrumpido en esa fecha será de 632. Si se convirtieran los nombramientos de todos esos funcionarios, la proporción de funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica con nombramientos permanentes sería del 75%. No obstante, considerando que no todos esos funcionarios recibirán nombramientos permanentes (dado que habrán de demostrar que cumplen los requisitos establecidos en la regla 104.13 del Reglamento del Personal) y que el número de funcionarios con nombramientos permanentes disminuirá de resultas de las jubilaciones durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008, se prevé que el número total de funcionarios con nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica apenas superará el 70% como máximo.

## V. Consecuencias financieras

59. La introducción de un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas requería el nombramiento de funcionarios con arreglo a una sola serie de reglas del Reglamento del Personal que ofrecieran condiciones equivalentes a las que ofrece actualmente la serie 100 del Reglamento, con un régimen simplificado para los funcionarios con nombramientos por períodos de seis meses o menos. La introducción de un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas no tendría consecuencias financieras adicionales para las siguientes categorías de funcionarios:

- a) Los funcionarios con nombramientos de la serie 100;
- b) Los funcionarios con nombramientos de la serie 200, cuyas condiciones sean las mismas que se aplican a los funcionarios de la serie 100;
- c) Los funcionarios con nombramientos de corto plazo (que no sean nombramientos de duración limitada) de la serie 300, nombrados para prestar servicios durante seis meses o menos;
- d) Los funcionarios de contratación local de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

60. Se producirían consecuencias financieras en relación con los funcionarios de contratación internacional que actualmente prestan servicios con nombramientos de duración limitada y que recibieran nuevos nombramientos para una misión con arreglo al nuevo contrato para el empleo del personal de las Naciones Unidas, que llevaría consigo derechos adicionales en forma de subsidio de educación, viajes para visitar a la familia y primas de repatriación. Al 30 de junio de 2007 había 3.339 funcionarios internacionales con nombramientos de duración limitada en las misiones sobre el terreno. Por consiguiente, el nuevo nombramiento de los funcionarios afectados con otro contrato generaría costos adicionales estimados en 23,7 millones de dólares anuales sobre la base de la situación actual relativa a los familiares a cargo y al

estado civil de los funcionarios. La suma de 23,7 millones anuales se desglosa en 3,8 millones de dólares relacionados con nueve misiones políticas especiales y un total de 19,9 millones de dólares correspondientes a 10 misiones de mantenimiento de la paz.

61. Los presupuestos para las misiones políticas especiales se preparan anualmente para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre. Por ello, las necesidades para el período comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2008 ascenderían a 1,9 millones de dólares.

## **VI. Conclusiones y recomendaciones**

62. **Se pide a la Asamblea General que:**

**a) Apruebe los nuevos arreglos contractuales y las enmiendas del Estatuto del Personal;**

**b) En relación con las operaciones de mantenimiento de la paz, tome nota de que las necesidades dimanantes de la modificación de los arreglos contractuales de los funcionarios de la serie 300 a la serie 100 se recogería en los proyectos de presupuesto para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondientes a 2008/2009;**

**c) En relación con el presupuesto por programas, apruebe la suma que se necesita como consecuencia de la modificación de los arreglos contractuales de la serie 300 a la serie 100 y que asciende a 1,9 millones de dólares para el período comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2008 de conformidad con las disposiciones para misiones políticas especiales de la sección 3, Asuntos políticos, del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009.**

## Anexo I

### Enmiendas propuestas al 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. A los demás funcionarios se les ofrecerán nombramientos de duración ilimitada o fija 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 el tipo de nombramiento que se otorgará a cada funcionario.

#### 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 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 rescindirán 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 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 su 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 con un nombramiento continuo, temporal o a prueba, 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 la buena administración de la Organización y de conformidad con la Carta, o por cualquiera de los motivos indicados en el párrafo a) *supra*.

## Anexo II

### 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	<i>Meses de sueldo bruto ajustado, menos las contribuciones del personal, cuando proceda</i>		
	<i>Nombramientos permanentes y continuos</i>	<i>Nombramientos indefinidos y nombramientos a prueba (durante la duración del periodo de prueba)</i>	<i>Nombramientos temporales de una duración fija de más de seis meses</i>
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 reciba 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 Secretaria General, recibir 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 a prueba o indefinidos 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 o como expertos, y los funcionarios contratados localmente para prestar servicios en oficinas permanentes fuera de la Sede podrán recibir una indemnización por rescisión del nombramiento si así se estipula en sus cartas de nombramiento y de la forma que en ellas se especifique.

---