



## Asamblea General

Distr. general  
23 de septiembre de 2011  
Español  
Original: inglés

---

### Sexagésimo sexto período de sesiones

Tema 140 del programa

### Dependencia Común de Inspección

## Movilidad del personal entre organizaciones y equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

### Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2010/8).



### *Resumen*

El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” obedece al propósito de evaluar las normas y los mecanismos que regulan la movilidad del personal y el equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El informe proporciona a las organizaciones participantes una evaluación externa e independiente de las cuestiones relativas a la movilidad del personal y ofrece recomendaciones para armonizar y mejorar las normas y los procedimientos en materia de movilidad y equilibrio entre la vida y el trabajo del personal.

En la presente nota figuran las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones que se presentan en el informe. Las opiniones del sistema se han sintetizado sobre la base de los aportes de las organizaciones que participan en la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que acogió con beneplácito el informe y observó que en el se destacaban muchas cuestiones vigentes que se estaban examinando y tratando en distintos foros sobre los recursos humanos.

## I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2010/8) obedece al propósito de evaluar las normas y los mecanismos que regulan la movilidad del personal y el equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El informe proporciona a las organizaciones participantes una evaluación externa e independiente de las cuestiones relativas a la movilidad del personal y ofrece recomendaciones para armonizar y mejorar las normas y los procedimientos en materia de movilidad y equilibrio entre la vida y el trabajo del personal.

## II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogieron con satisfacción el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre movilidad del personal entre organizaciones y equilibrio entre la vida y el trabajo, y observaron que en el se destacaban muchas cuestiones vigentes que se estaban examinando y tratando en distintos foros sobre los recursos humanos, en especial, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Los organismos también observaron que las distintas entidades con responsabilidades en materia de recursos humanos estaban adoptando medidas en relación con la mayoría de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.

3. Los organismos consideraron además que en el informe se destacaban hechos y principios importantes relativos a la movilidad entre organizaciones, y celebraron que en el se reconociera que no se podía aplicar un enfoque único a la movilidad del personal, dadas las diferencias en los requisitos operacionales de organismos con distintos mandatos. Asimismo, señalaron que las recomendaciones planteaban principios e ideas interesantes en relación con la movilidad entre organizaciones, si bien seguían existiendo dudas sobre si algunas de las recomendaciones resultaban factibles a corto plazo, y citaron como ejemplo las recomendaciones 3 (un único Reglamento del Personal para todos los organismos de las Naciones Unidas), 6 (contratos comunes) y 8 (traslados entre organizaciones).

4. Los organismos coincidieron en que prestar apoyo profesional a ambos miembros de la pareja era un factor clave para permitirles atraer y retener a personal debidamente preparado, y en que facilitar la obtención de permisos de trabajo locales era solo un aspecto de la cuestión. Los organismos sugirieron que otro aspecto importante que se debía reforzar era el establecimiento de redes locales entre las organizaciones internacionales y entre los cónyuges de funcionarios. Se debía fomentar, apoyar y supervisar este tipo de iniciativa de manera centralizada.

5. Por último, los organismos también estuvieron de acuerdo en que los servicios médicos de las organizaciones de las Naciones Unidas debían tener una participación más activa en la formulación y aplicación de las normas pertinentes de gestión de recursos humanos en materia de movilidad del personal, según se indicaba en el informe.

### III. Observaciones concretas sobre las recomendaciones

#### **Recomendación 1**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, a través de su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería llegar con urgencia a un acuerdo acerca del contenido y la utilización uniforme en todo el sistema de las Naciones Unidas de un instrumento jurídico que regule la movilidad del personal entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En ese instrumento habría también que definir la distribución entre las organizaciones de las obligaciones financieras que entrañen los distintos tipos de movimiento de personal**

6. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación apoyaron en gran medida esta recomendación, y señalaron que ya se habían adoptado medidas en los mecanismos interinstitucionales (el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Red de Recursos Humanos y la red jurídica) para hacer frente a los problemas que planteaba promover la movilidad entre organizaciones. Los organismos subrayaron la importancia de que se aclarasen las responsabilidades financieras tanto de la organización cedente como de la organización receptora durante el proceso de traslado entre organizaciones y después de este, tales como las responsabilidades a largo plazo una vez concluido el traslado.

#### **Recomendación 2**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, a través de su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería establecer normas aplicables a todo el sistema para la reunión sistemática de datos sobre movilidad del personal, su seguimiento y la presentación uniforme de informes al respecto, con inclusión de la movilidad entre organizaciones y dentro de cada organización**

7. Los organismos apoyaron la idea de unas normas aplicables a todo el sistema para lograr la presentación uniforme de informes sobre movilidad del personal, tal como se indicaba en la recomendación 2. Sin embargo, hicieron hincapié en la necesidad de que estas normas fueran sencillas y no sobrecargaran a los organismos con complejos requisitos de presentación de informes, y de que se pudieran integrar fácilmente en los sistemas de información sobre recursos humanos existentes. Los organismos también recalcaron la necesidad de que hubiera un único depósito central de datos encargado de recopilar y analizar este tipo de información, ya que actualmente las organizaciones presentaban datos similares en formatos distintos a los correspondientes grupos de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas y la Red de Recursos Humanos.

**Recomendación 3**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, a través de su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería preparar un plan de acción, que incluyera obligaciones y plazos concretos, para el establecimiento de una serie de reglas y reglamentos comunes del personal aplicables a todo el régimen común de las Naciones Unidas**

8. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyaron en líneas generales el proceso de armonización, pero expresaron reservas respecto a la recomendación 3, en la que se abogaba por el establecimiento de una serie de reglas y reglamentos comunes del personal aplicables a todo el régimen común de las Naciones Unidas. Observaron que, en conjunto, las organizaciones del régimen común tenían reglas y reglamentos del personal bastante similares, pero que se producían diferencias importantes al aplicarlos mediante los recursos propios de cada organismo, tales como los manuales administrativos, las instrucciones administrativas y las directrices, aspecto este en el que sería útil que hubiera cierta colaboración entre los organismos para evitar duplicaciones. Además, en los casos en que existieran diferencias en las reglas y los reglamentos, modificarlos a efectos de armonización podría exigir el acuerdo de los órganos rectores, un proceso ajeno al control de los jefes ejecutivos y de mecanismos interinstitucionales como el Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

**Recomendación 4**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían pasar revista a sus planes internos de rotación y movilidad del personal desde una perspectiva de todo el sistema a fin de que esos planes apoyen las iniciativas de movilidad entre organizaciones y sean compatibles y coherentes con ellas**

9. En respuesta a la recomendación 4, en la que se abogaba por que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pasaran revista a sus planes internos de movilidad y los adaptaran, muchos organismos destacaron que existían prácticas en la materia encaminadas a promover la movilidad entre organizaciones. Sin embargo, los organismos observaron que, mientras que los mecanismos interinstitucionales no despejaron las inquietudes sobre el acuerdo de movilidad entre organizaciones vigente, cualquier examen interno que llevaran a cabo los organismos tendría un valor relativo. Además, en el caso de algunas organizaciones, las medidas existentes en materia de rotación se basaban en requisitos jurídicos, por lo que no se prestaban a ser modificadas para cumplir los objetivos de coherencia en todo el sistema.

### **Recomendación 5**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían pasar revista, en el contexto de la Junta, a sus normas internas en la materia con el objeto de establecer que todos los puestos vacantes en su respectiva organización están abiertos a todos los funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos los que trabajan en otras organizaciones del sistema, en pie de igualdad y en las mismas condiciones que para sus propios funcionarios**

10. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyaron en líneas generales la idea de considerar a postulantes de otros organismos de las Naciones Unidas en pie de igualdad con el personal interno para cubrir puestos vacantes, conforme a lo propuesto en la recomendación 5, si bien con reservas. Muchas organizaciones observaron que las reglas del personal vigentes otorgaban preferencia a los candidatos internos por varias razones, entre ellas, el trato preferente concedido a los miembros del personal interno en relación con los puestos suprimidos, y que esta consideración debería mantenerse en cualquier acuerdo futuro. No obstante, la cuestión de la reciprocidad seguía siendo la principal dificultad a la que se enfrentaban los organismos al estudiar modificaciones de las normas de personal para permitir que los postulantes de otras organizaciones de las Naciones Unidas compitieran en pie de igualdad con los candidatos internos, por lo que algunas organizaciones habían establecido acuerdos bilaterales que permitían considerar a los miembros del personal de ambos organismos como candidatos internos para todas las vacantes. Los organismos observaron además que se estaba preparando un proyecto interinstitucional para ofrecer vacantes de puestos del Cuadro de Servicios Generales sobre el terreno a otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de manera voluntaria y recíproca, atendiendo a los grupos funcionales.

### **Recomendación 6**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, a través de su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería formular una norma interinstitucional para el sistema de las Naciones Unidas, incluido su marco jurídico, aplicable a los nuevos contratos y a la posterior capacitación inicial impartida a los funcionarios que ingresen a cualquiera de las organizaciones del régimen común con miras a establecer una cultura del régimen común**

11. Los organismos del sistema de las Naciones Unidas apoyaron la idea de una norma interinstitucional común para los nuevos contratos y la formación de una cultura del régimen común mediante procedimientos armonizados de capacitación inicial. Señalaron que esta cuestión se estaba examinando en la actualidad en los mecanismos interinstitucionales de los recursos humanos. Los organismos no consideraban difícil implantar una “cultura común”, pero, según se observaba en el informe, hicieron hincapié en que también se debería reconocer y preservar el carácter propio de cada organismo; por ejemplo, una organización humanitaria probablemente tuviera una cultura y unas prácticas distintas que una centrada en las cuestiones de desarrollo. No obstante, los organismos destacaron que quedaba mucho por hacer en materia de armonización y que una cultura común prosperaría

más fácilmente en un entorno en el que las normas y las prácticas estuvieran más armonizadas.

#### **Recomendación 7**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación debería considerar la posibilidad de instituir en todo el sistema nuevos planes de movilidad/rotación del personal con miras a facilitar la participación voluntaria del personal en actividades humanitarias o de mantenimiento de la paz**

12. Los organismos apoyaron la recomendación 7 como vía para alentar la movilidad entre organizaciones. Observaron que podría ser necesario que las divisiones de recursos humanos examinaran las prácticas y los procedimientos vigentes en relación con los derechos de cesión y regreso de los miembros del personal que participaban temporalmente en el programa de movilidad, así como las opciones de las que disponían los gestores para reemplazar a los miembros del personal cedidos a las misiones de mantenimiento de la paz. Los organismos también sugirieron que si el objetivo de la recomendación era promover la movilidad mediante la creación de una lista interinstitucional de personal debidamente preparado para el despliegue en caso de emergencia, esa lista tendría que estar coordinada por los distintos mecanismos de respuesta en caso de emergencia de cada organización.

#### **Recomendación 8**

**La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación debería considerar la posibilidad de instituir en todo el sistema nuevas iniciativas de movilidad del personal entre organizaciones sobre la base del concepto de redes ocupacionales comunes y específicas**

13. Los organismos apoyaron la recomendación, y expresaron su voluntad de estudiar la idea de los “intercambios” de personal que ocupara puestos iguales o similares pertenecientes a la misma categoría en dos organizaciones diferentes dentro de los grupos ocupacionales. Si bien habría que determinar los aspectos concretos de la aplicación (por ejemplo, las cuestiones relativas al nivel de remuneración y los gastos de reubicación si las dos organizaciones no estuvieran en el mismo lugar de destino), los organismos consideraron que tales intercambios eran beneficiosos tanto para los funcionarios como para las organizaciones.

#### **Recomendación 9**

**Los órganos legislativos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían señalar a la atención de las autoridades de sus países anfitriones la necesidad de facilitar el acceso a los mercados locales de trabajo a los cónyuges de funcionarios de organizaciones internacionales, concediéndoles, entre otras cosas, permisos de trabajo o mediante disposiciones similares**

14. Los organismos apoyaron firmemente el llamamiento a que se mejorase el acceso a los mercados de trabajo de los cónyuges de funcionarios de organizaciones internacionales formulado en la recomendación 9. Señalaron que Italia era uno de los dos lugares de destino seleccionado para la fase piloto de aplicación del enfoque común de negociación propuesto en el programa de

movilidad del personal y las carreras paralelas, con miras a lograr acuerdos con el gobierno anfitrión sobre la concesión de permisos de trabajo a los cónyuges. También observaron que la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura había sido nombrado organismo coordinador para negociar con las autoridades nacionales en representación de las organizaciones con sede en Roma y en Italia las posibilidades y las modalidades de concesión de permisos de trabajo a los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas. No obstante, los organismos también sugirieron que, a menos que se estableciese una nueva obligación internacional, por ejemplo, modificando las convenciones generales sobre prerrogativas e inmunidades del personal de las Naciones Unidas y sus organismos especializados, los órganos legislativos no tenían autoridad para solicitar que los Estados Miembros adaptaran sus sistemas jurídicos internos a fin de satisfacer las necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de movilidad. Los órganos legislativos podrían, en el mejor de los casos, alentar a los países anfitriones a flexibilizar sus prácticas internas como una contribución para facilitar la movilidad entre organizaciones, o bien recordárselo.

#### **Recomendación 10**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían evaluar sistemática y periódicamente los resultados de los programas que apunten al equilibrio entre la vida y el trabajo e incluir en los informes que presenten periódicamente sobre la ejecución un análisis de la relación costo-beneficio de esos programas**

15. Los organismos acogieron con satisfacción el análisis del equilibrio entre la vida y el trabajo que figuraba en la sección IV del informe, y muchos reconocieron que estos programas eran un factor importante para lograr que el personal estuviera motivado y satisfecho. Sin embargo, aunque muchos organismos habían llevado a cabo evaluaciones del equilibrio entre la vida y el trabajo, no todos ellos estaban a favor de que se hiciera un análisis de la relación costo-beneficio como parte de estas evaluaciones, ni tenían previsto incluir dicho análisis. Por tanto, en general los organismos tomaron nota de la recomendación, pero señalaron que el proceso de llevar a cabo un análisis de la relación costo-beneficio no sería tan sencillo y que hubieran agradecido que el informe proporcionara algún tipo de orientación sobre criterios uniformes o indicadores clave del desempeño para aplicar un análisis de la relación costo-beneficio a los programas más comunes de equilibrio entre la vida y el trabajo.