

162ª reunión

162 EX/5

PARIS, 20 de septiembre de 2001

Original: Inglés

Punto 3.1.2 del orden del día provisional

**INFORME DEL DIRECTOR GENERAL SOBRE EL PROCESO DE REFORMA:
NUEVAS DISPOSICIONES CONTRACTUALES
EN LA POLÍTICA DE PERSONAL DE LA UNESCO**

RESUMEN

Este documento se ha preparado en aplicación del párrafo 5 de la Parte I de la Decisión 160 EX/3.1.2, que dice lo siguiente:

“[El Consejo Ejecutivo] invita al Director General a acelerar la introducción de nuevas modalidades de contratación de expertos para proyectos de duración limitada, a proponer medidas, y a informarle al respecto en su 162ª reunión.”

Proyecto de decisión: párrafo 19.

Introducción

1. En su informe sobre el proceso de reforma a la 160ª reunión del Consejo Ejecutivo (documento 160 EX/6), el Director General se refirió a los importantes cambios que se están produciendo en el sistema de las Naciones Unidas en lo referente a los acuerdos contractuales. Se reconocía en él que los múltiples tipos de contrato existentes eran demasiado complejos, rígidos, engorrosos desde el punto de vista administrativo e inadaptados a las actuales necesidades de la Organización. Por consiguiente, el Director General anunció su propósito de examinar las disposiciones contractuales utilizadas en todo el sistema de las Naciones Unidas, comprendidos los contratos a corto plazo y de duración determinada, los acuerdos de servicios especiales, los nombramientos de duración limitada y los contratos permanentes, con miras a efectuar las mejoras necesarias en las disposiciones de la UNESCO.

2. El Consejo Ejecutivo reaccionó invitando al Director General a que acelerase la introducción de nuevas modalidades de contratación de expertos para proyectos de duración limitada, a que propusiese medidas a este respecto y a que le informase en su 162ª reunión (Decisión 160 EX/3.1.2, Parte I, párr. 5). El objetivo del presente documento es informar sobre la labor realizada por la Secretaría a tal fin.

3. La finalidad de la reforma es determinar qué disposición o disposiciones contractuales pueden facilitar una reacción rápida y adecuada de la Organización ante las nuevas situaciones que surjan en sus esferas de competencia. Habida cuenta de la índole evolutiva de las necesidades y prioridades de los programas de la Organización, se prevé en la UNESCO un incremento del recurso a puestos de trabajo por un tiempo limitado en la categoría de funcionarios del Cuadro Orgánico. La capacidad de adaptación de la Secretaría para afrontar las fluctuaciones dependerá en gran medida de que se cuente con una categoría de personal cuyos contratos ofrezcan a la Organización la flexibilidad necesaria en materia de contratación, permanencia en el cargo, rotación en los puestos de trabajo y competencias. No obstante, se respetará la situación contractual del personal actualmente nombrado en la Secretaría.

Situación actual

4. Hasta la fecha, la Secretaría ha recurrido principalmente a tres tipos de contratos, a saber: los de duración determinada y los temporales, regidos por las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal, y los contratos de consultores regulados por las disposiciones del Manual Administrativo de la UNESCO. Asimismo, se ha intentado utilizar contratos de duración determinada en virtud de las cláusulas 200-1 a 212-4 del Estatuto y Reglamento de Personal aplicables a los especialistas.

5. Estos dispositivos, que se habían concebido para contratar a personal permanente, no facilitan la flexibilidad que exigen los proyectos de duración determinada. Además, ha quedado demostrado que son instrumentos inadecuados para contratar rápidamente servicios de personas porque los trámites de contratación son a menudo engorrosos. Por otra parte, estas disposiciones han provocado inevitablemente la expectativa de una renovación de los contratos y de la obtención de un empleo de larga duración.

6. Las actuales disposiciones relativas a los contratos de breve duración tampoco satisfacen las necesidades de funcionamiento a medio plazo, ya que, al haber sido concebidas para suministrar una ayuda temporal en periodos de sobrecarga de trabajo, no confieren la

protección de la condición de miembro del personal ni tampoco proporcionan una cobertura apropiada en materia de seguros sociales.

Contratos de duración determinada

7. Tras haber examinado la mayoría de las disposiciones contractuales vigentes en el sistema de las Naciones Unidas en conjunto, el Director General estima que las previstas en la cláusula 300 del Reglamento del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas para efectuar nombramientos de duración limitada, constituyen un modelo idóneo adaptable a las circunstancias de la UNESCO. Estas disposiciones han permitido a la Secretaría de las Naciones Unidas reaccionar rápidamente ante situaciones apremiantes (por ejemplo, operaciones de mantenimiento de la paz, misiones humanitarias, cooperación técnica sobre el terreno y otras actividades de emergencia) y contratar y utilizar gran cantidad de personal con más rapidez de la que permiten las modalidades normales de contratación, lo cual se debe en gran medida a la sencillez con que se puede administrar el sistema de remuneración. Además, estas disposiciones no han creado obligaciones contractuales a largo plazo con las personas contratadas ni tampoco ha suscitado expectativas de su parte. Su aplicación ha tenido como consecuencia simplificar los trámites administrativos y conseguir una mayor rentabilidad y una utilización óptima de los recursos.

8. En la medida en que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) ya ha autorizado la utilización de esta disposición contractual en todo el sistema de las Naciones Unidas, su aplicación en la UNESCO permitirá que la Organización marche al unísono con los demás organismos del sistema. Además, la Organización ahorrará de esta manera esfuerzos y recursos que, de lo contrario, se hubieran consagrado al intento de crear un contrato dotado de características originales.

Características principales

9. Los contratos de duración determinada (CDD) se aplican a misiones que no se prevé que duren más de tres años, siendo posible prorrogarlos a título excepcional un sólo año más. Bajo ningún concepto se otorgará una prórroga más allá del cuarto año. Los CDD no deben suscitar expectativa alguna de transformación automática en otro tipo de nombramiento.

10. Además de otorgar la condición de miembro del personal, los CDD ofrecen una cobertura adecuada en materia de seguros sociales, comprendidos la pensión de jubilación y el seguro médico, de conformidad con el principio de que el sistema de las Naciones Unidas ha de ser un buen empleador. La remuneración consiste en una cantidad global que se determina dentro de la gama correspondiente a los salarios de base netos (salario de base bruto menos contribuciones del trabajador) de las categorías o grupos de categorías existentes. Entre los complementos del salario de base figuran varios subsidios y prestaciones aplicables al personal permanente, que se integran en la remuneración global.

11. El Director General prevé utilizar este tipo de contrato basado en los principios y directrices establecidos por la CAPI que se exponen a continuación.

Principios

12. Para contratar a personal en virtud del régimen de CDD se tomarán en consideración, al igual que con el resto de personal, el mayor grado posible de eficacia, competencia e integridad profesionales. Se preservará la independencia y el carácter internacional de la

función pública internacional y se prestará la debida atención a una distribución equilibrada, geográfica y por sexos.

13. Los CDD no se utilizarán abusivamente para prolongar el empleo de los funcionarios ni en detrimento de las bases de la función pública internacional. Se prestará atención a que las condiciones de los CDD guarden proporción con las condiciones de trabajo de otros grupos del personal y a que sean compatibles con los principios de clasificación de los puestos de trabajo (a trabajo igual, remuneración igual). Los CDD no deben crear entre los organismos de las Naciones Unidas una situación de competitividad en materia de contratación de personal.

14. De conformidad con el espíritu de diálogo que debe reinar en las relaciones entre la dirección y el personal, estas disposiciones contractuales se establecerán mediante consultas con éste, que se caracterizarán por la transparencia y el intercambio de información.

Directrices

15. Las personas contratadas en virtud de CDD deberán observar la conducta que corresponde a los miembros del personal permanente de la UNESCO y cumplir con sus mismas obligaciones. Poseerán la condición de “funcionarios” con arreglo a la Convención sobre los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas y a los acuerdos de Sede de los organismos especializados de las Naciones Unidas.

16. En general, el personal contratado en virtud de un CDD disfrutará de los mismos derechos a vacaciones y de la misma cobertura de seguro de accidentes laborales que los funcionarios sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal de la UNESCO.

Aplicación

17. Los CDD sólo se utilizarán para contratar a profesionales o especialistas de programa, no a personal auxiliar o de servicios administrativos y cubrirán proyectos o actividades de duración limitada. En el contexto de la evolución hacia una programación y una presupuestación basadas en los resultados, es de esperar que se vaya efectuando paulatinamente una distinción más clara entre las actividades permanentes a largo plazo y los proyectos de duración determinada. Las actividades permanentes incumbirán a los funcionarios titulares y el personal con contratos de duración determinada realizará los proyectos para los que se han establecido plazos fijos.

18. En la fase de ensayo de la aplicación de los CDD, el Director General propone que se recurra a ellos en los ámbitos de la cooperación técnica sobre el terreno y en los proyectos extrapresupuestarios. Si los órganos rectores de la Organización aprueban sus propuestas, el Director General ultimaré la elaboración de estas disposiciones contractuales en consulta con los representantes del personal.

19. Habida cuenta de cuanto antecede, el Consejo Ejecutivo quizás desee examinar la conveniencia de adoptar el siguiente proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando el párrafo 5 de la Parte I de la Decisión 160 EX/3.1.2,
2. Habiendo examinado el documento 162 EX/5,
3. Agradece al Director General las medidas adoptadas hasta la fecha para elaborar un nuevo tipo de contrato destinado a contratar expertos para la ejecución de proyectos de duración determinada;
4. Aprueba las características principales y los principios y directrices de los contratos de duración limitada que ha propuesto el Director General;
5. Invita al Director General a que prosiga su labor al respecto, tomando en cuenta, como corresponde, los pareceres expresados sobre este particular por el Consejo Ejecutivo en su 162^a reunión.