



Asamblea General

Distr. general
13 de diciembre de 2024
Español
Original: inglés

Septuagésimo noveno período de sesiones

Tema 146 del programa

Dependencia Común de Inspección

Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas 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 “Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2023/8](#)).



I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (A/79/694), la Dependencia Común de Inspección evalúa la situación de las políticas, los reglamentos, las normas, las prácticas y los procesos relativos a la utilización de personal que no es de plantilla en todas las organizaciones, así como la idoneidad y eficacia de esas políticas y prácticas, e identifica los retos existentes, la experiencia adquirida y las buenas prácticas. El examen tiene por objeto informar a los órganos legislativos o rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre la situación actual de las políticas y prácticas, con el fin de orientar las iniciativas en curso y futuras relacionadas con la fuerza de trabajo.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones acogen con beneplácito el informe y sus conclusiones y agradecen el análisis que se incluye en él.
3. En general, los Inspectores coinciden en que es sumamente importante tener en cuenta los principios y las normas laborales a la hora de emplear personal que no es plantilla para apoyar las labores habituales o básicas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Algunas organizaciones también observan con preocupación que la contratación de personal asociado por las organizaciones puede contribuir a crear, principalmente por motivos presupuestarios, personal de segunda clase con cobertura, prestaciones y derechos de inferior calidad. Cabe señalar que el abanico de esas modalidades y su enfoque, circunstancias y arreglos son bastante variados, en consonancia con la diversidad programática y operacional de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, lo que limita en cierta medida la utilidad de recomendaciones generales aplicables a todas esas modalidades.
4. Si bien los Inspectores no cuantifican las consecuencias financieras de las recomendaciones que proponen, las organizaciones expresan reservas sobre el posible aumento de las consignaciones presupuestarias en caso de que se apliquen, en un momento en que la tendencia de los órganos rectores es apoyar presupuestos de crecimiento nominal nulo.
5. Las organizaciones apoyan parcialmente las recomendaciones propuestas.

III. Observaciones sobre recomendaciones específicas

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar, a finales de 2025, la expresión “personal asociado” como nomenclatura común a todo el sistema para designar todas las categorías de titulares de contratos que no se consideran de plantilla, e incluir la expresión en sus documentos normativos pertinentes a finales de 2027.

6. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.
7. Algunas organizaciones observan que, si bien puede ser factible definir conjuntamente todas las categorías de personal que no es de plantilla (por ejemplo, pasantes, Voluntarios de las Naciones Unidas, consultores, etc.) como “personal asociado” en el marco normativo, tal vez no esté justificado definir las también como “personal asociado” a nivel de cada una de las políticas, ya que esas modalidades son

claramente diferentes entre sí y, por lo tanto, se debería mantener la distinción en los niveles inferiores. Además, se entiende que el cambio de nomenclatura no tendría consecuencias presupuestarias ni afectaría a la metodología, el formato o la presentación de los presupuestos a los órganos legislativos. Por último, muchas expresan reservas sobre el calendario propuesto, teniendo en cuenta que las actualizaciones de las políticas tienen ciclos y calendarios establecidos.

8. Algunas organizaciones consideran que el uso de definiciones comunes para todo el sistema es demasiado prescriptivo. Otras señalan que una nomenclatura compartida no estaría en consonancia con las metodologías existentes para identificar los recursos más apropiados para atender una necesidad, incluido el empleo de personal de contratación externa, como personal administrativo de empresas de trabajo temporal o expertos individuales obtenidos a través de proveedores institucionales especializados.

9. También es preciso aclarar mejor la aplicabilidad de esa definición al personal prestado y administrado por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que hayan efectuado el préstamo, o al personal contratado y administrado por otra organización del sistema de las Naciones Unidas.

10. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) solo utiliza contratos de “tipo consultoría” denominados de “colaboración externa”. La OIT solo recurre a contratos de colaboración externa cuando hay que realizar una tarea o un conjunto de tareas específicas bien definidas cuyo resultado se puede considerar un producto final específico (por ejemplo, un estudio, un trabajo de investigación o una traducción) o cuando la tarea asignada es de carácter consultivo o técnico. A los colaboradores externos se les paga una suma fija o una tarifa diaria establecida. No se utilizan esos contratos para actividades habituales de carácter continuo, que siguen siendo desempeñadas por los funcionarios de plantilla. La OIT no emplea a ningún otro tipo de personal que no es de plantilla o de personal asociado y, por lo tanto, considera que esa recomendación no es aplicable en su caso.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a finales de 2025, la siguiente definición, común para todo el sistema, de todas las categorías de personas contratadas que no se considere que forman parte de la plantilla: “Toda persona contratada por una organización del sistema de las Naciones Unidas para realizar trabajos o prestar servicios durante un período limitado o un período vinculado a un proyecto específico, y cuya relación contractual no se rija por una carta de nombramiento sujeta al estatuto y al reglamento del personal de la organización respectiva”.

11. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

12. Varias organizaciones están de acuerdo con ese enfoque, aunque no con el plazo propuesto de 2025, mientras que otras expresan reservas con respecto al uso de una definición prescriptiva para todo el sistema de las Naciones Unidas. Como se indica en las observaciones sobre la recomendación 1, sus preocupaciones se deben a las diferentes metodologías empleadas por las organizaciones a la hora de identificar los recursos más apropiados para atender una necesidad, incluido el empleo de personal de contratación externa, como personal administrativo de empresas de trabajo temporal o expertos individuales obtenidos a través de proveedores institucionales especializados.

13. Una entidad propuso que se incluyeran no solo los proyectos, sino también las asignaciones en general, ya que no todos los contratos de consultoría se pueden atribuir a proyectos.

14. La OIT considera que esa recomendación no es aplicable en su caso, de conformidad con lo expuesto en el párrafo 10.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar exámenes periódicos de sus modalidades de contratación de personal que no es de plantilla con miras a determinar los puestos esenciales de carácter continuo para la posible creación de puestos de plantilla, con sujeción a la disponibilidad de fondos.

15. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

16. Varias organizaciones expresan apoyo a ese tipo de exámenes, aunque con algunas reservas en cuanto a la creación de puestos de plantilla, ya que ello dependería en gran medida de la naturaleza y la previsibilidad de la financiación para dichos puestos, algo que no se puede garantizar como resultado de esos exámenes.

17. La OIT considera que esta recomendación no es aplicable en su caso, ya que no utiliza los contratos de tipo consultoría (colaboradores externos) para realizar funciones básicas de carácter continuo.

18. Por último, de conformidad con lo dispuesto en varias resoluciones de la Asamblea General, el personal que no es de plantilla no puede desempeñar funciones de carácter continuo en la Secretaría de las Naciones Unidas, por lo que no son necesarios los exámenes periódicos propuestos de sus modalidades contractuales.

Recomendación 4

Teniendo en cuenta el principio de la relación de trabajo, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar, antes de 2026, políticas o regímenes de prestaciones sociales aplicables al personal que no es de plantilla que desempeñe funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.

19. Las organizaciones no apoyan esta recomendación.

20. Algunas organizaciones señalan que la recomendación solo es pertinente para aquellas organizaciones cuyo modelo institucional requiera el empleo de personal que no es de plantilla para desempeñar funciones de carácter continuo.

21. Otras organizaciones observan que la elaboración de políticas o regímenes de prestaciones para el personal que no es de plantilla tiene consecuencias financieras que se deben evaluar en el contexto de los ciclos presupuestarios y de las restricciones presupuestarias actuales. También se plantea la cuestión de si esas modalidades contractuales se deben utilizar en caso alguno para desempeñar funciones de carácter continuo, así como el posible riesgo legal de crear una subcategoría de empleados, con prestaciones inferiores, que desempeñan funciones de carácter continuo durante un determinado período de tiempo.

Recomendación 5

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que incluyan en sus informes sobre recursos humanos datos e información pertinentes sobre la utilización de personal que no es de plantilla, como el número de personas que no integran la plantilla, los años de servicio, el lugar de empleo, la nacionalidad y el género.

22. Las organizaciones observan que esta recomendación está dirigida a sus órganos legislativos y rectores.

23. Muchas organizaciones ya presentan informes periódicos a petición de sus órganos rectores. También se están realizando esfuerzos para mejorar la disponibilidad y calidad de los datos, aunque cabe señalar que la variable “años de servicio” no es totalmente aplicable al personal que no es de plantilla, porque esos empleados suelen ser contratados por períodos más cortos. Asimismo, se recuerda que el abanico de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla es muy diverso y tal vez no sea conducente a la presentación de información exhaustiva de aplicación generalizada.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo estén haciendo deberían incluir al personal que no forma parte de la plantilla en sus evaluaciones periódicas de su fuerza de trabajo ordinaria a fin de determinar la eficacia y eficiencia de sus políticas y prácticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla.

24. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

25. Si bien la mayoría de las organizaciones incluyen al personal que no es de plantilla en la evaluación de la fuerza de trabajo a los efectos de la planificación de la plantilla y en las actividades de ordenación institucional, la evaluación de la eficacia y eficiencia de las políticas es un proceso distinto y varía en función de la relación contractual del personal que no es de plantilla con cada organización concreta.

Recomendación 7

Teniendo en cuenta los distintos mandatos institucionales y la diversidad de los contratos de personal que no es de plantilla, así como los diversos entornos operacionales, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deberían pedir a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que examine y establezca normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla comúnmente utilizadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a mejorar la coherencia y la armonización en todo el sistema antes de finales de 2028.

26. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

27. A pesar de que las políticas de contratación de personal que no es de plantilla no son comparables y de que hay una gran diversidad de modalidades de ese tipo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que reflejan la diversidad de los mandatos, programas y modelos operacionales, varias organizaciones son partidarias de que se celebren debates interinstitucionales sobre esos principios en el contexto del mecanismo de la JJE, según proceda.