



Naciones Unidas

**Examen del empleo de personal que
no es de plantilla y modalidades
de contratación conexas en las
organizaciones del sistema
de las Naciones Unidas**

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por Tesfa Alem Seyoum y Gaeimelwe Goitsemanang



Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por Tesfa Alem Seyoum y Gaeimelwe Goitsemanang



Naciones Unidas • Ginebra, 2023

Resumen

Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Introducción y objetivos del examen

El presente examen se incluyó en el programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección (DCI) para 2022 y se inició a finales de septiembre de 2022. Se elaboró en respuesta a las sucesivas peticiones de las organizaciones participantes en la DCI y a la constatación de que el personal que no es de plantilla constituye una parte importante de la fuerza de trabajo total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Este tema fue tratado por última vez por la DCI en 2014.

El objetivo del examen es evaluar, desde la perspectiva de todo el sistema, el estado de las políticas, los reglamentos, las normas, las prácticas y los procesos relacionados con el empleo de personal que no es de plantilla en las organizaciones participantes, y la idoneidad y eficacia de dichas políticas y prácticas, así como señalar los retos, la experiencia adquirida y las buenas prácticas en relación con el empleo de esa categoría de personal. El objetivo último es informar a los órganos legislativos o rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes acerca del estado de las políticas y prácticas de empleo de personal que no es de plantilla y el uso de modalidades de contratación conexas en el sistema de las Naciones Unidas, con el fin de orientar las actuales y futuras iniciativas relacionadas con la fuerza de trabajo.

Principales constataciones y conclusiones

No existe una nomenclatura común de personal que no es de plantilla que abarque a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

La expresión “personal que no es de plantilla” no ha sido adoptada por todas las organizaciones participantes como nomenclatura común a todo el sistema. Las razones aducidas por la mayoría de las organizaciones han sido que la expresión tenía una connotación negativa, además de ser despectiva y discriminatoria. Por ello, existe un fuerte apoyo para cambiarla por una nomenclatura más inclusiva. La nomenclatura recomendada “personal afiliado” (recomendación 1) recibió un gran apoyo por parte de los entrevistados, incluido el personal que no es de plantilla.

No existe una definición funcional de personal que no es de plantilla que sea común para todo el sistema

No existe una definición de personal que no es de plantilla común para todo el sistema. Algunas organizaciones aportaron una definición desde su propia perspectiva. En consecuencia, las definiciones varían entre las organizaciones. Las respuestas al cuestionario de la DCI mostraron que algunas organizaciones ni siquiera habían adoptado una expresión; de ahí que no ofrecieran una definición en sus documentos de política. Por consiguiente, los Inspectores consideraron necesario recomendar una nomenclatura y una definición comunes para todo el sistema (recomendación 2) para que existiera armonización en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Las principales razones para recurrir a personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas son la relativa flexibilidad y el menor costo que supone en comparación con los contratos del personal que es de plantilla

La creciente flexibilidad del mercado laboral y la prioridad dada a las consideraciones de costos han dado lugar a una mayor utilización de personal que no es de plantilla en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Según la información recibida de las organizaciones participantes, hay tres razones principales que explican el aumento del empleo de personal que no es de plantilla por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: a) flexibilidad; b) eficacia en función de los costos; y c) imprevisibilidad de la financiación (que genera una dependencia excesiva de los fondos extrapresupuestarios). En consecuencia, el personal que no es de plantilla constituye una parte importante de la fuerza de trabajo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Si bien son válidas las razones aducidas por las organizaciones para justificar el aumento del empleo de personal que no es de plantilla, los Inspectores consideran que esas soluciones no deben utilizarse como justificación de prácticas laborales injustas y del empleo indebido de ese tipo de personal. Es fundamental encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la eficacia en función de los costos, por un lado, y el bienestar del personal que no forma parte de la plantilla, por otro. Nunca se insistirá lo suficiente en la necesidad de que el sistema de las Naciones Unidas, como organismo mundial basado en normas, defienda la ética de las buenas prácticas laborales.

A finales de diciembre de 2022, los contratos de personal no de plantilla representaban el 43 % de la fuerza de trabajo total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, hay que señalar que esta cifra no incluye los contratos del personal que no forma parte de plantilla de la Secretaría de las Naciones Unidas, incluida la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y la Unión Postal Universal (UPU), ya que no se facilitaron los datos solicitados.

Gran parte de ese personal ha trabajado durante largos períodos con contratos prácticamente equivalentes a una relación de trabajo, situación que equivale a prácticas laborales desleales. Para mitigar la situación, los Inspectores recomiendan que las organizaciones examinen periódicamente sus actuales modalidades de contratación de personal que no es de plantilla para determinar cuáles son los puestos esenciales de carácter continuo, con miras a la posible creación de puestos de plantilla (recomendación 3). El Programa Mundial de Alimentos (PMA) pudo hacerlo tras emprender en 2021 una revisión exhaustiva de sus contratos de personal que no integra la plantilla.

Muchas organizaciones han elaborado políticas y modalidades de contratación para orientar la utilización de personal que no es de plantilla, pero su aplicación es deficiente, lo que contraviene el principio de la relación de trabajo

Si bien muchas organizaciones han elaborado políticas y modalidades de contratación para orientar la gestión del personal que no es de plantilla, el principio de la relación de trabajo no se respeta plenamente como criterio para determinar las modalidades de contratación del personal, ya sea de plantilla o no.

Con arreglo a la recomendación núm. 198 (2006) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal criterio que debe utilizarse para decidir entre los contratos de personal, tanto de plantilla como no de plantilla, es la relación de trabajo. Si las tareas requieren una relación de trabajo, deberá utilizarse un contrato de personal de plantilla; si las tareas que han de realizarse llevan consigo una relación de contratista independiente, deberá utilizarse un contrato de personal que no es de plantilla.

Es práctica habitual en muchas organizaciones la contratación de personal no de plantilla para desempeñar funciones de carácter continuo sin que se les concedan las prestaciones y los derechos sociales conexos. Los Inspectores consideran que, en los casos en que el personal no de plantilla desempeña funciones de carácter continuo, debe concederse a este la compensación correspondiente. Muchos funcionarios entrevistados reconocieron que las prácticas laborales imperantes iban en contra del espíritu del principio de trabajo decente para todos, promovido por la OIT.

Los Inspectores consideran que la Guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre la utilización de modalidades de contratación es una buena práctica que otras organizaciones tal vez deseen adoptar.

Muchas organizaciones no dan pleno cumplimiento a las políticas y modalidades de contratación de personal que no es de plantilla, lo que da lugar a un empleo indebido de dicho personal. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establezcan mecanismos y estructuras adecuados para garantizar la aplicación efectiva de las políticas y los reglamentos relativos a ese personal, a fin de evitar su empleo indebido. Para garantizar que el personal no de plantilla que inevitablemente desempeña funciones de carácter continuo reciba una compensación adecuada, los Inspectores recomiendan que las organizaciones elaboren políticas o planes de prestaciones sociales aplicables al personal no de plantilla que desempeña funciones de carácter continuo (recomendación 4).

Se ha mejorado la recopilación de datos y la elaboración de informes periódicos, pero es necesario mejorar los exámenes que se realizan periódicamente

El volumen de personal que no es de plantilla ha alcanzado un nivel considerable en la fuerza de trabajo total de muchas organizaciones. Por lo tanto, el seguimiento y la supervisión constantes son importantes para velar por el empleo correcto de ese personal. Por consiguiente, los Inspectores consideran necesario que se establezcan mecanismos eficaces para informar periódica y sistemáticamente al personal directivo superior sobre el empleo de personal que no es de plantilla, como parte de la supervisión, la adopción de decisiones y la planificación de la fuerza de trabajo, y a los órganos legislativos o rectores para su supervisión.

Las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI informaron de que habían recopilado, registrado, rastreado y vigilado el empleo de personal que no es de plantilla en el marco de sus sistemas existentes de gestión de recursos humanos, aunque algunas indicaron que solo lo habían hecho parcialmente. Veintidós organizaciones incluyeron en cierta medida datos e información sobre el empleo de ese tipo de personal en sus informes periódicos a los órganos legislativos o rectores, en su mayoría con periodicidad anual. Para lograr una supervisión eficaz, los Inspectores recomiendan que los órganos legislativos o rectores pidan a los jefes ejecutivos de las organizaciones que informen periódicamente sobre el empleo de personal que no es de plantilla, con datos e información suficientes (recomendación 5).

En cuanto a las auditorías y evaluaciones, de las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI, solo 8 habían realizado auditorías o evaluaciones internas específicas del empleo de personal que no es de plantilla en los cinco años anteriores. Por consiguiente, los Inspectores recomiendan que los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas incluyan los contratos del personal que no es de plantilla en sus evaluaciones periódicas de la fuerza de trabajo a fin de determinar el grado de eficacia y eficiencia de sus políticas y prácticas relativas al empleo de ese tipo de personal (recomendación 6).

Se necesita coherencia en todo el sistema

Ha habido mejoras sustanciales en la elaboración y actualización de las políticas y modalidades de contratación que rigen el empleo del personal que no es de plantilla desde el anterior examen de la DCI sobre el tema, realizado en 2014. Sin embargo, sigue habiendo deficiencias, ya que el espectacular aumento del empleo de esa categoría de personal en algunas organizaciones tiene importantes ramificaciones tanto para las organizaciones como para el propio personal. A nivel macro, las deficiencias están

relacionadas con la excesiva dependencia de la financiación extrapresupuestaria, la falta de un marco general sobre el empleo de personal que no es de plantilla y la falta de aplicación de las políticas y modalidades de contratación aplicables.

No existen criterios generales ni marcos para todo el sistema sobre el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas. En consecuencia, las organizaciones han formulado políticas individuales y modalidades de contratación de forma fragmentada. Las condiciones de estas modalidades de contratación también son diferentes, lo que genera una competencia poco deseable entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Debido al carácter precario de los contratos de personal que no integra la plantilla, que ofrecen un paquete menos atractivo en comparación con los contratos del personal que sí la integra, la contratación y retención de personal no de plantilla que sea de buena calidad son desafíos importantes para muchas organizaciones. Los contratos de corta duración y la inseguridad laboral han dado lugar a altos índices de movimiento de personal y a la falta de una fuerza de trabajo estable y motivada, situación que puede tener un efecto negativo en el rendimiento y la sostenibilidad de la organización.

Las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla más comunes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son los consultores, los contratistas particulares y los contratos de servicios. Una solución sostenible a la fragmentación de las políticas y modalidades que rigen la contratación de ese tipo de personal sería la armonización de las modalidades comúnmente utilizadas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para su contratación. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones afirman que esto plantearía problemas de aplicación, ya que tienen distintos mandatos y modelos institucionales y de financiación, así como entornos operacionales diferentes. Teniendo esto en cuenta y a fin de reducir las diferencias entre las organizaciones, los Inspectores recomiendan que se elaboren normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla utilizadas habitualmente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (recomendación 7). Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el PMA, entre otros, han adoptado la misma metodología salarial para los titulares de contratos de servicios.

Recomendaciones

El presente examen contiene siete recomendaciones, de las cuales una va dirigida a los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y seis a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes para que adopten las medidas oportunas. También contiene 15 recomendaciones informales que complementan las recomendaciones formales y tienen por objeto mejorar la utilización general del personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

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 afiliado” 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.

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”.

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.

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.

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.

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.

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.

Recomendaciones informales

1. Los inspectores consideraron que la Guía del PNUD sobre la utilización de modalidades de contratación era una buena práctica y sugieren que otras organizaciones consideren la posibilidad de adoptarla (párr. 81).
2. Los inspectores estimaron que la decisión adoptada por el PMA de ofrecer nombramientos de plazo fijo limitados por un período definido, con las prestaciones correspondientes, era una buena iniciativa para prevenir el uso indebido de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla, y sugieren que otras organizaciones consideren la posibilidad de hacer lo mismo (párr. 98).

3. Dado que la mayoría del personal que no es de plantilla contratado por la Secretaría de las Naciones Unidas son consultores y contratistas particulares, los Inspectores sugieren que se revise(n) y actualice(n) periódicamente la instrucción (las instrucciones) administrativa(s) pertinente(s) y que las escalas de remuneración se armonicen con las de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de evitar una competencia malsana (párr. 110).
4. Los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de actualizar su estructura de remuneración para la contratación de personal que no es de plantilla, remitiéndose a las escalas de sueldos de las Naciones Unidas para el personal de contratación local, según lo dispuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (párr. 117).
5. Los Inspectores sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de seguir los ejemplos del PNUD, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y el PMA e introduzcan un sistema de incremento anual de la remuneración de los titulares de contratos de servicios (párr. 123).
6. Los Inspectores consideran que las organizaciones que contratan consultores por períodos prolongados deberían reevaluar sus políticas de licencias y tratar de mejorarlas según sea necesario (párr. 127).
7. Dado que las limitadas prestaciones del régimen de pensiones parecen ser una de las principales razones por las que el personal que no es de plantilla tiene una tasa de retención más fluctuante en comparación con el personal de plantilla, los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas estudien opciones para ofrecer al personal que no es de plantilla contratos que proporcionen prestaciones del régimen de pensiones o una caja de previsión (párr. 144).
8. Los Inspectores consideran que la concesión por la UNESCO de una prima por terminación del servicio en caso de no prórroga o de terminación de un contrato de servicios después de cinco o más años de servicio ininterrumpido es una buena práctica, ya que en cierta medida compensa la falta de seguridad en el empleo del personal que no es de plantilla. Los Inspectores sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de establecer esta práctica (párr. 147).
9. Los Inspectores sugieren que se permita al personal no de plantilla que realiza tareas asimilables a las que realiza el personal de plantilla, especialmente quienes llevan mucho tiempo prestando servicios, su participación en la capacitación interna. Esto no solo mejorará las aptitudes del personal que no forma parte de la plantilla, sino que también aumentará la eficacia y el rendimiento de la organización (párr. 148).
10. Los Inspectores sugieren que los titulares de contratos que no son de plantilla de al menos seis meses de duración tengan acceso a los órganos de representación del personal (párr. 153).
11. Los Inspectores sugieren que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de incluir una disposición sobre solución de controversias en los contratos del personal que no es de plantilla (párr. 159).
12. Los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente aquellas con un numeroso personal no de plantilla, mejoren sus sistemas de recopilación y vigilancia de datos sobre la utilización de esa categoría de personal, incluidos los datos sobre los gastos, desglosados por ubicación, como sede o lugares donde no hay sede, y modalidad de contratación (párr. 163).

13. Los Inspectores consideraron que el alcance y grado de detalle de la información sobre la utilización de contratos del personal que no es de plantilla en los informes presentados por la UNESCO a su Consejo Ejecutivo constituía una buena práctica. Sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente aquellas en las que más de la mitad de la fuerza de trabajo está compuesta por personal no de plantilla, consideren la posibilidad de aplicarla (párr. 170).

14. Los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con un gran componente de personal que no es de plantilla consideren la posibilidad de establecer una dependencia u oficina especializada que asegure la coordinación y gestión eficaces del personal que no es de plantilla, como ocurre en el ACNUR y en la Secretaría de las Naciones Unidas (párr. 177).

15. Los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establezcan mecanismos y estructuras apropiados para garantizar la aplicación efectiva de las políticas y los reglamentos relativos al personal que no es de plantilla. También consideran vital que estas políticas y reglamentos se revisen periódicamente para adaptarlos a las tendencias actuales (párr. 185).

Índice

Página

Resumen.....	iii
Abreviaturas y acrónimos.....	xii
I. Introducción	1
A. Antecedentes.....	1
B. Propósito, objetivos y alcance	2
C. Metodología y limitaciones	2
D. Agradecimientos	3
II. Personal que no es de plantilla en el sistema de las Naciones Unidas.....	4
A. Falta de una nomenclatura y una definición comunes para todo el sistema en relación con el personal que no es de plantilla	4
B. Razones para el empleo de personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas	8
C. Nivel de empleo de personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas	10
D. Riesgos asociados al empleo indebido de personal que no es de plantilla.....	15
III. Políticas y prácticas relativas al personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas.....	18
A. Panorama de las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla.....	18
B. Condiciones y restricciones para el empleo de personal que no es de plantilla	25
C. Estructuras de remuneración del personal que no es de plantilla.....	26
D. Derechos y prestaciones del personal que no es de plantilla.....	31
E. Representación del personal que no es de plantilla y administración de justicia	37
F. Mecanismos de vigilancia y supervisión del empleo de personal que no es de plantilla	39
IV. El camino por seguir en todo el sistema	44
Anexos	
I. Lista de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.....	46
II. Personal de plantilla y no de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (a finales de marzo de 2013, finales de diciembre de 2021 y finales de diciembre de 2022).....	50
III. Prestaciones por modalidad de contratación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	52
IV. Duración de los contratos, prórroga/renovación e interrupciones obligatorias por modalidad de contratación en las organizaciones de las Naciones Unidas	66
V. Panorama general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.....	80

Abreviaturas y acrónimos

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU Turismo	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. El presente examen se incluyó en el programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección (DCI) para 2022 y se inició a finales de septiembre de 2022. El tema se enmarca en las esferas temáticas de interés esbozadas en el marco estratégico de la Dependencia para el período 2020-2029¹. La última vez que la DCI se ocupó de este tema fue en el examen de 2014 sobre el empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas². Anteriormente, en 2012, la DCI había examinado e informado sobre la utilización de consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas, como grupo principal dentro de la categoría más amplia de contratos de personal que no es de plantilla³.

2. El examen también estuvo motivado por la constatación de que el personal no de plantilla constituye una parte significativa de la fuerza de trabajo total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Dados los retos que conlleva esta tendencia creciente, es necesario mantener en constante examen y vigilancia la situación de esta categoría de personal.

A. Antecedentes

3. En general, se entiende que la expresión “personal que no es de plantilla” es aplicable al personal que mantiene una relación contractual directa con cualquier organización del sistema de las Naciones Unidas, pero sin sujeción a los respectivos estatutos y reglamentos del personal⁴. Cada organización del sistema de las Naciones Unidas ha desarrollado sus propias modalidades de contratación para las diferentes categorías de personal que no es de plantilla (véase el anexo I).

4. A efectos prácticos, el personal que no es de plantilla empleado por las organizaciones puede clasificarse en dos grupos principales: a) el que se emplea para el trabajo de tipo consultoría a corto plazo que realizan los consultores cuando no se dispone de los conocimientos necesarios en la propia organización; y b) el que se emplea para el tipo de trabajo que realiza el personal que es de plantilla en el marco de una relación de trabajo *de facto* y, en general, en las respectivas oficinas de las organizaciones. El primer grupo suele trabajar con un contrato específico de consultoría, que en general es una modalidad bien establecida y no representa un problema desde la perspectiva de la relación de trabajo. El segundo grupo está formado por personal que no es de plantilla contratado para realizar tareas que corresponden al personal de plantilla por períodos relativamente largos, modalidad que es muy utilizada por las organizaciones⁵.

5. En el examen de 2014 se constató que no existía una definición racional de personal que no es de plantilla ni criterios generales para su empleo tanto en las organizaciones como en el sistema. Se estimó que la parte que corresponde al personal que no es de plantilla en la fuerza de trabajo total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se situaba en torno al 45 % en el bienio 2012-2013. No obstante, cabe señalar que en aquel momento se carecía de datos homogéneos para todo el sistema en relación con el personal que no es de plantilla, ya que solo 21 organizaciones participantes habían facilitado datos. Debido a la mayor flexibilidad y a las menores consecuencias financieras de los contratos de personal que no es de plantilla en comparación con los contratos de personal que sí lo es, una parte importante del personal no de plantilla trabajó durante largos períodos en el marco de una relación de trabajo *de facto* desempeñando todo tipo de funciones propias del “personal de plantilla”, incluidas las actividades básicas. En el examen de 2014 también se constató que las organizaciones se enfrentaban a riesgos para su reputación, a una elevada tasa de

¹ A/74/34, anexo I.

² JIU/REP/2014/8.

³ Véase JIU/REP/2012/5.

⁴ JIU/REP/2014/8, párr. 16.

⁵ *Ibid.*

movimiento de personal y a la falta de una fuerza de trabajo estable y motivada, debido al empleo inadecuado de personal que no es de plantilla.

6. En 2016, la Asamblea General reiteró su preocupación por el aumento de la utilización de consultores, especialmente para las actividades básicas de la Organización, y subrayó que la utilización de consultores debía regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea⁶. En 2022, la Junta de Auditores señaló que el control insuficiente del personal que no es de plantilla era una de las principales constataciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos en 2021⁷.

B. Propósito, objetivos y alcance

7. El objetivo del presente examen es informar a los órganos legislativos o rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI acerca del estado de las políticas y prácticas reales de empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en el sistema de las Naciones Unidas. Los objetivos específicos del examen son: a) evaluar el estado de las políticas, los reglamentos, las normas, las prácticas y los procesos institucionales relativos al empleo de personal que no es de plantilla en las organizaciones participantes; b) evaluar la adecuación y eficacia de dichas políticas y prácticas; y c) identificar los retos, la experiencia adquirida y las buenas prácticas en relación con el empleo de personal que no es de plantilla, con el fin de orientar las iniciativas en curso y futuras relacionadas con la fuerza de trabajo.

8. El examen se ha realizado para todo el sistema y abarca las 28 organizaciones participantes en la DCI. Tiene en cuenta principalmente a las personas que prestan servicios sobre la base de una relación contractual directa con una organización del sistema de las Naciones Unidas, y no a las personas que prestan servicios a través de terceros, a veces denominados “contratistas institucionales”, o mediante la externalización de servicios. La DCI ha llevado a cabo recientemente un examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas⁸, por lo que los pasantes no están incluidos en el presente examen. Los funcionarios designados por elección y el personal no remunerado tampoco están incluidos en el examen.

C. Metodología y limitaciones

9. De conformidad con las normas internas y los procedimientos de trabajo de la DCI, la metodología utilizada para el examen combinó enfoques cuantitativos y cualitativos para la recopilación y el análisis de datos, en particular los siguientes:

- **Examen documental.** La DCI examinó toda la documentación disponible, incluidos los informes anteriores pertinentes de la DCI sobre el empleo de personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y analizó los documentos normativos pertinentes de que disponían las organizaciones participantes.
- **Cuestionarios.** Se enviaron tres cuestionarios en los que se solicitaba información cualitativa y cuantitativa y documentación justificativa: un cuestionario institucional detallado que se envió a las 28 organizaciones participantes en la DCI, de las que 26 respondieron; y dos cuestionarios complementarios que se enviaron a las asociaciones del personal de las organizaciones participantes y a la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), respectivamente.
- **Entrevistas.** Entre abril y junio de 2023 se llevó a cabo un total de 78 entrevistas presenciales y virtuales con 200 partes interesadas y destinadas específicamente a las organizaciones participantes con una gran parte de personal que no es de plantilla. Entre los entrevistados había responsables de la gestión de los recursos humanos,

⁶ Resolución 71/263 de la Asamblea General.

⁷ A/77/240, párr. 62.

⁸ Véase JIU/REP/2018/1.

importantes directivos contratantes, representantes del personal que no es de plantilla y representantes del personal. En junio de 2023 se llevaron a cabo misiones sobre el terreno en Addis Abeba y Bangkok, los centros regionales del sistema de las Naciones Unidas, para comprender la dinámica que rige el empleo de personal no de plantilla sobre el terreno.

- **Encuesta.** A fin de recabar las opiniones de una muestra más amplia de personal que no integra la plantilla, en julio y agosto de 2023 se realizó una encuesta en línea en cinco países de cinco regiones: Afganistán, Colombia, Italia, Líbano y República Democrática del Congo. Respondieron 2.298 personas que no formaban parte de la plantilla, es decir, aproximadamente el 26,4 % de los encuestados. Los resultados de la encuesta se presentan en un documento complementario al presente estudio, disponible en el sitio web de la DCI.
- **Limitaciones.** Debido a limitaciones presupuestarias, solo se llevaron a cabo dos misiones sobre el terreno en dos regiones, y muchas entrevistas tuvieron que realizarse virtualmente. Esto pudo haber dificultado el acceso a algunos interlocutores o su disposición a transmitir información sensible que, de otro modo, podría haberse obtenido mediante reuniones presenciales. Además, varias entidades solo facilitaron respuestas parciales a los cuestionarios de la DCI.

10. La información y las opiniones proporcionadas en las respuestas a los cuestionarios y las entrevistas se han tratado con el respeto habitual de la confidencialidad. El presente informe refleja principalmente respuestas agregadas; cuando se dan citas a título ilustrativo, no se han citado las fuentes toda vez que se ha considerado necesario mantener la confidencialidad.

11. Se solicitó a las organizaciones participantes que proporcionaran comentarios sobre el proyecto de informe, que se tuvieron en cuenta en su caso a la hora de finalizarlo. De conformidad con el artículo 11, párrafo 2, del Estatuto de la DCI, el informe fue finalizado tras la celebración de consultas entre los Inspectores, de modo que las conclusiones y recomendaciones fueran sometidas a la prueba del juicio colectivo de la Dependencia.

12. El presente examen contiene siete recomendaciones, de las cuales una va dirigida a los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y seis a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes para la adopción de medidas. Estas recomendaciones formales se complementan con 15 recomendaciones informales. Todas las recomendaciones aparecen en negrita en el informe. Para facilitar su aplicación, el anexo V contiene un cuadro en el que se indica si las recomendaciones han sido presentadas a las organizaciones pertinentes para que adopten medidas o solo a título informativo y se especifica si las recomendaciones requieren la adopción de decisiones por los órganos legislativos o rectores o por los jefes ejecutivos de las organizaciones.

D. Agradecimientos

13. Los Inspectores desean expresar su agradecimiento a todas las organizaciones participantes en la DCI que respondieron a los cuestionarios y facilitaron valiosos documentos de política. También hacen extensivo su agradecimiento a todos los que participaron en las entrevistas o en la encuesta en línea y compartieron de buen grado sus conocimientos y opiniones. Los Inspectores también desean dar las gracias a los coordinadores de la DCI en las organizaciones participantes, que desempeñaron un papel decisivo a la hora de administrar los cuestionarios, facilitar las entrevistas y distribuir la encuesta a los destinatarios.

II. Personal que no es de plantilla en el sistema de las Naciones Unidas

A. Falta de una nomenclatura y una definición comunes para todo el sistema en relación con el personal que no es de plantilla

Principal constatación: No existe una nomenclatura común de personal que no es de plantilla que abarque a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

14. La expresión “personal que no es de plantilla” no ha sido adoptada por todas las organizaciones participantes como nomenclatura común para todo el sistema. Ello se debe a que muchas organizaciones lo consideran negativo, despectivo y discriminatorio. Por ese motivo, algunas de ellas han adoptado expresiones como “fuerza de trabajo afiliada”, “empleados afiliados”, “personal asociado”, “personal”, “personal de otro tipo”, “contratistas” y “colaboradores externos”.

15. Muchos directivos contratantes, administradores de recursos humanos, representantes del personal y titulares de contratos de personal que no es de plantilla entrevistados para este examen expresaron su desaprobación de la nomenclatura actual. En consecuencia, existe un fuerte apoyo para cambiarlo por una expresión más inclusiva que reconozca el valor de esta categoría de personal. Como argumentos a favor de una expresión inclusiva, las organizaciones afirmaron que el “personal que no es de plantilla” no podía denominarse “personal” ya que normalmente las condiciones de servicio son diferentes.

16. Entre las posibles nomenclaturas barajadas, los entrevistados consideraron que “personal afiliado” era la más adecuada. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ya han adoptado las expresiones “fuerza de trabajo asociada”, “empleados afiliados” y “personal afiliado” para referirse a los titulares de contratos que no son de plantilla.

17. A efectos del presente examen, la nomenclatura “personal afiliado” servirá como expresión colectiva para referirse a todas las categorías de contratos que no son contratos de personal de plantilla, incluidos los consultores, los contratistas particulares, los acuerdos de servicios de personal, los contratistas de servicios, el personal asignado por los Gobiernos, el personal proporcionado gratuitamente, los expertos técnicos en préstamo no reembolsable, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los expertos en misión y los pasantes, entre otros. La nomenclatura “personal afiliado” se considera la más adecuada porque esta categoría de personal se contrata para una función claramente definida y por un período determinado.

18. En opinión de los Inspectores, la adopción de “personal afiliado” como nomenclatura común para todo el sistema aplicable al personal que no es de plantilla y su definición propuesta asegurará la armonización y la coherencia en la gestión de esta categoría de personal en todo el sistema. También subrayará la importancia que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas conceden a los servicios prestados por esta categoría de la fuerza de trabajo. Además, servirá de fuente de inspiración para que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas elaboren políticas, estrategias, normas y reglamentos pertinentes para la gestión de esta categoría de personal. La nomenclatura recomendada está en consonancia con los valores básicos de las Naciones Unidas de integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad.

19. La aplicación de la siguiente recomendación contribuirá a reforzar la coherencia y la armonización entre todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

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 afiliado” 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.

Principal constatación: no existe una definición funcional de personal que no es de plantilla que sea común a todo el sistema

20. No existe una definición de personal que no es de plantilla que sea común a todo el sistema. Las 26 organizaciones participantes en la DCI que respondieron al cuestionario ofrecieron definiciones diversas de la expresión. Algunas organizaciones, como ONUSIDA, proporcionaron una definición en función de las categorías de personal no de plantilla que contrataban. Los documentos de política de solo unas pocas organizaciones contienen una definición de la expresión.

21. En general, se entiende que la expresión “personal que no es de plantilla” es aplicable al personal que mantiene una relación contractual directa con cualquier organización del sistema de las Naciones Unidas, pero sin sujeción a los respectivos estatutos y reglamentos del personal. Esta definición tiene un alcance limitado y es imprecisa, por lo que se presta a abusos, ya que otorga a las organizaciones una discrecionalidad sin límites en el empleo de dicho personal. Por lo tanto, es fundamental que la definición de “personal afiliado” establezca claramente los parámetros bajo los que se contrata a ese personal para evitar cualquier uso indebido por parte de las organizaciones. Básicamente, la definición debe abarcar tres factores críticos: a) la duración definida del trabajo que debe realizarse; b) el trabajo o las funciones específicas que deben realizarse, y c) la relación contractual con la organización.

22. La mayoría de las organizaciones hacen referencia en sus respectivos documentos de política, en primer lugar, al carácter temporal y a la duración de los servicios que deben prestar las personas que no forman parte de la plantilla (muchas organizaciones especifican una duración máxima acumulada; véase el anexo IV), aunque en algunos casos esa duración puede extenderse a muchos años; y, en segundo lugar, al carácter de las funciones que debe desempeñar, lo que indica que se contrata a personal no de plantilla para funciones no esenciales o cuando los conocimientos necesarios no se encuentran disponibles entre los recursos del personal ordinario⁹.

23. Pese a que no existe una definición de la expresión que sea común para todo el sistema, existen marcadas características distintivas del personal que no es de plantilla, como puede deducirse de los documentos de política facilitados por las organizaciones participantes en la DCI:

- Se lo contrata para apoyar las actividades operacionales de la organización de forma temporal durante un período definido.
- No desempeña funciones de carácter continuo propias del personal de plantilla.
- Las condiciones de servicio se rigen únicamente por las que establece su contrato de trabajo.
- Su relación contractual no está sujeta a los estatutos y reglamentos del personal de la organización.

24. El Estatuto del Personal de las Naciones Unidas establece que por “miembros del personal” o “personal” se entenderá todos los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas, en el sentido del Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas, cuyo empleo y relación contractual estén definidos por una carta de nombramiento sujeta a las normas promulgadas por la Asamblea General de conformidad con el párrafo 1 del Artículo 101 de

⁹ JIU/REP/2014/8, párr. 16.

la Carta¹⁰. El personal de plantilla es nombrado “para ejecutar los programas sustantivos y desempeñar las funciones de apoyo y de servicios que la Carta o los órganos legislativos de la Organización encomiendan directamente al Secretario General”¹¹.

25. La Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado define al personal de las Naciones Unidas como: a) las personas contratadas o desplegadas por el Secretario General de las Naciones Unidas como miembros de los componentes militares, de policía o civiles de una operación de las Naciones Unidas; b) otros funcionarios y expertos en misión de las Naciones Unidas o sus organismos especializados o el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) que se encuentren presentes, con carácter oficial, en una zona donde se lleve a cabo una operación de las Naciones Unidas (art. 1).

26. De las entrevistas realizadas se desprende que existe un concepto erróneo sobre el significado del término “personal”. Algunas organizaciones, como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), utilizan el término “personal” para referirse al “personal que no es de plantilla” en sus documentos normativos. Por lo tanto, los Inspectores consideran que es fundamental proporcionar una definición del término “personal” para mostrar de qué manera se relaciona con las expresiones “personal que es de plantilla” y “personal que no es de plantilla”. En general, el término “personal” se refiere al grupo de personas empleadas por una organización en todos los niveles, incluido el jefe de la organización.

27. La distinción entre “personal de plantilla” y “personal que no es de plantilla” debe basarse en la relación contractual con la organización, el trabajo o las funciones específicas que deben realizarse, los conocimientos especializados necesarios y la duración prevista del servicio. Sin embargo, como puede verse en el cuadro 1, las definiciones proporcionadas por algunas organizaciones participantes dan la impresión de que el personal que no integra la plantilla desempeña funciones de carácter continuo. Conscientes de los componentes críticos de lo que constituye el personal no de plantilla, según se desprende de los documentos de política de las organizaciones participantes en la DCI, los Inspectores sugieren la siguiente definición funcional de “personal afiliado”:

“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 reglamento del personal de la organización respectiva.”

28. El cuadro 1 muestra las respuestas de algunas organizaciones participantes en relación con la definición de “personal que no es de plantilla”.

Cuadro 1
Definición de “personal que no es de plantilla”

Organización	Definición
Secretaría de las Naciones Unidas	El personal que no es de plantilla se define como las personas que prestan servicios en una relación directa o de otro tipo acordada con la organización, que no sea a través de una carta de nombramiento en virtud del Estatuto y el Reglamento del Personal.
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	El PNUD define al personal que no es de plantilla en el sentido más amplio como toda persona que presta servicios al PNUD a cambio de una remuneración u honorarios y que no ha sido nombrada con arreglo al Estatuto y al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

¹⁰ ST/SGB/2018/1.

¹¹ ST/SGB/177, párr. 3.

Organización	Definición
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)	El personal que no es de plantilla no son funcionarios de la organización y se los considera “personal de otro tipo” empleado por la organización. Existen distintos tipos de contratos para el “personal que no es de plantilla”.
Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)	Aporta conocimientos y desempeña funciones especializadas para los requisitos específicos del proyecto, que están claramente indicados en el (los) documento(s) del proyecto.
Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)	Aunque no existe una definición específica en la UIT, el “personal que no forma parte de la plantilla” abarca a todo el personal que trabaja en la organización y que no está sujeto al Estatuto y al Reglamento del Personal.
Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)	Si bien la expresión “personal que no es de plantilla” no está formalmente definida, se entiende que incluye a todas las personas empleadas por el UNFPA que no son titulares de una carta de nombramiento, es decir, no son titulares de contratos permanentes, de plazo fijo o temporales.
Unión Postal Universal (UPU)	Por “personal que no es de plantilla” se entenderá las personas que no entran en la definición de “funcionarios” abarcados por el Estatuto y Reglamento del Personal de la UPU o estén sujetos a este.
Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)	En cada tipo de contrato de personal que no es de plantilla figura una definición. ONUSIDA se refiere a este tipo de personal como “personal afiliado”.
Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA)	Se considerará que cada proveedor de servicios tiene la condición jurídica de contratista independiente y no se lo considerará en ningún caso funcionario, empleado o agente del Organismo. El proveedor de servicios no es ni “miembro del personal” con arreglo al Estatuto del Personal del Organismo ni “funcionario” a efectos de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas.
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)	Por “personal afiliado” se entiende el personal contratado por ONU-Mujeres para prestar servicios a ONU-Mujeres y cuyas relaciones contractuales no se rigen por cartas de nombramiento sujetas al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, incluidos los contratistas independientes (que incluyen los titulares de acuerdos de servicios especiales, los titulares de contratos de servicios, los titulares de acuerdos de servicios de personal y los consultores), el personal contratado en virtud de un acuerdo de préstamo no reembolsable, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los becarios y los pasantes.

Fuente: Respuestas de las organizaciones participantes al cuestionario de la DCI.

29. La aplicación de la siguiente recomendación contribuirá a reforzar la coherencia y la armonización entre todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

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”.

B. Razones para el empleo de personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas

Principal constatación: las principales razones para recurrir a personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas son la relativa flexibilidad y el menor costo que supone en comparación con los contratos del personal de plantilla

30. Para comprender mejor por qué los contratos de personal no de plantilla se utilizan cada vez más en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los Inspectores pidieron a las organizaciones que indicaran los principales beneficios financieros y no financieros de contratar personal que no es de plantilla en lugar de personal que sí lo es. Como ya se indicó en el informe de la DCI de 2014¹², las organizaciones participantes que respondieron al cuestionario de la DCI y los funcionarios entrevistados sostuvieron que la flexibilidad, la eficacia en función de los costos, las limitaciones presupuestarias, la escasez de personal y la financiación imprevisible eran las principales razones para contratar a ese tipo de personal.

31. De acuerdo con la bibliografía sobre el tema, las razones principales por las que las organizaciones recurren a personal no de plantilla (o atípico) son básicamente tres: a) ventajas de flexibilidad, ya que el personal que no es de plantilla puede ser desplegado en distintos puestos, en diferentes lugares y con poca antelación; b) ventajas de costos, ya que el personal no de plantilla suele cobrar menos que el personal permanente; y c) los cambios tecnológicos que permiten un trabajo atípico¹³.

32. **Flexibilidad.** Las organizaciones recurren a personal que no es de plantilla para conseguir flexibilidad funcional. Según las respuestas al cuestionario de la DCI, la flexibilidad funcional permite a las organizaciones hacer ajustes rápidos en cuestiones como la contratación de empleados, la terminación de contratos, la remuneración, las prestaciones y los derechos, y las condiciones de trabajo. La contratación de recursos humanos puede hacerse eficazmente y con poca antelación, lo que ayuda a la organización a hacer frente a demandas periódicas o a variaciones en la oferta laboral. Los directivos contratantes entrevistados afirmaron que la contratación de personal que no es de plantilla permitía a las organizaciones responder rápidamente a situaciones impredecibles y de emergencia en todo el mundo. A diferencia de los contratos de personal de plantilla, el proceso de contratación de personal no de plantilla es mucho más rápido y requiere menos esfuerzo administrativo. Algunos directivos contratantes de las oficinas sobre el terreno también señalaron que se les había delegado una autoridad considerable para contratar y gestionar al personal local con contratos no de plantilla.

33. En resumen, la capacidad para contratar recursos humanos de forma temporal proporciona a las organizaciones flexibilidad operacional, ya que les permite ajustar su fuerza de trabajo rápidamente y según sea necesario. En respuesta a la pregunta sobre los beneficios no financieros del uso de contratos de personal no de plantilla, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) confirmó la hipótesis anterior del siguiente modo:

“La mayor parte del personal no de plantilla del PNUD se contrata para la ejecución de proyectos en las oficinas en los países, por lo que es preferible un marco que sea flexible, adaptable a las circunstancias locales y que, en general, mantenga al personal vinculado a su contexto local y facilite la reintegración en la fuerza de trabajo local cuando finalice el proyecto. Además, las modalidades de este tipo de contratación permiten al PNUD ser más receptivo a la hora de establecer y ejecutar proyectos. El uso de estas modalidades también crea una flexibilidad adicional en ámbitos como la contratación, la rapidez, la facilidad de administración y la

¹² JIU/REP/2014/8, párr. 34.

¹³ Adaptado de Elizabeth George y Prithviraj Chattopadhyay, “Non-standard work and workers: organizational implications”, Conditions of work and employment, serie núm. 61, Oficina Internacional del Trabajo, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Ginebra, 2015).

correspondiente agilidad en la ejecución de los proyectos y las expectativas de los donantes.”

34. **Eficacia en función de los costos.** Las repercusiones en los costos influyen en el empleo de personal no de plantilla. Esto se debe a que este tipo de personal cuesta menos que el personal de plantilla, ya que no tiene derecho a las prestaciones sociales que se conceden a los funcionarios, como las prestaciones de jubilación, el seguro médico, la licencia parental, las vacaciones anuales y las licencias de enfermedad, así como otras prestaciones (en función de la categoría o la condición de expatriado), como el subsidio de alquiler, el subsidio de educación y las vacaciones en el país de origen. En los casos en que los contratos de personal no de plantilla prevén prestaciones, estas suelen ser menos costosas y amplias que las de los funcionarios. Además, ese tipo de contratación no crea compromisos ni obligaciones a largo plazo para las organizaciones, como las vacaciones en el país de origen, el subsidio de educación, el seguro médico posterior a la separación del servicio, el subsidio por traslado y la jubilación. También existe la flexibilidad de ajustar a la baja los niveles de remuneración de sus contratos, lo que resulta difícil con los contratos del personal de plantilla. Así lo corroboró la FAO en su respuesta a la pregunta sobre las ventajas financieras de recurrir a este tipo de contratación:

“El personal que no es de plantilla puede ser contratado/renovado en función del presupuesto disponible. Es menos costoso que el personal de plantilla, ya que no está prevista la participación de la organización en planes de pensiones, ni existen prestaciones para dependientes a cargo de la organización. Salvo el personal nacional de proyectos, la contratación de personal no de plantilla no da derecho a vacaciones remuneradas. Todo ello representa una reducción general de los costos en comparación con el personal de plantilla. La contratación de personal no de plantilla es una alternativa económica a la creación de puestos del cuadro orgánico para atender las necesidades temporales de ejecución de programas.”

35. La escasez de recursos (tanto humanos como financieros) obliga a las organizaciones a hacer más con menos. Sin embargo, los Inspectores advierten de que la flexibilidad y las ventajas de costos no deben ser consideraciones primordiales para el empleo de personal que no es de plantilla. Lo importante a largo plazo es la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

36. **Imprevisibilidad de las corrientes de financiación.** La información recibida de las organizaciones participantes indica que el recurso al personal no de plantilla está más extendido en las organizaciones cuyos programas y proyectos se financian con fondos extrapresupuestarios. Sin embargo, la UNOPS es la excepción al respecto, ya que tiene un modelo institucional de autofinanciación y no recibe contribuciones voluntarias.

37. Durante las entrevistas, algunos directivos contratantes declararon explícitamente que, debido al crecimiento nulo del presupuesto ordinario, las organizaciones dependían cada vez más de la financiación extrapresupuestaria, que viene acompañada de condiciones estrictas para la contratación de personal. Destacaron que, debido a la imprevisibilidad de la financiación, era difícil para las organizaciones asumir compromisos de contratación de personal a largo plazo; de ahí el recurso excesivo a la contratación de personal que no es de plantilla. También existía la percepción de que los recursos extrapresupuestarios distorsionaban las prioridades del sistema de las Naciones Unidas y de los países receptores. Esto significa que las prioridades establecidas por las organizaciones que dependen más de la financiación voluntaria no están suficientemente financiadas.

38. El nexo entre la imprevisibilidad de la financiación y la creciente tendencia a recurrir al personal que no es de plantilla fue muy bien detectado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2021:

“La contratación externa de expertos en la OMS está aumentando con el tiempo y el personal que no es de plantilla representa una parte significativa de la fuerza de trabajo total. [...] Debido a la limitada capacidad de recursos humanos, sobre todo a nivel nacional y regional, la Organización depende en gran medida de la subcontratación de expertos, especialmente durante emergencias prolongadas y crisis humanitarias, para responder a las necesidades de los países de manera oportuna y eficiente.

[...]

[La] falta de capacidad técnica disponible en la Organización también se ha debido a su modelo de financiación: la falta de financiación previsible, flexible y sostenible y la gran dependencia de la Organización de las contribuciones voluntarias comprometen la plena aplicación de los planes de trabajo bienales y de las Estrategias de Cooperación en los Países/Acuerdos de Colaboración Bienales. Las restricciones financieras a que se enfrentan muchos centros presupuestarios hacen que estos opten por acuerdos de subcontratación de menor costo a corto o mediano plazo, en lugar de la solución más sostenible a largo plazo de contratar personal de plantilla. [...] cuando se dispone de fondos para contratar personal de plantilla, el procedimiento más largo de contratación en comparación con la puntualidad de la entrega en el marco de los acuerdos de externalización constituye otro factor disuasorio importante¹⁴.”

39. Estas conclusiones de la OMS ilustran los retos y dilemas de muchas organizaciones participantes que dependen en gran medida de las contribuciones voluntarias. Por lo tanto, es evidente que la financiación inadecuada y la creciente dependencia de la financiación extrapresupuestaria han contribuido en gran medida al aumento del empleo de personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Así pues, la diferencia entre el personal de plantilla y el que no lo es se ha ido desdibujando progresivamente debido a la presión a que han estado sometidas las organizaciones para cumplir sus mandatos ampliados con recursos cada vez menores debido al concepto adoptado de crecimiento cero en relación con el presupuesto ordinario. Es inevitable que, mientras muchas organizaciones sigan dependiendo excesivamente de las contribuciones voluntarias, el personal que no es de plantilla seguirá aumentando y se convertirá en una fuerza de trabajo permanente en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Es por lo tanto fundamental encontrar una solución sostenible a esta difícil situación.

Aspectos positivos para el personal que no es de plantilla

40. Aunque el personal no de plantilla se enfrenta a múltiples dificultades en relación con la inseguridad laboral y la cobertura de seguridad social, hay también aspectos positivos para ellos. Varios entrevistados que no integran la plantilla manifestaron su satisfacción por el hecho de que los contratos les proporcionaban un buen punto de partida para seguir una carrera en el sistema de las Naciones Unidas. También afirmaron que los contratos les habían proporcionado oportunidades de desarrollo y experiencia profesional. Si bien la mayoría manifestó que su aspiración a largo plazo era obtener un puesto de plantilla, comprendían que había un problema de financiación y que las organizaciones no podían ofrecer contratos a largo plazo. Curiosamente, algunos de ellos parecían estar satisfechos con los contratos de corta duración, afirmando que ofrecían sueldos más altos en comparación con los contratos del personal de plantilla. Varios consultores internacionales entrevistados también dijeron que preferían su condición de consultores a los puestos de plantilla debido a la atractiva remuneración y a la flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar.

C. Nivel de empleo de personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas

Principal constatación: las organizaciones que dependen en gran medida de la financiación extrapresupuestaria tienen comparativamente más personal que no es de plantilla que personal que sí lo es

41. El mercado laboral ha experimentado una rápida transformación que ha dado lugar a nuevas formas de relaciones de trabajo basadas en la flexibilidad y la eficacia en función de los costos. Las respuestas proporcionadas por las organizaciones participantes al cuestionario de la DCI revelaron que la creciente flexibilidad del mercado de trabajo y la importancia concedida a las consideraciones de costos han generado un aumento del empleo de personal que no es de plantilla en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En

¹⁴ Véase Oficina de Evaluación de la OMS, “Evaluation of the use of consultants and agreements for performance of work by WHO”, vol. 1: informe (noviembre de 2021).

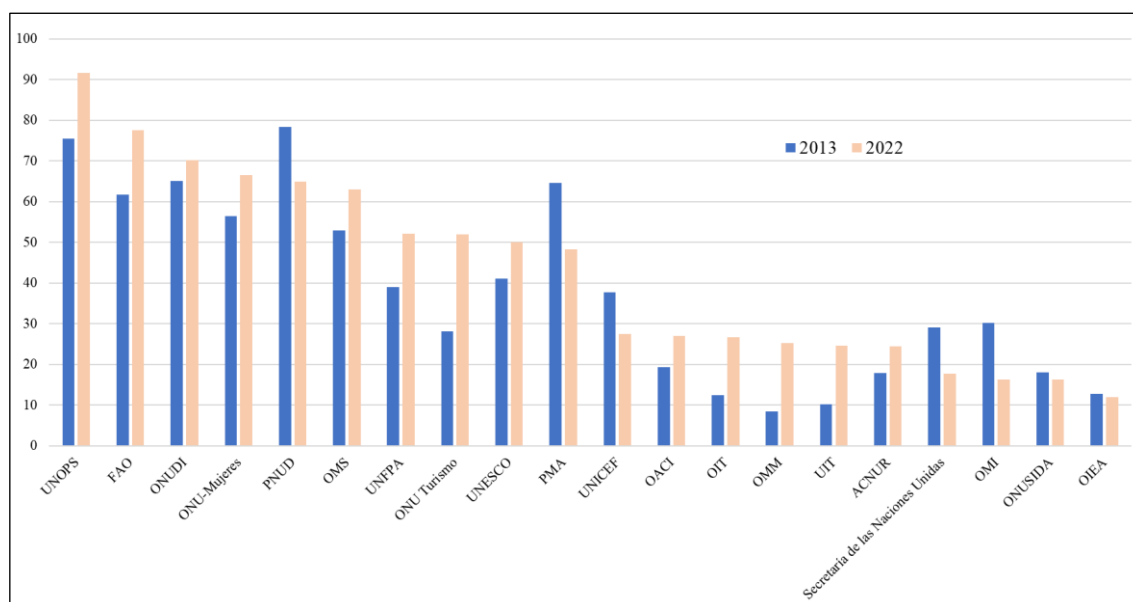
consecuencia, este personal constituye una parte importante de la fuerza de trabajo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, es pertinente afirmar que el aumento del empleo de personal que no es de plantilla constituye una transformación importante en la estrategia de despliegue de recursos humanos de las Naciones Unidas.

**Proporción de personal que no es de plantilla en la fuerza de trabajo total
(personal de plantilla y personal no de plantilla)**

42. La figura I muestra el porcentaje de personal no de plantilla en la fuerza de trabajo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El conjunto de los contratos del personal que no es de plantilla en el sistema de las Naciones Unidas en el año 2021 representó aproximadamente el 41 % de la fuerza de trabajo total, y aproximadamente el 43 % en 2022 (véase el anexo II). Si bien estos porcentajes muestran un ligero descenso con respecto a 2013, cuando alrededor del 46 % de la fuerza de trabajo estaba constituida por personal no de plantilla, cabe señalar que la cifra de 2022 no incluye ese tipo de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y la Unión Postal Universal (UPU), ya que las respectivas organizaciones no facilitaron los datos solicitados.

Figura 1

**Porcentaje de personal que no es de plantilla en la fuerza de trabajo
de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**



Fuente: Para los datos de 2013 véase JIU/REP/2014/8; para los datos de 2022 véanse las respuestas de las organizaciones participantes al cuestionario de la DCI.

Nota: Debido a la falta de disponibilidad de datos, se utilizan los datos de 2021 para la Secretaría de las Naciones Unidas.

43. En general, las organizaciones participantes orientadas a programas y proyectos dependen en gran medida de la financiación extrapresupuestaria, por lo que tienden a utilizar más personal que no es de plantilla que personal que sí lo es. Como indica el anexo II, a finales de diciembre de 2022, la proporción de personal no de plantilla en la FAO, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la UNESCO, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la UNOPS, ONU-Mujeres, la Organización Mundial del Turismo (ONU Turismo) y la OMS variaba entre el 50 % y el 91 % de sus respectivas fuerzas de trabajo. Los porcentajes representan un aumento en comparación con las cifras a finales de marzo de 2013. ONU Turismo registró el mayor aumento de personal no de plantilla, del 28 % en 2013 al 52 % a finales de diciembre de 2022.

44. Entre las organizaciones, la UNOPS tiene la mayor proporción de personal no de plantilla (alrededor del 91 % de su fuerza de trabajo a finales de diciembre de 2022). Sin embargo, cabe señalar que la UNOPS es excepcional en ese sentido debido a la singularidad de su modelo operacional como proveedor de servicios, un recurso central en el sistema de las Naciones Unidas en la esfera de las adquisiciones y la infraestructura. Sus servicios son no programáticos, basados en proyectos, impulsados por la demanda y autofinanciados¹⁵. La UNOPS utiliza los servicios de los titulares de acuerdos con contratistas particulares como su principal capacidad de recursos humanos para cumplir su mandato básico. El trabajo realizado en virtud de un acuerdo con un contratista particular tiene un carácter fundamentalmente continuo, lo que explica por qué la UNOPS tiene el mayor volumen de personal no de plantilla. En su exposición actualizada a la Junta Ejecutiva en agosto de 2023, la UNOPS reconoció que:

“la frontera entre la estructura básica de la organización y las funciones de los proyectos se ha desdibujado, lo que ha creado una serie de retos para la gestión de la fuerza de trabajo, entre ellos:

- Utilización excesiva de los acuerdos con contratistas particulares para contratar personal;
- Incertidumbre para el personal contratado en virtud de esos acuerdos, lo que contribuye a que se planteen cuestiones relacionadas con la cultura de la organización; y
- Dificultades en la gestión de talentos, incluidos los obstáculos a la movilidad que limitan la capacidad de la organización para cubrir puestos clave con rapidez y retener el talento de alto rendimiento¹⁶.”

45. Teniendo en cuenta estos retos, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas recomendó en 2022 que la UNOPS “enumere con claridad en su reglamentación los puestos que conllevan ‘actividades intrínsecamente propias de las Naciones Unidas’ y deben llenarse con funcionarios, a fin de asegurar que los funcionarios sigan siendo los recursos humanos esenciales de la organización¹⁷.”

46. La OMS reconoció en su informe anual sobre recursos humanos de 2022 la tendencia creciente a recurrir a personal que no es de plantilla:

“Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, el número de consultores y de personal contratado para la realización de trabajos aumentó de 1.674 equivalentes de jornada completa entre enero y diciembre de 2020 a 2.107 equivalentes en el mismo período de 2021. Paralelamente, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales pasó de 4.408 entre enero y diciembre de 2020 a 5.239 en el mismo período de 2021¹⁸.”

47. El aumento sustancial del personal que no es de plantilla indica que la recomendación 3 del informe de la DCI de 2014 no se ha aplicado plenamente. En esa recomendación, la DCI había instado a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a “examinar el empleo de personal que no es de plantilla, con miras a identificar al personal con amplia trayectoria de servicio en el marco de una relación de empleador-empleado *de facto*, así como establecer un plan (a corto y mediano plazo) para poner fin al empleo inadecuado de personal que no es de plantilla durante períodos prolongados”¹⁹.

¹⁵ Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), *United Nations Office for Project Services (UNOPS) 2020 Assessment Cycle*, MOPAN assessment report (octubre de 2021).

¹⁶ Véase UNOPS, “Update briefing to the Executive Board: comprehensive review of contract modalities across UNOPS”, agosto de 2023, pág. 1.

¹⁷ A/77/5/Add.11, párr. 206.

¹⁸ OMS, Recursos humanos: informe anual, A75/31, mayo de 2022, párr. 5.

¹⁹ JIU/REP/2014/8, pág. 21.

48. El personal que no es de plantilla en otras organizaciones participantes²⁰ representa menos del 50 % de su fuerza de trabajo total. Según los datos facilitados por las organizaciones participantes, la mayor parte del personal no de plantilla está desplegado en las oficinas exteriores de estas organizaciones. El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA) tiene el porcentaje más bajo de personal no de plantilla (1,24 % de la fuerza de trabajo)²¹, a pesar de ser uno de los mayores programas de las Naciones Unidas y estar financiado casi en su totalidad por contribuciones voluntarias.

49. Aunque la contratación de personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas va en general en aumento, algunas organizaciones, como el PMA y el PNUD, han registrado notables progresos en sus esfuerzos para reducir el número de esos contratos. El PMA atribuyó esta importante reducción al examen amplio de las modalidades de contratación vigentes que llevó a cabo en 2021. Este examen exhaustivo, que estaba en consonancia con la mencionada recomendación 3 del informe de la DCI de 2014, permitió al PMA reducir su proporción de personal no de plantilla del 64,61 % en 2013 al 48 % a finales de diciembre de 2022. El PNUD redujo los contratos de personal no de plantilla del 78,32 % en 2013 al 64,99 % a finales de diciembre de 2022.

50. El logro alcanzado por el PMA está en consonancia con la declaración contenida en su marco de dotación de personal:

“Dado el carácter imprevisible de las necesidades humanitarias y de la financiación, el PMA necesita flexibilidad en la contratación para hacer frente a las demandas a corto plazo, en particular en las situaciones de emergencia. Sin embargo, los empleados afiliados no deben contratarse como alternativa a la contratación de funcionarios y el uso de modalidades de contratación de personal afiliado debe limitarse estrictamente a servicios temporales de duración limitada o a la necesidad de contar con conocimientos especializados²².”

51. El marco de dotación de personal del PMA también establece que “todo puesto inicialmente necesario a corto o mediano plazo, pero que finalmente se requiere para más de cuatro años, debe regularizarse como puesto de plazo fijo dentro de la estructura orgánica y debe realizarse una selección por concurso”²³. Básicamente, el PMA ha subrayado los criterios y parámetros para emplear personal no de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por su parte, el PNUD señaló en su respuesta al cuestionario de la DCI que “el personal que no es de plantilla se contrata sobre todo para apoyar la ejecución y puesta en marcha de proyectos o desempeñar funciones que no son de carácter continuo. Las modalidades de contratación de ese tipo de personal del PNUD también se utilizan para actividades que normalmente se subcontratarían (por ejemplo, tecnología de la información, seguridad, conductores), pero para las que no existen opciones locales de subcontratación”. En otras palabras, el personal que no es de plantilla complementa los recursos humanos de la organización.

52. Sin embargo, el examen reveló que, cada vez con mayor frecuencia, se encomienda al personal no de plantilla desempeñar funciones de carácter continuo que corresponden al personal permanente, sin que se prevean prestaciones sociales similares a las que ofrece la UNOPS en sus acuerdos con contratistas particulares a largo plazo. Muchas organizaciones opinan que el uso indebido de personal no de plantilla solo puede evitarse si se mejora la financiación de los puestos de plantilla.

²⁰ OIEA, OACI, OIT, OMI, Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), ONUSIDA, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), ACNUR, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ONU Turismo, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y Organización Meteorológica Mundial (OMM).

²¹ Este porcentaje no incluye a los jornaleros, que son personal complementario que el UNRWA contrata a diario para misiones temporales y de duración limitada.

²² WFP Staffing Framework, Executive Director’s circular OED2021/017, párr. 21b; véase también, WFP Staffing Framework transition period, Executive Director’s circular OED2022/028.

²³ PMA, Executive Director’s circular OED2021/017, párr. 26.

53. Por consiguiente, los Inspectores consideran esencial que las organizaciones participantes examinen periódicamente sus modalidades de contratación para identificar los puestos esenciales de carácter continuo, para los que podría ser posible crear puestos de plantilla, si los fondos lo permiten. Ello contribuiría a reducir a un nivel aceptable la contratación de personal no de plantilla y evitar situaciones en las que se asigna a ese tipo de personal tareas de carácter continuo sin las prestaciones sociales normalmente incluidas en los contratos del personal permanente.

54. En la contratación de personal asociado, se considera una buena práctica el establecimiento y la aplicación por el ACNUR de una proporción aceptable de personal no de plantilla respecto del personal de plantilla. Su instrucción administrativa sobre la gestión del personal asociado establece lo siguiente:

“La proporción entre los puestos de plantilla y la fuerza de trabajo asociada del ACNUR debe ser tal que confiera una continuidad y estabilidad adecuadas de la operación tal como determinen las entidades contratantes. Cuando las entidades contratantes tengan necesidad de complementar su plantilla con personal asociado, se les anima a respetar, en la medida de lo posible, una proporción indicativa de 70/30 (funcionarios/personal asociado). Esta proporción también debería aplicarse a nivel general del ACNUR²⁴.”

55. La mayoría de las personas entrevistadas para el examen consideraron poco deseable e insostenible a largo plazo la situación en que el número de miembros del personal que no es de plantilla superaba al del personal de plantilla. Se planteó la misma preocupación en los casos en que los recursos extrapresupuestarios superaban con creces las cuotas. Además, afirmaron que la utilización excesiva de personal no perteneciente a la plantilla podía afectar a la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones a largo plazo.

56. Los Inspectores comparten los mismos sentimientos y desean subrayar el imperativo de encontrar una solución sostenible para hacer frente a los retos que se plantean en relación con los recursos presupuestarios y la utilización excesiva de la financiación extrapresupuestaria.

57. El ACNUR constituye un punto de referencia importante en cuanto a la protección contra el uso indebido de personal que no es de plantilla:

“Los regímenes relativos al personal asociado están concebidos para ofrecer flexibilidad a fin de satisfacer necesidades temporales y a corto plazo y, siguiendo este principio, no se debe contratar a una persona en el marco de esos regímenes durante un período prolongado. Las entidades contratantes y los gestores deben tener en cuenta el bienestar del personal asociado y buscar soluciones alternativas, incluida la regularización de las funciones en el marco de los puestos de plantilla. Para evitar el servicio prolongado del personal asociado, deben analizar detenidamente las necesidades operacionales continuas y la composición de toda la fuerza de trabajo de la operación²⁵.”

58. En respuesta a la pregunta formulada durante las entrevistas sobre si el personal que no es de plantilla formaba parte de la planificación de la fuerza de trabajo de las organizaciones, algunas de ellas, como la FAO, el PNUD, la UNESCO, la UNOPS, ONU Turismo, el PMA y la OMS, respondieron afirmativamente. Los entrevistados insistieron en la necesidad de tener en cuenta las funciones y la duración de los contratos del personal no perteneciente a la plantilla, así como las necesidades contextualizadas de personal para emergencias y situaciones complejas. La inclusión del personal no de plantilla como parte de la planificación de la fuerza de trabajo se ha visto facilitada por el hecho de que la mayoría de las organizaciones han colocado la gestión de esta categoría de personal en el marco de sus divisiones de gestión de recursos humanos.

²⁴ ACNUR, Administrative instruction on managing affiliate workforce, UNHCR/AI/2020/7, párr. 24c.

²⁵ *Ibid.*, párr. 27.

59. La siguiente recomendación garantizará el control efectivo y el cumplimiento de las modalidades y políticas de contratación del personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

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.

D. Riesgos asociados al empleo indebido de personal que no es de plantilla

Principal constatación: el uso indebido de personal que no es de plantilla presenta múltiples riesgos para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

60. El personal que no es de plantilla es un recurso valioso de la fuerza de trabajo total del sistema de las Naciones Unidas, ya que desempeña una amplia gama de funciones. Proporcionan a las organizaciones la flexibilidad necesaria para contar con expertos externos durante períodos breves. Por lo tanto, es esencial que este importante recurso se gestione adecuadamente para obtener los máximos beneficios.

61. El empleo indebido de personal no de plantilla está muy extendido en el sistema de las Naciones Unidas. El efecto que esto tiene es multifacético, con importantes ramificaciones para las organizaciones, tanto para el personal que es de plantilla como para el que no lo es. A nivel macro, estos retos están relacionados con la excesiva dependencia de la financiación extrapresupuestaria, la falta de un marco general para el empleo de personal que no es de plantilla y la falta de aplicación de las políticas y modalidades de contratación pertinentes. En general, el empleo indebido de personal no de plantilla plantea un riesgo para la reputación del sistema de las Naciones Unidas como empleador modelo del que se espera que respete los valores que prescribe a los Estados Miembros.

Impacto en las organizaciones

62. La contratación y retención de personal no de plantilla de buena calidad son retos importantes para muchas organizaciones debido a la corta duración de sus contratos, que ofrecen condiciones menos atractivas en comparación con los contratos del personal de plantilla. Los contratos de corta duración y la inseguridad laboral han dado lugar a una elevada tasa de movimiento de personal y a la falta de una fuerza de trabajo estable y motivada. El personal de plantilla se siente incómodo trabajando codo a codo con el personal que no lo es, mientras que este se siente poco apreciado y se considera empleado de segunda clase. Además, el hecho de que las organizaciones ofrezcan diferentes paquetes de remuneración ha creado una competencia innecesaria dentro del sistema, ya que el personal no de plantilla busca continuamente mejores oportunidades de empleo.

63. Algunas de las esferas de riesgo detectadas durante el examen son las siguientes:

- Pérdida de reputación debido a prácticas laborales desleales.
- Tasa elevada de movimiento de personal que afecta a la productividad.
- Pérdida de la memoria institucional debido al crecimiento de la fuerza de trabajo temporal.
- Pérdida del enfoque estratégico y del control de las funciones básicas debido al aumento de la contratación de personal no de plantilla.
- Pérdida de la cultura institucional debido a la elevada proporción de personal no de plantilla con respecto al personal de plantilla.
- Posible abuso de autoridad en asuntos relacionados con el personal no de plantilla debido a la falta de mecanismos internos de justicia.

- Posibles abusos, explotación y acoso del personal no de plantilla por parte de los supervisores debido a su dependencia de estos para la renovación de los contratos.

64. En muchas organizaciones, la cláusula de interrupción obligatoria del servicio ha resultado ser perjudicial para la ejecución de programas o proyectos, además de repercutir negativamente en el bienestar del personal que no forma parte de la plantilla. En el caso de los consultores internacionales, por ejemplo, no percibirían sueldo durante un mes ni tendrían la condición jurídica para permanecer en el país. A la pregunta de cuáles eran los retos en la gestión del personal que no es de plantilla, un directivo contratante respondió en una entrevista lo siguiente: “la política de interrupciones de los contratos sin remuneración es un problema. Para nosotros, no tiene sentido desde un punto de vista práctico. Simplemente se nos dice que planifiquemos con suficiente antelación. Esta interrupción obligatoria es muy problemática. Los consultores no tienen vacaciones remuneradas. No tienen otra opción. Debe haber acuerdos flexibles”. Algunos directivos contratantes sugirieron que se revisara esta política.

65. Otro problema importante mencionado por varias organizaciones es asegurar que el personal que no es de plantilla no desempeñe durante largos períodos funciones de carácter continuo que son propias del personal de plantilla. Este punto de vista quedó bien expresado en el informe de evaluación de la OMS de la siguiente manera:

“Cuando la flexibilidad sobrepasa el límite se contrata a consultores para que desempeñen funciones del personal permanente de la organización, y ello durante largos períodos, lo que a la larga podría llevar a la organización a perder la supervisión de funciones y servicios básicos si estas se transfieren cada vez más a una fuerza de trabajo temporal. Esas situaciones llevan a la formación de dos fuerzas de trabajo paralelas con derechos y prestaciones diferentes y dan lugar a una gran frustración, causando tensión y desmotivación en la fuerza de trabajo²⁶.”

66. En respuesta a la pregunta sobre los retos y obstáculos asociados al empleo de personal que no es de plantilla, la FAO declaró que:

“El importante papel del personal que no es de plantilla a veces crea falsas expectativas y fricciones en el lugar de trabajo, ya que ese personal considera que sus tareas y responsabilidades son comparables a las de los funcionarios, sin tener las mismas prestaciones por el mismo trabajo.”

67. En última instancia, esto afecta a la productividad de las organizaciones y a su sostenibilidad a largo plazo. Algunas organizaciones participantes consideraron perjudicial para el desempeño institucional la situación en que el personal no perteneciente a la plantilla superaba en número al personal que sí lo es.

Impacto en el personal que no es de plantilla

68. Los problemas que afronta el personal no de plantilla son muchos y variados, y difieren según las organizaciones, que ofrecen diferentes paquetes de remuneración y prestaciones. En general, el personal no de plantilla tiene menos prestaciones y sus oportunidades de adelanto profesional son limitadas en comparación con las del personal de plantilla. En relación con las disparidades en las condiciones de servicio, varios entrevistados expresaron la opinión de que los paquetes de remuneración y las prestaciones del personal no de plantilla deberían ser uniformes entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Algunos de los problemas mencionados por ellos fueron la inseguridad laboral, la falta de seguridad social, la falta de adelanto profesional y la falta de formación y desarrollo. Una asociación de personal resumió así los principales problemas a que se enfrenta esa categoría de personal:

“La situación de nuestros colegas contratados como personal no de plantilla es precaria y repercute tanto en su situación económica como en su bienestar. No tienen seguridad en el empleo y tienen que pasar constantemente por el estrés de saber si su contrato se renovará o no. Además, la administración no está obligada a dar un motivo por la no renovación de los contratos, lo que supone una gran desventaja con respecto

²⁶ Véase OMS, “Evaluation of the use of consultants”, vol. 1, noviembre de 2021, pág. iii.

a sus colegas con contratos de plazo fijo, que solo pueden rescindirse por determinados motivos. Además, el personal que no pertenece a la plantilla suele verse obligado a realizar tareas ajenas a la descripción de su puesto por temor a que no se renueven sus contratos. Tampoco tienen derecho a prestaciones, como la pensión y el seguro médico de las Naciones Unidas, lo que crea una sensación de desigualdad, especialmente para quienes llevan muchos años trabajando en la organización. Por último, no pueden participar en ejercicios de movilidad, por lo que tienen muchas menos oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera y adelanto profesional que sus colegas. En general, sienten una falta de reconocimiento por parte de la organización, lo que también puede repercutir en la percepción que se tiene de la organización como empleador en el mercado laboral²⁷.”

69. En términos generales, la utilización indebida de contratos de personal que no es de plantilla tiene graves repercusiones en el bienestar de ese personal y sus familias, especialmente de quienes tienen contratos de corto plazo sin prestaciones sociales durante períodos prolongados.

²⁷ Respuesta al cuestionario complementario de la DCI.

III. Políticas y prácticas relativas al personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas

A. Panorama de las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla

Principal constatación: muchas organizaciones han elaborado políticas y modalidades de contratación para orientar la utilización de personal externo, pero su aplicación es deficiente, por lo que no se respeta el principio de la relación de trabajo

La relación de trabajo: factor determinante del empleo de personal de plantilla y no de plantilla

70. En el examen de la DCI de 2014 se recomendó que los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas revisaran sus políticas relativas al personal que no es de plantilla, incluida la definición de personal que no es de plantilla y los criterios para su empleo, mediante el principio de la relación de trabajo conforme a las recomendaciones pertinentes en material laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁸.

71. Con arreglo a la recomendación núm. 198 (2006) de la OIT, el principal criterio que debe utilizarse para optar entre contratos de plantilla y contratos que no lo son debe ser la existencia de una “relación de trabajo”. Si las tareas requieren una relación de trabajo, deberá utilizarse un contrato de personal de plantilla; si la labor que se ha de realizar supone una relación de contratista independiente, deberá utilizarse un contrato de personal que no es de plantilla²⁹.

72. La relación de trabajo es una noción jurídica que se utiliza en muchos países para designar la relación entre un “empleado” (frecuentemente denominado “trabajador”) y un “empleador”, para el que el “empleado” realiza un trabajo en determinadas condiciones a cambio de una remuneración. Mediante la relación de trabajo, sea cual fuere su definición, se crean derechos y obligaciones recíprocos entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y sigue siendo el principal vehículo a través del cual los trabajadores acceden a los derechos y las prestaciones asociados al empleo en los ámbitos de la legislación laboral y la seguridad social. Es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y las obligaciones de los empleadores hacia sus trabajadores³⁰.

73. Algunos ordenamientos jurídicos se basan en determinados indicadores para determinar si existen los factores pertinentes que indican la existencia de una relación de trabajo. Esos indicadores incluyen el grado de integración en una organización, la determinación de quién controla las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales o maquinaria, la formación impartida y si la remuneración se paga periódicamente y constituye una parte significativa de los ingresos del trabajador³¹.

74. Si bien muchas organizaciones han desarrollado políticas y modalidades de contratación para orientar la gestión del empleo de personal que no es de plantilla, las entrevistas realizadas y las respuestas al cuestionario han puesto de manifiesto que el principio de la relación de trabajo no se aplica adecuadamente como criterio para determinar qué modalidad de contratación utilizar. Por ejemplo, en algunas organizaciones³², miembros del personal que no es de plantilla desempeñan funciones básicas de carácter continuo con

²⁸ JIU/REP/2014/8, recomendación 1.

²⁹ Véase JIU/REP/2012/5, párr. 36

³⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, “La relación de trabajo”, informe V(1) de su 95ª reunión, (2006), párr. 5.

³¹ *Ibid.*, párr. 28.

³² FAO, OACI, ITC, PNUMA, UNESCO, UNFPA, ONU-Hábitat, UNICEF, ONUDI, ONU-Mujeres, ONU Turismo, PMA, OMS y OMPI.

contratos de corta duración durante períodos prolongados en virtud de una relación de trabajo *de facto*. Normalmente trabajan en los locales de la organización y reciben una remuneración mensual. Algunos de ellos llevan más de cinco años trabajando con diferentes tipos de contratos continuos por períodos definidos, sin las prestaciones sociales correspondientes.

75. Un informe se refiere al personal no de plantilla como trabajadores “atípicos”, y ofrece una lista útil de categorías de este tipo de trabajadores con una explicación de en qué se diferencian de los trabajadores “típicos”, o personal de plantilla. Desde esta perspectiva, existen tres grandes grupos de personal no de plantilla: a) los que tienen un vínculo temporal limitado con la organización, como los trabajadores temporales y a tiempo parcial; b) los que tienen un vínculo físico limitado con la organización, como los teletrabajadores o los que trabajan en sus hogares, y c) los que tienen un vínculo administrativo limitado con la organización, como los que están empleados a través de intermediarios o son contratistas independientes. Estos trabajadores se diferencian del personal típico (o de plantilla) que tiene un horario de trabajo fijo y contratos de duración indefinida, y trabaja en un lugar de trabajo fijo bajo el control administrativo directo de su empleador³³.

76. A juicio de los Inspectores, en los casos en que, debido al modelo institucional de la organización, sea inevitable que el personal no de plantilla desempeñe funciones de carácter continuo, deberían reconocerse los derechos a las prestaciones sociales y abonarse las cantidades correspondientes. Como se ilustra en el anexo III y en el párrafo 132, varias organizaciones ofrecen prestaciones sociales a los titulares de contratos de servicios.

77. Muchos funcionarios entrevistados reconocieron que la práctica imperante equivalía a una relación de trabajo, por lo que no se ajustaba al espíritu de trabajo decente para todos propuesto por la OIT, que define el trabajo decente como “trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores”³⁴. Desde su concepción por la OIT en 1999, el trabajo decente se ha convertido en un punto de referencia para las organizaciones internacionales, como demuestra su adopción por la Asamblea General en septiembre de 2015 como parte integrante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El trabajo decente está previsto en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

78. A través de sus acuerdos con contratistas particulares, la UNOPS ha demostrado su adhesión al principio de la relación de trabajo. Su Grupo de Personas y Cultura Institucional se ha comprometido a que esos acuerdos ofrezcan prestaciones y derechos competitivos y se ajusten plenamente a las normas y los principios laborales reconocidos internacionalmente³⁵.

79. A juicio de los Inspectores, la aplicación estricta de las condiciones de las políticas sobre el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas impedirá el empleo indebido de esa categoría de personal.

Modalidades de contratación del personal que no es de plantilla

80. Las modalidades de contratación utilizadas por las organizaciones participantes varían de una organización a otra y normalmente vienen dictadas por el modelo institucional de la organización respectiva y la naturaleza de su trabajo. También existen distintos tipos de modalidades de contratación de personal no de plantilla y sus condiciones difieren según las organizaciones. Los tipos más comunes de modalidades de contratación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son los consultores, los contratistas particulares, los Voluntarios de las Naciones Unidas y los contratos de servicios, y las

³³ Elizabeth George y Prithviraj Chattopadhyay “Non-standard work and workers: organizational implications”, pág. 2.

³⁴ OIT, Memoria del Director General sobre el trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999.

³⁵ Véase UNOPS, “Update briefing to the Executive Board”, pág. 7.

organizaciones grandes y orientadas a proyectos ofrecen muchos tipos diferentes de modalidades de contratación (véase el anexo I).

81. El examen minucioso de los documentos de política sobre las modalidades de contratación reveló que los criterios utilizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas diferían de una organización a otra. Algunos de esos documentos no dan ninguna indicación de los criterios para determinar qué modalidad de contratación se van a utilizar. **Los inspectores consideraron que la Guía del PNUD sobre la utilización de modalidades de contratación³⁶ era una buena práctica y sugieren que otras organizaciones consideren la posibilidad de adoptarla.** El cuadro 2 ilustra los criterios utilizados por el PNUD para determinar qué modalidad de contratación utilizar.

Cuadro 2
Criterios utilizados por el PNUD para determinar qué modalidad de contratación utilizar

Criterios	Factores que deben tenerse en cuenta
1. Personal de plantilla frente a personal no de plantilla. ¿La función requiere que el titular forme parte de la plantilla o no?	¿Cuándo debe ser un puesto de plantilla? Las modalidades de contratación de personal de plantilla deben utilizarse para las funciones intrínsecamente propias de la organización. También se utilizan para funciones de carácter continuo y deben utilizarse como sustitutos temporales de [...] puestos de plantilla cuando el titular tiene una licencia prolongada (como licencia parental o licencia de enfermedad prolongada) o para volúmenes de trabajo máximos o estacionales. ¿Cuándo debe ser un puesto no de plantilla? Si una función no es ni intrínsecamente propia de la organización o de carácter continuo ni está específicamente vinculada a un proyecto, la opción por defecto debería ser normalmente un puesto no de plantilla.
2. Largo plazo frente a corto plazo. ¿Cuál es la duración prevista de la función?	Una vez que se ha determinado si la función debe desempeñarse utilizando una modalidad de personal de plantilla o no de plantilla, la duración del contrato puede ayudar a determinar qué modalidad de contratación adecuada debería utilizarse dentro de esas categorías.
3. Cuadro Orgánico frente a Cuadro de Servicios Generales. ¿A qué cuadro corresponde la función?	Los dos cuadros, Cuadro Orgánico y Cuadro de Servicios Generales, son aplicables tanto a las modalidades de contratación de personal de plantilla como de personal no de plantilla, incluidos los Voluntarios de las Naciones Unidas, y se definen del siguiente modo: Cuadro Orgánico Incluye funciones de gestión, conceptuales, analíticas, evaluativas, científicas y técnicas o trabajo que requiere calificaciones académicas y, para algunas funciones, también calificaciones profesionales de nivel universitario. Cuadro de Servicios Generales Trabajo de apoyo de tipo administrativo, de oficina, procedimental u operacional, que abarca desde funciones transaccionales o normalizadas hasta las de apoyo directo al personal del Cuadro Orgánico o para tareas que pueden ser complejas y paraprofesionales. La realización del trabajo en el marco de los servicios generales suele requerir estudios postsecundarios y formación técnica o administrativa.

³⁶ PNUD, Guide on using contractual modalities, enero de 2023.

4. Contratación internacional frente a contratación local.
¿La función requiere conocimientos especializados a nivel internacional o local?

Funciones locales

Las funciones del Cuadro de Servicios Generales, ya sean las realizadas por personal de plantilla o no de plantilla, se consideran locales y se cubren sobre la base de candidatos que se encuentran a una distancia razonable del lugar de trabajo y que están legalmente autorizados a residir y trabajar en el país del lugar de destino. Las funciones del Cuadro Orgánico también pueden designarse como locales si no requieren conocimientos especializados y experiencia a nivel internacional o si se requieren conocimientos y experiencia locales para ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto. En el caso del personal nacional del Cuadro Orgánico, solo podrán ser contratados los nacionales del país del lugar de destino. El personal nacional del Cuadro Orgánico se utiliza principalmente en los países donde se ejecutan programas. Como este personal procede del mercado local, su retribución y prestaciones se basan en el mercado laboral local. Las funciones locales son la opción por defecto para la mayoría de las funciones ordinarias [...] en contextos de trabajo ordinarios en lugares de destino sobre el terreno ya que contribuyen a la creación de capacidades nacionales.

Funciones internacionales

Aparte del Representante Residente y el Representante Residente Adjunto, puede haber otras funciones que requieran un posicionamiento independiente del contexto nacional, neutralidad política o a nivel local, conocimientos especializados internacionales en distintos contextos o conocimientos técnicos que probablemente no se encuentren en el marco de la capacidad nacional. En ese caso, se puede contratar a un candidato internacional para desempeñar esas funciones. Estos candidatos se seleccionan a nivel mundial y su remuneración y paquete de prestaciones se comparan con los de una fuerza de trabajo expatriada mundial.

Fuente: PNUD, Guide on using contractual modalities.

82. Como se menciona en el párrafo 80, existen distintos tipos de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla y sus condiciones difieren según las organizaciones. Sin embargo, las modalidades de contratación de esa categoría de personal pueden agruparse en dos grandes grupos: a) contratos de tipo consultoría, y b) contratos de tipo servicios³⁷.

Contratos de tipo consultoría

83. El contrato de tipo consultoría suele ser de corto plazo y se utiliza cuando la organización no dispone de los conocimientos especializados necesarios. Por lo general, incluye una remuneración de suma fija o una tarifa diaria y se basa en la obtención de resultados específicos. Este tipo de contrato suele tener prestaciones sociales limitadas. Si bien el contrato de consultoría es común entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, algunas organizaciones utilizan una terminología diferente. Por ejemplo, la OIT se refiere a los consultores como colaboradores externos.

84. Según la información recibida en las entrevistas y las respuestas al cuestionario, muchas organizaciones entienden bien la modalidad de contratación para el trabajo de tipo consultoría, que aplican sin dificultad. Como recomendó la DCI en el informe de 2012 sobre el examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas³⁸, muchas organizaciones han elaborado políticas y modalidades de contratación en las que se describen las condiciones y los procedimientos para contratar los servicios de consultores. Si bien hay algunos casos en que las organizaciones utilizan esta modalidad para contratos a largo plazo, muchas lo hacen para contratos a corto plazo, con arreglo a las políticas establecidas.

³⁷ Véase JIU/REP/2014/8, párr. 96.

³⁸ JIU/REP/2012/5, recomendación 2.

85. En su informe de noviembre de 2020 a la Asamblea General sobre la composición de la Secretaría General de las Naciones Unidas³⁹, el Secretario General señaló que en el bienio 2018-2019 se había contratado a un total de 26.226 consultores y contratistas particulares. Si bien ello representó una ligera disminución en comparación con el bienio 2016-2017, la tendencia en años posteriores mostró que el número de consultores utilizados iba en aumento. Por ejemplo, el número de consultores en la Secretaría de las Naciones Unidas aumentó de 8.563⁴⁰ en el bienio 2018-2019 a 11.201 en el bienio 2020-2021 (un aumento del 31 %)⁴¹.

86. En su resolución 67/255, de 12 de abril de 2013, la Asamblea General reiteró que, en los ámbitos en que se contrataban o volvían a contratar consultores con frecuencia durante períodos superiores a un año, el Secretario General, según fuera necesario, debería presentar propuestas para el establecimiento de puestos e informarle al respecto (párr. 68). En su resolución 74/262, la Asamblea General reiteró que el uso de consultores debía reducirse al mínimo y que la Organización debía utilizar su capacidad interna para realizar actividades básicas o desempeñar funciones que se repiten a largo plazo (párr. 23). Esta ha sido también una recomendación recurrente de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas.

87. Aunque la modalidad de consultoría es bien conocida, el examen reveló que la clasificación errónea o el uso incorrecto de esta modalidad ha sido un problema persistente en algunas organizaciones participantes (por ejemplo, la FAO, el ITC y la OMS). Por ejemplo, algunas organizaciones han contratado como consultores a licenciados sin experiencia en ámbitos como los recursos humanos, las adquisiciones, las finanzas, la información y la tecnología.

88. Esta observación fue destacada en el informe de evaluación de la OMS sobre el empleo de consultores y los acuerdos para la realización de trabajos, en los siguientes términos: “Aunque deben fomentarse las iniciativas para rejuvenecer la fuerza de trabajo, es preciso evitar prácticas como la contratación de pasantes o personas al principio de su carrera para puestos de consultor, ya que ello va en contra de la definición de consultor como profesional, especialista, experto o autoridad reconocida en un campo específico”⁴².

89. El examen reveló que algunas organizaciones no distinguen entre consultores particulares y otro tipo de personal que no forma parte de la plantilla, especialmente los contratistas particulares. La instrucción administrativa ST/AI/2013/4 de la Secretaría de las Naciones Unidas contiene definiciones útiles de consultor y contratista particular (véase el cuadro 3), que pueden servir de referencia importante para otras organizaciones.

³⁹ A/75/591/Add.1.

⁴⁰ *Ibid.*, cuadro 19, entre otros.

⁴¹ A/77/578, cuadro 20.

⁴² OMS, “Evaluation of the use of consultants”, pág. iii.

Cuadro 3

Definiciones de “consultor” y “contratista particular”

<i>Consultor</i>	<i>Contratista particular</i>
“Un consultor es [...] una autoridad o un especialista de reconocida competencia en una materia determinada, contratado temporalmente [por la organización] en calidad de consultor o asesor [...] Los consultores deberán poseer una especialización teórica o conocimientos específicos de los que normalmente carece el personal de plantilla [...] y que no responden a una necesidad constante de [la organización]. Las funciones de un consultor están orientadas a los resultados y normalmente consisten en analizar problemas, facilitar seminarios o cursos de formación, preparar documentos para conferencias y reuniones o redactar informes sobre asuntos de su especialidad en los que se solicita su consejo o ayuda”.	“Un contratista particular es una persona física contratada [...] ocasionalmente en virtud de un contrato temporal para aportar su experiencia, competencias o conocimientos para la realización de una tarea o trabajo específico, que sería de corta duración por naturaleza, contra el pago de unos honorarios globales. Puede desempeñar funciones de tiempo completo o de tiempo parcial similares a las del personal de la organización, como suministro de servicios de traducción, edición, enseñanza de idiomas, información pública, servicios de secretaría y administrativos y servicios de mantenimiento de tiempo parcial, u otras funciones que podría desempeñar el personal de plantilla. No es necesario que el contratista particular trabaje en los locales [de la organización]”.

Fuente: ST/AI/2013/4, 2013.

90. En cuanto a las condiciones de contratación, la Secretaría de las Naciones Unidas establece que “cuando se contrate temporalmente a un contratista particular para desempeñar tareas y funciones similares a las del personal de plantilla, debe existir una estrategia clara encaminada a la contratación de personal de plantilla a largo plazo”⁴³.

91. Como ya se ha señalado, los contratos de consultoría se basan en la obtención de resultados específicos y tienen por objeto el suministro de conocimientos especializados de forma temporal. Los inspectores opinan que, si esta modalidad de contratación se utiliza estrictamente para trabajos de consultoría, se evitaría la cuestión de su uso indebido y no surgiría la necesidad de proporcionar determinadas prestaciones sociales.

Contratos de tipo servicios

92. En esta modalidad, el personal que no es de plantilla suele desempeñar funciones de personal de carácter continuo, lo que equivale a una relación de trabajo. Esta categoría de personal suele trabajar en las oficinas de la organización correspondiente. Son ejemplos de contratos de tipo servicios los concertados con contratistas particulares, los acuerdos con contratistas particulares, los contratos con proveedores de servicios particulares, los acuerdos de servicios de personal, los acuerdos de servicios especiales y los contratos de servicios.

93. Las prácticas de los contratos de tipo servicios por parte de algunas organizaciones fueron confirmadas en las respuestas a la encuesta de la DCI dirigida al personal que no es de plantilla, realizada en cinco regiones. El 56 % de los encuestados consideró que su trabajo no tenía un marco temporal claro o parecía tener un carácter continuo. Como se ilustra en la figura II, el 32 % de los encuestados declararon que estaban contratados desde hacía más de cinco años. Los resultados de la encuesta también indicaron que el 85 % de los que llevaban trabajando cinco años o más opinaban que el carácter de su trabajo era similar o igual a la del personal de plantilla.

94. Básicamente, el empleo excesivo de personal que no es de plantilla es más predominante en la modalidad del contrato de tipo servicios. La figura II muestra el número

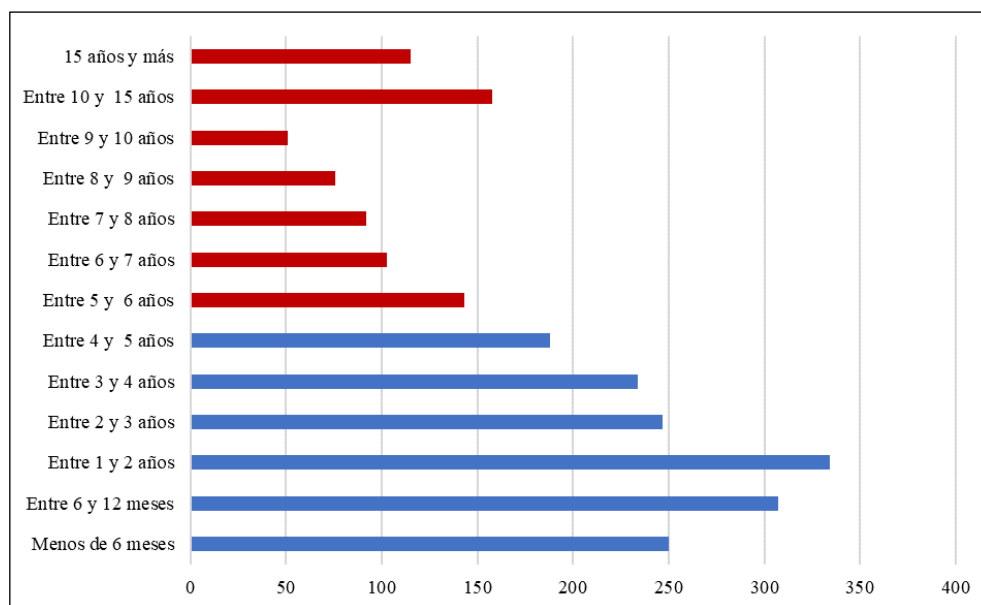
⁴³ ST/AI/2013/4, párr. 3.3 d).

de meses o años de servicio de personal no de plantilla en las organizaciones participantes de la muestra, que indica que más del 32 % de los 2.298 encuestados había trabajado para las mismas organizaciones durante más de cinco años.

Figura II

Resultados de la encuesta realizada a personal no de plantilla que muestra el número de meses o años de servicio en las organizaciones

(Número de respuestas)



Fuente: Respuestas a la encuesta en línea de la DCI enviada al personal que no es de plantilla.

95. Muchas organizaciones con una parte importante de personal que no es de plantilla han atribuido la contratación prolongada de esa categoría de personal a la insuficiencia de fondos para puestos de plantilla. Las personas entrevistadas y las respuestas al cuestionario de la DCI revelaron que las asignaciones presupuestarias para puestos de plantilla se habían congelado o no se habían incrementado lo suficiente a lo largo de los años.

96. En general, los entrevistados se mostraron satisfechos con el estado de las políticas y reglamentos que rigen el empleo del personal no de plantilla. En sus respuestas al cuestionario, 24 organizaciones confirmaron que habían revisado o formulado políticas relativas al empleo de esa categoría de personal. Si bien el grado de exhaustividad de esas políticas y reglamentos difiere de una organización a otra, en general está claro que las organizaciones participantes han realizado mejoras significativas en ese ámbito.

97. Las lagunas existentes eran la falta de armonización, el uso indebido de las modalidades de contratación y la falta de aplicación de las políticas. En su mayoría, las políticas sobre el empleo de personal que no es de plantilla eran fragmentadas y no se aplicaban de forma coherente y sistemática en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las políticas y modalidades de contratación se están aplicando más allá de su objetivo principal, que es desempeñar funciones específicas durante un período definido o vinculado a un proyecto.

98. En un esfuerzo por resolver el problema del empleo indebido de personal que no es de plantilla, el PMA introdujo en su marco de dotación de personal de septiembre de 2021 un “nombramiento de plazo fijo limitado” que se utilizará para cubrir puestos que solo se necesitan a mediano plazo para proyectos específicos y actividades de duración determinada, y que ofrece mayores derechos y prestaciones. Se trata de un nombramiento de personal no móvil en la categoría de funcionario internacional del Cuadro Orgánico por un período limitado hasta un máximo de cuatro años. **Los inspectores estimaron que la decisión adoptada por el PMA de ofrecer nombramientos de plazo fijo limitados por un período definido, con las prestaciones correspondientes, era una buena iniciativa para evitar la**

utilización indebida de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla, y sugieren que otras organizaciones consideren la posibilidad de hacer lo mismo.

99. En las siguientes secciones se tratarán las cuestiones clave del empleo de personal que no es de plantilla.

B. Condiciones y restricciones para el empleo de personal que no es de plantilla

Principal constatación: la mayoría de las organizaciones participantes han establecido condiciones y restricciones para el empleo de personal que no es de plantilla, pero no las aplican de forma coherente

100. El análisis de los datos disponibles reveló que las políticas sobre el empleo de personal no perteneciente a la plantilla y las modalidades de contratación conexas suelen contener condiciones uniformes que describen la condición jurídica de ese personal, así como sus responsabilidades y obligaciones. Además, las modalidades de contratación o los contratos especifican las condiciones o restricciones que el personal contratado debe respetar. Sin embargo, si bien las condiciones generales suelen ser similares, el alcance y el contenido de las cláusulas difieren de una organización a otra. A continuación se enumeran algunas de las condiciones y restricciones previstas por la mayoría de las organizaciones en sus respectivos documentos de política.

101. **Condición jurídica del personal que no es de plantilla.** La mayoría de los documentos de política establecen claramente que el personal que no es de plantilla no debe desempeñar tareas de carácter continuo que corresponden al personal de plantilla. Los miembros del personal que no es de plantilla no se consideran funcionarios de las organizaciones. Prestan servicios a título individual y no como representantes de un gobierno o de cualquier otra autoridad ajena a las organizaciones. La condición jurídica que les corresponde es la de contratista independiente.

102. Sin embargo, como ya se ha comentado, la mayoría de las organizaciones no observan este principio y asignan funciones de carácter continuo a personal que no integra la plantilla. Por ejemplo, la Secretaría de las Naciones Unidas permite a contratistas particulares desempeñar funciones de personal de plantilla aunque tengan contratos que no sean de funcionario. “Las tareas asignadas pueden consistir en funciones de tiempo completo o de tiempo parcial similares a las de los funcionarios, por ejemplo, funciones de traducción, edición, enseñanza de idiomas, información pública, servicios de secretaría y administrativos y servicios de mantenimiento a tiempo parcial, u otras funciones que podría desempeñar el personal de plantilla”⁴⁴. No obstante, la Secretaría de las Naciones Unidas también establece que debe cumplirse la siguiente condición, entre otras: “cuando se contrate temporalmente a un contratista particular para desempeñar tareas y funciones similares a las de un funcionario, debe existir una estrategia clara encaminada a la contratación de personal de plantilla a largo plazo”⁴⁵.

103. **Funciones de dirección, supervisión, representación y toma de decisiones.** En general, las políticas e instrucciones administrativas de la mayoría de las organizaciones contienen disposiciones que prohíben al personal que no es de plantilla desempeñar funciones de dirección, supervisión, representación y toma de decisiones. Estas funciones son propias del personal de plantilla, ya que entrañan el ejercicio de una facultad discrecional importante y una autoridad de alto nivel en la administración de las organizaciones. Los servicios prestados por el personal no de plantilla no conllevan autoridad para vincular jurídicamente a la organización con otras personas jurídicas o físicas. En su instrucción administrativa sobre la gestión de la fuerza de trabajo asociada, el ACNUR establece que “el personal asociado no puede desempeñar funciones que requieran ser delegadas con facultades para aprobar compromisos financieros o gastos en nombre de la organización”⁴⁶. Básicamente, el personal

⁴⁴ ST/AI/2013/4, secc. 2 b).

⁴⁵ *Ibid.*, párr. 3.3 d).

⁴⁶ UNHCR/AI/2020/7, párr. 24 ii).

que no es de plantilla no debe ejercer funciones para las que se requieran facultades de toma de decisiones, certificación y aprobación.

104. **Aceptación de instrucciones de una autoridad externa.** En la mayoría de las organizaciones, los consultores y contratistas particulares no podrán aceptar instrucciones de ningún gobierno o fuente externa a la organización.

105. **Utilización del nombre, emblema o sello oficial de la organización.** El personal que no es de plantilla no podrá utilizar el nombre, emblema o sello de la organización sin autorización escrita.

106. **Duración, prórroga e interrupción obligatoria.** Según la información recibida en las respuestas al cuestionario de la DCI, la mayoría de las organizaciones establecen la duración, prórroga e interrupción obligatoria de las distintas categorías de contratos de personal que no es de plantilla. Como se ilustra en el anexo IV, la Secretaría de las Naciones Unidas y otras organizaciones⁴⁷ contratan a consultores por una duración máxima de 24 meses dentro de un período de 36 meses, que debe ir seguido de una interrupción obligatoria del servicio. La duración máxima de los contratos de los contratistas particulares es normalmente de 9 meses en un período de 12 meses.

107. Los contratos de servicios suelen tener una duración de 12 meses. La mayoría de las organizaciones participantes contratan consultores por un período de 11 meses, con una interrupción de 1 mes. La duración máxima de las prórrogas varía de una organización a otra. Si bien la mayoría de las organizaciones tienen un período máximo establecido para la contratación de personal que no es de plantilla, el examen reveló que estas restricciones no se respetaban plenamente, como demuestra la contratación ininterrumpida de ese personal durante un período acumulado de varios años.

C. Estructuras de remuneración del personal que no es de plantilla

Principal constatación: las estructuras de remuneración varían; se necesita más coherencia

108. Los principios generales que rigen la remuneración del personal que no es de plantilla varían en función de la modalidad de contratación. La remuneración de los contratos de consultoría suele determinarse mediante tarifas y niveles o bandas que se establecen y revisan de forma centralizada a nivel institucional. La remuneración se abona en general como un importe global, que no incluye prestaciones por separado. El cuadro 4 muestra un ejemplo de cómo la Secretaría de las Naciones Unidas define los niveles y las escalas de remuneración de los consultores internacionales y los contratistas particulares.

Cuadro 4

Niveles y escalas de tarifas de los consultores internacionales y contratistas particulares en la Secretaría de las Naciones Unidas⁴⁸

(En dólares de los Estados Unidos)

Nivel	Nivel de las funciones y calificaciones exigidas	Escala de tarifas diarias	Escala de tarifas mensuales
Nivel A	Este nivel se establece para la contratación de servicios de apoyo no disponibles en la Organización relacionados con proyectos o tareas de índole técnica de alcance restringido para los que se requieren conocimientos técnicos o experiencia limitados.	180-240	3 867-5 012

⁴⁷ Por ejemplo, el ITC, la UNCTAD, el PNUMA y ONU-Hábitat.

⁴⁸ Las escalas de sueldos del personal de contratación local son el punto de referencia para determinar el nivel de remuneración de los consultores locales o contratistas particulares.

<i>Nivel</i>	<i>Nivel de las funciones y calificaciones exigidas</i>	<i>Escala de tarifas diarias</i>	<i>Escala de tarifas mensuales</i>
Nivel B	Este nivel se utiliza normalmente para proyectos de complejidad moderada de amplio alcance y profundidad limitada, o bien de alcance limitado y un grado de profundidad elevado, que tienen un impacto en el rendimiento de los sistemas, procesos y equipo(s) de la Organización. Este nivel se suele utilizar para personas con una titulación o formación especializada y varios años de experiencia pertinente en uno de los ámbitos sustantivos, técnicos y/o administrativos de la Organización.	240-380	4 939-7 870
Nivel C	Se autorizará este nivel para contratar a una persona con amplia experiencia profesional para realizar tareas que requieran conocimientos y competencias especializados o técnicos. Las personas contratadas en este nivel deberán desarrollar nuevos enfoques, técnicas o políticas y/o directrices de diseño, procedimientos operativos estándar y el tema de un proyecto. Las personas contratadas participarán en proyectos de amplio alcance y considerable profundidad que repercutirán en la ejecución global de programas o servicios de una función o de varias áreas interrelacionadas.	390-560	7 328-10 572
Nivel D	Se autorizará este nivel para contratar a personas altamente especializadas con amplia experiencia y el más alto nivel de conocimientos técnicos en el ámbito correspondiente del trabajo o programa para el que hayan sido contratadas. Los servicios, el trabajo y las recomendaciones de la persona pueden, por ejemplo, formar parte de una entre varias contribuciones a la realización de un programa o servicio crucial o de un sector funcional de amplio alcance y de gran complejidad e impacto. Las funciones asignadas a esas personas pueden estar relacionadas con actividades programáticas y operacionales en gran escala que entrañen una gran dotación de personal y financiación.	620-750	10 754-13 040
Nivel E	Este nivel solo puede ser autorizado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Está reservado a acuerdos muy excepcionales relacionados con servicios y trabajos que deban obtenerse de una autoridad mundial de renombre en un ámbito altamente especializado. Normalmente, estos tipos de contratos pueden dar lugar a actividades programáticas u operacionales que entrañen una gran dotación de personal y financiación o un alcance programático excepcionalmente complejo, y cuyo impacto institucional podría ser significativo en cuanto a estrategia, reingeniería operacional y análisis de planificación, normalmente de una complejidad inusual o carácter sensible.	860-980	14 339-15 779

Fuente: ST/AI/2013/4.

109. Según las respuestas al cuestionario y la información obtenida durante las entrevistas, muchas organizaciones utilizan una estructura similar de cinco niveles de contratación, pero con diferentes escalas de tarifas para los consultores, que se actualizan con más frecuencia que las de la Secretaría de las Naciones Unidas. Varios entrevistados expresaron la necesidad de actualizar las escalas de tarifas de los consultores internacionales y contratistas particulares de la Secretaría de las Naciones Unidas, congeladas desde hace 10 años. Eso ha hecho que la Secretaría y sus entidades sean menos competitivas en el mercado cuando se trata de contratar a personas altamente especializadas.

110. La Secretaría de las Naciones Unidas realizó en 2020 un estudio sobre las capacidades del personal que no es de plantilla⁴⁹. En una de las recomendaciones del estudio se pedía la revisión y actualización de la instrucción administrativa ST/AI/2013/4 relativa a los consultores y contratistas particulares a fin de agilizar los procesos y aclarar cuestiones planteadas habitualmente por las entidades. **Dado que la mayoría del personal que no es de plantilla contratado por la Secretaría de las Naciones Unidas son consultores y contratistas particulares, los inspectores sugieren que se revise(n) y actualice(n) periódicamente la instrucción (las instrucciones) administrativa(s) pertinente(s) y que las escalas de tarifas se armonicen con las de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de evitar una competencia malsana.**

11. La remuneración de los contratos de servicios suele estar determinada por las condiciones laborales locales y las tarifas de mercado para trabajos similares, así como por las competencias y calificaciones requeridas. En el cuadro 5 figura la estructura de remuneración de la UNESCO, cuya política de contratos de servicios, recientemente revisada, entró en vigor en enero de 2023⁵⁰.

112. Habida cuenta de la interrupción de las encuestas sobre los sueldos correspondientes a los contratos de servicios en los lugares de destino sobre el terreno, que realizaba el PNUD, la UNESCO revisó su estructura de remuneración para los contratos de servicios sobre el terreno tomando como referencia las escalas de sueldos de las Naciones Unidas para el personal de contratación local (véase el cuadro 5).

Cuadro 5

Estructura de remuneración para los contratos de servicios sobre el terreno (UNESCO)

<i>Banda salarial</i>	<i>Nivel de las funciones y calificaciones exigidas</i>	<i>Nivel del contrato de servicios</i>	<i>Referencia</i>	
SB 1	Operaciones físicas y trabajos mecánicos; apoyo básico al procesamiento, trabajo orientado a tareas, apoyo a los procesos	SC 1	GS 1	
		SC 2	GS 2	
		SC 3	GS 3	
SB 2	Tareas de apoyo administrativo y técnico que requieren un nivel de educación secundaria.	SC 4	GS 4	
		SC 5	GS 5	
SB 3	Trabajo de apoyo especializado y amplio, que requiere un nivel de educación secundaria	SC 6	GS 6	<i>Tres puntos de entrada para cada categoría de referencia: Mínimo: escalón 1 Punto medio: escalón 5 Máximo: escalón 10</i>
		SC 7	GS 7	
SB 4	Trabajo de carácter analítico, que exige una comprensión conceptual y para el que se precisa un título universitario o una experiencia profesional equivalente.	SC 8	NOA	
		SC 9	NOB	
SB 5	Trabajo de carácter conceptual, analítico y de asesoramiento en el nivel profesional superior, que requiere innovación sustantiva y puede abarcar la supervisión de actividades de proyectos. El trabajo requiere un título universitario, preferiblemente de nivel avanzado	SC 10	NOC	
		SC 11	NOD	

Fuente: UNESCO, circular administrativa AC/HR/86.

⁴⁹ Naciones Unidas, Departamento de Apoyo Operacional, "Non-staff capacities study – summary report: recommendations on updates and improvements to the use and administration of non-staff personnel" (diciembre de 2020).

⁵⁰ UNESCO, Circular administrativa AC/HR/86 sobre la actualización de las modalidades contractuales: contratos de servicios, modificaciones del punto 13.9 del Manual de RRHH, 17 de noviembre de 2022.)

113. La circular administrativa AC/HR/86 de la UNESCO contiene apéndices de su manual actualizado de recursos humanos con tablas e información detallada, incluidos los mandatos, el valor de la contribución y el sector de servicios para cada banda salarial, para determinar la remuneración aplicable a los titulares de los contratos de servicios.

114. La UNOPS sigue las estructuras de categorías de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Cada nivel refleja la complejidad de la responsabilidad y los requisitos del puesto. El cuadro 6 ofrece un panorama general de los niveles de contratación en la UNOPS.

Cuadro 6

Niveles de contratación de la UNOPS y niveles de la CAPI

<i>Niveles de la CAPI</i>	<i>Niveles de la UNOPS</i>	<i>Principales requisitos</i>
ICS-1	G1 / LICA1	No se requiere experiencia laboral mínima.
ICS-2	G2 / LICA2	Se requiere un mínimo de dos años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, sin experiencia laboral y con un título de grado universitario o de maestría.
ICS-3	G3 / LICA3	Se requiere un mínimo de 3 años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, sin experiencia laboral, y con un título de grado universitario o de maestría.
ICS-4	G4 / LICA4	Se requiere un mínimo de 4 años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, sin experiencia laboral y con un título de grado universitario o de maestría.
ICS-5	G5 / LICA5	Se requiere un mínimo de 5 años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, un mínimo de 1 año de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario.
ICS-6	G6 / LICA6	Se requiere un mínimo de 6 años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, un mínimo de 2 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario.
ICS-7	G7 / LICA7	Se requiere un mínimo de 7 años de experiencia laboral relevante y educación secundaria, o, un mínimo de 3 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 1 año de experiencia laboral relevante y un título de maestría.
ICS-8	LICA8 / IICA1 / NO-A / P1	Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, sin experiencia laboral y un título de maestría.
ICS-9	LICA9 / IICA1 / NO-B / P2	Se requiere un mínimo de 4 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 2 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.
ICS-10	LICA10 / IICA2 / NO-C / P3	Se requiere un mínimo de 7 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 5 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.
ICS-11	LICA11 / IICA3 / NO-D / P4	Se requiere un mínimo de 9 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 7 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.

<i>Niveles de la CAPI</i>	<i>Niveles de la UNOPS</i>	<i>Principales requisitos</i>
ICS-12	IICA3-4 / NO-E / P5	Se requiere un mínimo de 12 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 10 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.
ICS-13	D1 / P6 / IICA4	Se requiere un mínimo de 12 años de experiencia laboral relevante y un título de grado universitario, o, un mínimo de 10 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.
ICS-14	D2 / IICA4 / IICA5	Se requiere un mínimo de 15 años de experiencia laboral relevante y un título de maestría.

Fuente: UNOPS, “Qué ofrecemos”.

115. El ACNUR también utiliza las escalas de sueldos anuales netos sin familiares a cargo establecidas por la CAPI aplicables al personal en el lugar de destino en las categorías de contratistas particulares remunerados mensualmente⁵¹. El PMA utiliza las escalas de sueldos de las Naciones Unidas para el personal del cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos como base para elaborar y revisar las escalas de sueldos de los contratos de servicios⁵².

116. Varios entrevistados, incluidos miembros del personal no de plantilla, así como directivos contratantes y funcionarios de recursos humanos, expresaron la necesidad de establecer una estructura de remuneración coherente para las modalidades de contratación similares en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de ofrecer un paquete justo al personal no de plantilla y mitigar el problema de la retención.

117. Los inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de actualizar su estructura de remuneración para la contratación de personal que no es de plantilla, remitiéndose a las escalas de sueldos de las Naciones Unidas para el personal de contratación local, según lo dispuesto por la CAPI.

118. Sistema de incremento de las tarifas para los contratos de tipo servicios. Además de la necesidad de una estructura de remuneración coherente en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, otra cuestión clave planteada por muchos miembros del personal no de plantilla y que trabajan en la misma organización desde hace varios años fue la falta de un sistema de incremento de las tarifas. En una reunión de un grupo focal de miembros del personal no de plantilla, uno de los asistentes dijo: “Siempre nos dan contratos de tres meses, siempre en el escalón 1, sin importar cuántos años llevamos trabajando aquí, lo cual es inaceptable”. En otra reunión, uno de los asistentes dijo: “No tenemos aumentos automáticos como el personal con contratos de plazo fijo”.

119. El PNUD, el ACNUR, la UNOPS y el PMA han introducido sistemas de incrementos anuales para el personal que no es plantilla. En el PNUD, los titulares de acuerdos de servicios de personal nacional tienen derecho, tras 12 meses consecutivos de servicios continuos en el nivel que ocupan y si su rendimiento se considera satisfactorio, a un incremento del 3 % de la remuneración que perciben, siempre que la remuneración máxima con incrementos no supere el valor fijado en la banda⁵³. Este incremento anual no es aplicable a los titulares de acuerdos de servicios del personal internacional⁵⁴.

120. El ACNUR introdujo un concepto de incremento de escalón para los contratistas particulares con un contrato de más de un año a tiempo completo⁵⁵.

⁵¹ UNHCR/AI/2020/7, anexo II.

⁵² WFP, Human Resources Manual, sect. III.7 (Service contract).

⁵³ Véase PNUD, Policy on national personnel services agreements (NPSA), versión 3, enero de 2023.

⁵⁴ Véase PNUD, Policy on national personnel services agreements (NPSA), versión 4, enero de 2023.

⁵⁵ UNHCR/AI/2020/7, anexo II.

121. Como parte de sus esfuerzos constantes para mejorar las condiciones de servicio de los titulares de acuerdos con contratistas particulares, en enero de 2023 la UNOPS introdujo incrementos anuales fijos para los titulares de acuerdos con contratistas particulares internacionales con el fin de reconocer y remunerar el crecimiento en el desempeño de la función, que también está vinculado a la antigüedad. Se trata de un incremento anual automático establecido como un porcentaje fijo de la remuneración vigente en ese momento. El porcentaje difiere según el nivel de la CAPI⁵⁶.

122. El PMA cuenta con una disposición sobre aumentos salariales para los titulares de contratos de servicios en el momento de la renovación del contrato. Si en la evaluación del rendimiento del titular del contrato durante el período del contrato anterior se considera que se han cumplido todos los objetivos establecidos, y el servicio prestado se califica como sobresaliente en su totalidad o se considera que se han cumplido satisfactoriamente todos los objetivos, el supervisor podrá recomendar, y los directores regionales y para el país aprobar o rechazar, un aumento del 2 % del sueldo mensual anterior del titular del contrato, sin superar el importe máximo del sueldo en el nivel correspondiente del contrato⁵⁷.

123. **Los inspectores sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de seguir los ejemplos del PNUD, el ACNUR, la UNOPS y el PMA e introduzcan un sistema de incremento anual de la remuneración de los titulares de contratos de servicios.**

D. Derechos y prestaciones del personal que no es de plantilla

Principal constatación: faltan planes de seguridad social para el personal que no es de plantilla

124. En general, los funcionarios con un nombramiento temporal tienen derecho a vacaciones anuales, licencia de enfermedad y licencia parental, así como a la afiliación a un seguro médico. También tienen derecho a participar en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas quienes tengan un contrato de seis meses o más de duración o quienes completen seis meses de servicio con nombramientos más cortos sin una interrupción de más de 30 días civiles⁵⁸.

125. En el caso del personal que no es de plantilla, algunos contratos no prevén prestaciones ni derechos, mientras que otros tipos de contratos para esa categoría de personal prevén algunas prestaciones y derechos básicos, como vacaciones y seguro médico (véase el anexo III). Como se indica en el párrafo 91, si un contrato de consultoría se utiliza estrictamente para la obtención de resultados específicos y para proporcionar conocimientos especializados con carácter temporal, puede no ser necesaria la concesión de determinadas prestaciones sociales.

126. **Derecho a licencias.** Varias organizaciones han mejorado los derechos a licencias para algunas modalidades de contratación desde el examen de la DCI de 2014. Por ejemplo, la FAO y el PMA permiten ahora licencias de enfermedad a los consultores y licencias parentales a las madres biológicas. Los contratistas particulares contratados directamente por el ACNUR tienen derecho a vacaciones anuales, licencia de enfermedad y licencia parental.

127. No obstante, los resultados de la encuesta al personal que no es de plantilla indicaron que casi la mitad de los encuestados (46 %) estaban insatisfechos (40,2 %) o parcialmente insatisfechos (5,8 %) con sus derechos a licencias. Un examen más detallado de los datos de la encuesta reveló que más del 80 % de los que expresaron su insatisfacción tenían un contrato de consultoría. **Los inspectores consideran que las organizaciones que contratan consultores por períodos prolongados deberían reevaluar sus políticas de licencias y tratar de mejorarlas según sea necesario.**

128. **Alta afiliación al seguro médico.** A la pregunta de si estaban afiliados a algún plan de seguro médico, solo el 7 % de los encuestados respondió “no”. La mayoría de los

⁵⁶ Véase UNOPS, ICA enhancement – ICA fee increments, hoja informativa, 2022.

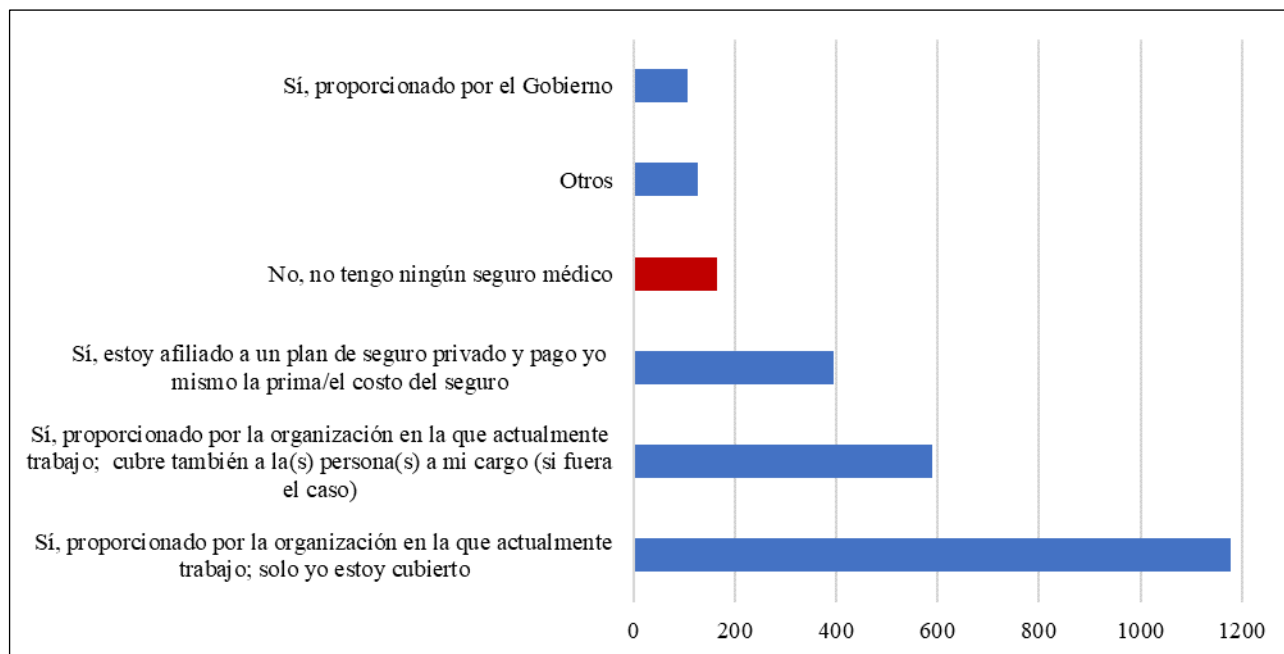
⁵⁷ WFP, Human Resources Manual, sect. III.7 (Service contract).

⁵⁸ ST/AI/2010/4/Rev.2, párr. 9.1.

encuestados (76,8 %) estaban afiliados a un plan de seguro médico proporcionado por la organización para la que trabajaban en ese momento, con cobertura individual para ellos únicamente (51,2 %) o cobertura familiar para ellos y las personas a su cargo (25,6 %). La figura III muestra los resultados de la encuesta sobre la afiliación del personal que no es de plantilla a un plan de seguro médico.

Figura III

Afiliación del personal que no es de plantilla a los planes de seguro médico (selección múltiple)



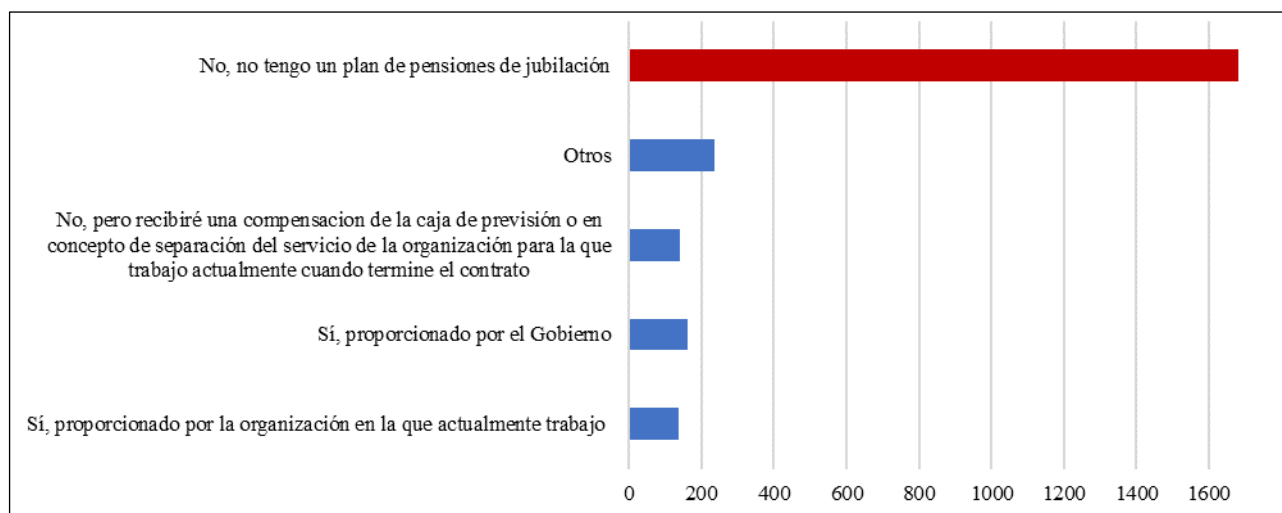
Fuente: Respuestas a la encuesta en línea de la DCI dirigida al personal que no es de plantilla.

129. Muchos de los entrevistados mencionaron que la cuestión del seguro médico planteaba dificultades para el personal que no integra la plantilla (por ejemplo, suelen tener que pagar de su bolsillo los gastos de las personas a cargo), pero la falta de planes de seguridad social parecía ser un problema mayor.

130. **Falta de planes de seguridad social.** Dado que gran parte del personal que no es de plantilla trabaja varios años en las organizaciones, la ausencia de planes de seguridad social, como un fondo de pensiones o una caja de previsión, amenaza su bienestar futuro. A la pregunta de si estaban afiliados a algún plan de pensiones, el 73 % de los encuestados respondió “no”. Esto demuestra claramente que muchas organizaciones no ofrecen al personal que no es de plantilla acceso a un plan de pensiones o de previsión. La figura IV muestra los resultados de la encuesta sobre la afiliación del personal que no es de plantilla a un plan de pensiones.

131. Según los resultados de la encuesta, es obvio que el personal no de plantilla valora esta prestación, ya que el 71,1 % de los encuestados respondió “sí” a la pregunta de si aceptarían que la organización les ofreciera esta prestación y les retuviera parte de sus ingresos para financiarla, reduciendo así sus sueldos netos, mientras que solo el 12,5 % respondió “no”. Además, cuando se les preguntó por el grado de satisfacción con las opciones del plan de pensiones incluidas en el contrato, el 61,8 % de los encuestados se mostró “parcialmente insatisfecho” (7,2 %) o “insatisfecho” (54,6 %). Muchos entrevistados que no integraban la plantilla también expresaron su frustración por la falta de planes de seguridad social.

Figura IV

Afiliación del personal que no es de plantilla a los planes de pensiones de jubilación (selección múltiple)

Fuente: Respuestas a la encuesta en línea de la DCI dirigida al personal que no es de plantilla.

132. Como indica el anexo III, diez organizaciones, a saber, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, ONU-Hábitat, el ACNUR, ONU-Mujeres, ONU Turismo, el PMA y la OMS, conceden prestaciones de régimen de pensiones a los titulares de contratos de servicios o de acuerdos de servicios especiales (OMS), así como a los titulares de acuerdos de servicios de personal (PNUD). El PNUD administra contratos de servicios para otras entidades, como el ITC, el UNFPA, ONU-Hábitat, el ACNUR y ONU-Mujeres, que se eliminarán gradualmente en 2023-2024 para sustituirlos por acuerdos de servicios de personal. Las dos modalidades de contratación prevén prestaciones del régimen de pensiones. La UNOPS ha creado un fondo de previsión para los titulares de acuerdos con contratistas particulares. En resumen, solo tres tipos de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla prevén prestaciones del régimen de pensiones o un fondo de previsión: los contratos de servicios, los acuerdos de servicios de personal y los acuerdos con contratistas particulares.

Disposiciones en materia de seguridad social de los contratos de servicios, los acuerdos de servicios de personal y los acuerdos con contratistas particulares

133. **Contratos de servicios.** El PNUD vela por que las personas contratadas en virtud de contratos de servicios estén cubiertas por un plan de pensiones, según proceda, y un seguro médico adecuado. Por ejemplo, en los países en que no existe ningún régimen de pensiones o solo existe un régimen nacional que no permite la participación directa del titular del contrato de servicios, se prevé una suma fija equivalente al 8,33 % de la tasa de remuneración mensual del titular del contrato. En los contratos de servicios de la OACI, la UNESCO, ONU Turismo y el PMA se aplican disposiciones similares en materia de prestaciones del régimen de pensiones, con porcentajes diferentes en el caso de la UNESCO (hasta el 10 %) y ONU Turismo (13 %). En cuanto al seguro de enfermedad, en el caso de las personas que permanecen en un plan de seguro médico preexistente, el PNUD proporciona una suma en efectivo equivalente a la cotización tanto del empleador como del suscriptor, como parte de la remuneración mensual del titular del contrato⁵⁹.

134. ONU Turismo creó en 2015 un plan de pensiones para los titulares de contratos de servicios, que comenzó a aplicarse el 1 de enero de 2016. Los titulares de contratos de servicios constituyen la mayoría del personal que no es de plantilla de ONU Turismo, y la concesión de prestaciones del plan de pensiones se consideró esencial para resolver el problema de retener el talento. ONU Turismo contribuye al plan de pensiones del titular del contrato con el 13 % de su sueldo básico. Este plan de pensiones no forma parte del sueldo

⁵⁹ Véase PNUD, Política relativa a los contratos de servicios, versión 7, julio de 2018.

del titular del contrato y no se considerará como tal. El importe se incluye en la remuneración mensual, siempre que la persona se comprometa a afiliarse a un plan de pensiones nacional o privado, o régimen similar, según proceda, o a una cuenta de ahorro. En cualquier momento se le podrá solicitar la prueba de que se ha afiliado o de que mantiene su plan anterior, en cualquiera de los idiomas oficiales de ONU Turismo. En cuanto al seguro médico, los titulares de contratos de servicios tienen la obligación de participar en el plan de seguro de enfermedad colectivo de ONU Turismo, cuyo costo comparten ONU Turismo y el titular del contrato⁶⁰.

135. **Acuerdos de servicios de personal (PNUD).** En 2021, el PNUD introdujo nuevas modalidades de contratación de personal no de plantilla denominadas acuerdos de servicios de personal. Estas modalidades deben utilizarse para contratar los servicios de personas que presten a la organización un servicio “limitado en el tiempo” bajo una modalidad de contratación basada en la prestación de servicios. Existen modalidades de acuerdos de servicios de personal nacional e internacional, de los cuales los acuerdos de servicios de personal nacional constituyen la principal modalidad de contratación de personal que no es de plantilla utilizada por el PNUD. El PNUD ha eliminado por completo el uso de la modalidad de contrato de servicios dentro de la organización y ha reducido la modalidad de contratista particular, que utiliza únicamente para consultores sobre la base de la consecución de resultados específicos. Sin embargo, sigue administrando la modalidad de contrato de servicios en nombre de otros organismos en su transición hacia las modalidades de acuerdos de servicios de personal.

136. Los titulares de acuerdos de servicios de personal nacional con una duración igual o superior a seis meses (denominados acuerdos de servicios de personal nacional “regulares”) deben cumplir las obligaciones nacionales en materia de seguridad social que les sean aplicables. Además de su remuneración mensual, se les abona una suma fija equivalente al 8,33 % de su remuneración en lugar de la afiliación a una caja de pensión y todas las demás obligaciones de seguridad social. Los titulares de acuerdos de servicios de personal nacional regulares son responsables de su inscripción en cualquier plan que elijan y de los pagos mensuales que deben efectuar directamente al proveedor del servicio. En cuanto al seguro médico, el PNUD ofrece cobertura a todos los titulares de acuerdos de servicios de personal nacional regular a través de un contrato con un proveedor de servicios⁶¹.

137. Por lo que respecta a los titulares de acuerdos de servicios de personal internacional, el PNUD no efectúa pagos adicionales en concepto de seguridad social ni caja de pensiones. En cuanto al seguro médico, el PNUD proporciona un subsidio en forma de una suma fija mensual⁶².

138. **Acuerdos con contratistas particulares (UNOPS).** En octubre de 2014, la UNOPS puso en marcha un plan de cajas de previsión para todos los titulares de acuerdos con contratistas particulares locales de la UNOPS con contratos de al menos tres meses. La caja de previsión es un plan de aportaciones definidas cuyo objetivo es ayudar a los contratistas a ahorrar y planificar su futuro. La UNOPS aporta el 15 % de la remuneración del contratista particular local; el importe es fijo y se reconoce como gasto. Los contratistas locales aportan un mínimo del 7,5 % de su remuneración mensual; su cotización es obligatoria y puede incrementarse hasta un máximo del 15 %, con carácter voluntario. El plan se ha hecho extensivo a los titulares de acuerdos con contratistas particulares internacionales de forma voluntaria. Estos tienen la opción de contribuir con un mínimo del 7,5 % y un máximo del 15 % de su remuneración mensual, y no hay aportación por parte de la UNOPS. En el momento de la separación de la UNOPS, los participantes en la caja de previsión pueden solicitar a esta un pago directo, que puede aplazarse por un período de hasta seis meses tras la separación. La suma aportada por la UNOPS se calcula en función de la duración de la participación del contratista en la caja de pensión.

139. La UNOPS es responsable de establecer acuerdos para la participación en una caja de previsión y supervisar y sufragar los gastos administrativos relacionados con esos acuerdos.

⁶⁰ Véase ONU Turismo, Administrative instruction AI/912/19/Rev.1 on contractual mechanisms for service contract holders, experts, officials on loan, special advisers and interns, noviembre de 2020.

⁶¹ Véase PNUD, Policy on national personnel services agreements (NPSA), 2023.

⁶² Véase PNUD, Policy on international personnel services agreements (IPSA), 2023.

El saldo de los fondos mantenidos en beneficio de los contratistas particulares locales de la UNOPS por la caja de previsión a 31 de diciembre de 2021 era de 100,8 millones de dólares de los Estados Unidos (85,4 millones en 2020 y 67,7 millones en 2019)⁶³. De conformidad con el contrato con la UNOPS, la caja de previsión es administrada y mantenida por Zurich International en nombre de los contratistas particulares locales.

140. En cuanto al seguro médico, los titulares de acuerdos con contratistas particulares locales están cubiertos por el Plan Médico Institucional de la UNOPS, que incluye seguro médico y dental. Los titulares de acuerdos con contratistas particulares internacionales deben contratar su propio seguro médico, al que la UNOPS contribuye.

141. Estos tres tipos de contratos, a saber, los contratos de servicios, los acuerdos de servicios de personal y los acuerdos con contratistas particulares, ofrecen en general mejores derechos a prestaciones que los acuerdos de consultoría o de servicios especiales (véase el anexo III)⁶⁴. De hecho, algunos funcionarios de recursos humanos entrevistados señalaron que animaban a los directivos contratantes a utilizar contratos de servicios en lugar de otras modalidades de contratación que proporcionaban menos derechos y prestaciones.

142. Las modalidades de los acuerdos de servicios de personal del PNUD son relativamente nuevas, y el PNUD sigue recabando información de los directivos contratantes y de los titulares de esos acuerdos con miras a seguir mejorándolos.

143. La UNOPS está firmemente decidida a seguir mejorando la modalidad de acuerdos con contratistas particulares con el fin de atraer a los candidatos con mayor talento. Desde la introducción de esta modalidad en enero de 2008, la UNOPS se ha centrado en convertirla en una opción atractiva que permita a la organización atraer y retener personal. Se han introducido cambios en la modalidad de los acuerdos con contratistas particulares mediante el proyecto encaminado a mejorar el acuerdo. Uno de los entrevistados afirmó: “Sabemos que solo podemos añadir valor si la gente se compromete a trabajar para la organización. La organización está comprometida a seguir mejorando la modalidad”. Durante las entrevistas, gran parte del personal no de plantilla, no solo de la UNOPS sino también de otras organizaciones, expresaron su preferencia por una caja de previsión, en lugar de recibir toda la remuneración en efectivo.

144. Dado que las limitadas prestaciones del régimen de pensiones parecen ser una de las principales razones por las que el personal que no es de plantilla tiene una tasa de retención más fluctuante en comparación con el personal de plantilla, los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas estudien opciones para ofrecer al personal que no es de plantilla contratos que proporcionen prestaciones del régimen de pensiones o una caja de previsión.

145. **Prima por terminación del contrato de servicios (UNESCO).** Como se menciona en el párrafo 112, la UNESCO revisó su política sobre los contratos de servicios, que entró en vigor en enero de 2023⁶⁵. Los principales cambios son la mejora de los derechos a prestaciones, como la prestación por circunstancias peligrosas en las mismas condiciones que el personal de plantilla, la mejora de los derechos a licencias y la concesión de una prima por terminación del contrato de servicios para compensar la falta de prestaciones por desempleo.

146. De acuerdo con la política revisada, en caso de no prórroga o terminación de un contrato de servicios por parte de la UNESCO tras cinco años o más de servicio ininterrumpido, y siempre que no se ofrezca otra asignación en el marco de un contrato de servicios o un contrato como funcionario, se abonará una prima por terminación del servicio. El importe dependerá del número de años de servicio ininterrumpido en virtud de los contratos. Por ejemplo, en caso de no prórroga o terminación de un contrato de servicios por

⁶³ Véase UNOPS, Informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores, A/76/5/Add.11 y A/77/5/Add.11.

⁶⁴ Son excepciones los acuerdos de servicios especiales del PMA en las oficinas sobre el terreno, que prevén vacaciones anuales para contratos de seis meses o más de duración, y los de la OMS, que prevén vacaciones anuales y de enfermedad, así como licencias parentales.

⁶⁵ UNESCO, Circular administrativa AC/HR/86, 17 de noviembre de 2022.

parte de la UNESCO tras cinco años de servicio, el titular del contrato recibirá una cantidad equivalente a tres meses de remuneración.

147. Los Inspectores consideran que la concesión por la UNESCO de una prima por terminación del servicio en caso de no prórroga o de terminación de un contrato de servicios después de cinco o más años de servicio ininterrumpido es una buena práctica, ya que en cierta medida compensa la falta de seguridad en el empleo del personal que no es de plantilla. Los Inspectores sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de establecer esta práctica.

148. Formación. Varias organizaciones, como el ACNUR, la UNOPS y el PMA, ofrecen al personal que no es de plantilla distintas oportunidades de aprendizaje, en particular capacitación interna. La mayoría (64,9 %) de los que respondieron a la encuesta en línea al personal que no es de plantilla declaró que habían participado en actividades de formación. Sin embargo, durante las entrevistas, varios encuestados se quejaron de que tenían menos oportunidades de formación que el personal de plantilla, a pesar de que realizaban el mismo trabajo o uno similar. Afirmaron que, en situaciones en las que la organización debía pagar la formación de los participantes, se solía dar prioridad al personal de plantilla. No obstante, cabe señalar que, si se empleara a personal no de plantilla como contratistas independientes a corto plazo, como debería ser, la formación sería innecesaria, ya que deberían ser contratados por los conocimientos que ya poseen. **Los Inspectores sugieren que se permita al personal no de plantilla que realiza tareas asimilables a las que realiza el personal de plantilla, especialmente quienes llevan mucho tiempo prestando servicios, su participación en la capacitación interna. Esto no solo mejorará las aptitudes del personal que no forma parte de la plantilla, sino que también aumentará la eficacia y el rendimiento de la organización.**

149. Evaluación del desempeño. El desempeño satisfactorio es un requisito previo para el pago al personal que no es de plantilla y la prórroga y renovación de sus contratos. Normalmente se pide a los supervisores que realicen una evaluación del desempeño al finalizar el contrato o poco tiempo antes. Las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI confirmaron que disponían de formularios o listas de comprobación para evaluar el desempeño del personal que no es de plantilla a fin de asegurar la rendición de cuentas y una buena relación calidad-precio. Por ejemplo, en el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), los formularios de evaluación de resultados de los consultores y contratistas particulares, una vez cumplimentados, se cargan al sistema de planificación de los recursos institucionales, que también garantiza una amplia difusión de las evaluaciones del desempeño a nivel interno. Se anima a las oficinas del UNICEF a consultar estos recursos de evaluación del desempeño antes de firmar un contrato. En el PNUD, la evaluación del desempeño del personal que no forma parte de la plantilla es un proceso obligatorio que llevan a cabo los supervisores de forma periódica para proporcionar información sobre el desempeño del contratista y los avances logrados en relación con el mandato y las actividades acordadas en el contrato. En el caso de los contratistas particulares, el gestor responsable evalúa y supervisa periódicamente el desempeño para verificar que se han cumplido plenamente las obligaciones contractuales.

150. Reconociendo que el modelo institucional de algunas organizaciones (por ejemplo, la UNOPS) requiere que el personal que no es de plantilla desempeñe funciones de carácter continuo, los Inspectores opinan que debería elaborarse una política o un plan de prestaciones sociales para esta categoría de personal, en consonancia con su relación contractual. La siguiente recomendación va dirigida específicamente a las organizaciones cuyo modelo institucional requiere que personal no de plantilla desempeñe funciones de carácter continuo. Se espera que su aplicación aumente la transparencia y la rendición de cuentas.

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 desempeña funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.

E. Representación del personal que no es de plantilla y administración de justicia

Principal constatación: faltan mecanismos estructurados de representación del personal que no es de plantilla y su acceso al sistema interno de justicia es limitado

151. **Representación del personal que no es de plantilla.** El informe de la DCI de 2014 constató que, en la mayoría de las organizaciones, el personal que no es de plantilla no formaba parte de los órganos de representación del personal precisamente porque no forman parte del personal de plantilla. Por lo que se refiere a la pertenencia como miembro de pleno derecho en esos órganos, las circunstancias prácticamente no han cambiado. En la mayoría de las organizaciones, el personal que no es de plantilla no está representado formalmente por los órganos de representación del personal reconocidos y no tiene derecho de voto.

152. No obstante, algunas asociaciones de personal han hecho extensiva la calidad de miembro a esa categoría de personal. Por ejemplo, los estatutos de la Asociación del Personal del ACNUR se modificaron por referéndum en febrero de 2021 para introducir algunos cambios, entre ellos, la inclusión del personal que no es de plantilla (denominado “fuerza de trabajo asociada”) como miembros afiliados. La Asociación del Personal del PNUD/FNUAP/UNOPS/ONU-Mujeres acoge al personal que no integra la plantilla con contratos de al menos seis meses de duración como miembros asociados con la condición de observadores. En la sede de la UNOPS, en Copenhague, existe una Asociación de Personal tanto para el personal de plantilla como para los titulares de acuerdos con contratistas particulares, que se reúne mensualmente con el grupo de recursos humanos y trimestralmente con el personal directivo superior. En la sede del ITC, en Ginebra, hay un grupo de trabajo informal de consultores y contratistas particulares que mantiene intercambios regulares con la asociación del personal. Además, muchos grupos locales que se dedican al bienestar del personal sobre el terreno también representan al personal que no es de plantilla.

153. Muchos de los entrevistados apoyaron la idea de la plena participación del personal que no es de plantilla en los órganos de representación del personal, con derecho de voto, y la consideraron una opción ideal. Varios coincidieron en que, para las organizaciones con un gran volumen de personal no de plantilla, podría ser una mejor opción tener una asociación aparte, teniendo en cuenta que sus necesidades y preocupaciones son diferentes de las del personal de plantilla. Algunos entrevistados que no forman parte de la plantilla afirmaron que no era necesario contar con un mecanismo de representación porque nunca había sido un problema plantear a la dirección cuestiones que eran motivo de preocupación. Al parecer, no existe una única solución prescriptiva. No obstante, **los inspectores sugieren que los titulares de contratos que no son de plantilla de al menos seis meses de duración tengan acceso a los órganos de representación del personal.**

154. En el informe de 2014, los inspectores expresaron preocupación por la falta de acceso al sistema de justicia interna para el personal que no es de plantilla y consideraron que “no solo presenta un problema de derechos laborales, sino que también hace más difícil exigir responsabilidades a los funcionarios por conductas inapropiadas contra el personal que no es de plantilla y en relación con este, incluidos el acoso, la discriminación, el abuso de autoridad y las represalias”⁶⁶.

⁶⁶ JIU/REP/2014/8, párr. 178.

155. **Mecanismos para denunciar conductas inapropiadas.** En cuanto a los mecanismos de que dispone el personal no de plantilla para denunciar el acoso sexual, la discriminación y otras formas de conducta indebida y obtener protección contra las represalias, las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI confirmaron que ese personal podía recurrir a los mecanismos disponibles para el personal de plantilla. Se trata de una mejora significativa desde el examen de 2014.

156. **Mecanismos de solución de controversias.** En cuanto a los mecanismos de solución de controversias y otras opciones de recursos disponibles para el personal que no es de plantilla, las respuestas proporcionadas por las 26 organizaciones participantes en la DCI variaron (véase el cuadro 7).

Cuadro 7

Mecanismos de solución de controversias

Pregunta	Respuesta
¿El personal que no es de plantilla tiene acceso al sistema interno de justicia, incluidos los tribunales administrativos?	5 organizaciones respondieron afirmativamente: • FAO (solo consultores), OIT, PNUD (solo Voluntarios de las Naciones Unidas), UNOPS, PMA (solo consultores)
¿El personal que no es de plantilla tiene acceso al arbitraje (por ejemplo, la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional)?	21 organizaciones respondieron afirmativamente: • FAO, OIEA, OACI, OMI, ITC (consultores, contratistas particulares y personal contratado por la UNOPS), ONUSIDA (solo consultores), PNUD (contratistas particulares, titulares de acuerdos de servicios de personal y Voluntarios de las Naciones Unidas), PNUMA (solo consultores), UNESCO, FNUAP (titulares de contratos de servicios y consultores particulares), ACNUR, UNICEF (solo consultores), UNOPS, UNRWA, ONU-Mujeres, ONU Turismo, UPU (consultores particulares y personas adscritas), PMA, OMS (consultores y titulares de acuerdos de servicios especiales), OMPI (contratistas particulares) y OMM (consultores/titulares de acuerdos de servicios especiales).
¿El personal que no es de plantilla tiene acceso a servicios informales de solución de controversias (por ejemplo, a través de las oficinas de recursos humanos, del ombudsman, de ética y de supervisión interna)?	18 organizaciones respondieron afirmativamente: • OIEA, ITC, OMI, ONUSIDA, PNUD, PNUMA, UNESCO, FNUAP, ONU-Hábitat, ACNUR, UNICEF, Secretaría de las Naciones Unidas, UNRWA, ONU-Mujeres, ONU Turismo, PMA, OMS y OMPI.

Fuente: Respuestas al cuestionario de la DCI.

157. Una vez más, la UNOPS se destaca en este ámbito, ya que ha establecido un mecanismo de solución de controversias específico para el personal que no es de plantilla, es decir, los contratistas particulares. En septiembre de 2022, la UNOPS introdujo un sistema formal de administración de justicia para los titulares de acuerdos con contratistas particulares, a través del cual estos pueden impugnar directamente una decisión administrativa que consideren que vulnera sus derechos contractuales. Cualquier decisión administrativa relativa a un asunto no disciplinario puede ser objeto de un proceso de evaluación interna. Si un contratista particular no está satisfecho con el resultado de la evaluación interna, puede iniciar un procedimiento de arbitraje con arreglo a un proceso acelerado y solicitar que se establezca un tribunal arbitral para que conozca del caso y adopte una decisión definitiva y vinculante. Los contratistas particulares también pueden refutar sus evaluaciones del desempeño (por ejemplo, impugnar una calificación de “no cumple las expectativas”) a través de un procedimiento formal de impugnación.

158. La mayoría del personal no de plantilla entrevistado para el examen de la DCI de 2014 desconocía su derecho a acceder a los mecanismos informales de solución de controversias.

En el presente examen se han observado avances en este ámbito. En respuesta a la pregunta de la encuesta en línea sobre si conocían los mecanismos formales o informales para presentar una denuncia por conducta indebida, la mayoría de los encuestados (84,1 %) respondió “sí”. Además, a la pregunta de si sentían que podían comunicar cualquier queja o preocupación en su lugar de trabajo con facilidad y sin miedo a represalias, el 73,6 % de los encuestados respondió “sí” (34,4 %) o “sí, en cierta medida” (39,2 %).

159. Muchas organizaciones⁶⁷ incluyen disposiciones específicas relativas a la solución de controversias en los contratos para el personal no de plantilla. **Los inspectores sugieren que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consideren la posibilidad de incluir una disposición sobre solución de controversias en los contratos del personal que no es de plantilla.**

F. Mecanismos de vigilancia y supervisión del empleo de personal que no es de plantilla

Principal constatación: se ha mejorado la recopilación de datos y la elaboración de informes periódicos, pero es necesario reforzar los exámenes que se realizan periódicamente

160. Como ya se ha mencionado, en la fuerza de trabajo total de muchas organizaciones del sistema de Naciones Unidas ha crecido considerablemente la parte que corresponde al personal no de plantilla. La vigilancia y la supervisión constantes son importantes para garantizar la correcta utilización de ese personal. Por consiguiente, es necesario crear mecanismos eficaces para informar periódica y sistemáticamente al personal directivo superior sobre el empleo de ese personal, como parte de la vigilancia, la adopción de decisiones y la planificación de la fuerza de trabajo, y a los órganos legislativos o rectores para su supervisión.

161. **Recopilación de datos e información.** Gracias a las mejoras en las tecnologías de la información, los sistemas de recopilación y vigilancia de datos e información relacionados con el personal que no es de plantilla han mejorado mucho desde el informe de la DCI de 2014. Las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI informaron de que habían recopilado, registrado, rastreado y vigilado el empleo de personal que no es de plantilla en el marco de sus sistemas existentes de gestión de los recursos humanos, aunque algunas indicaron que solo lo habían hecho parcialmente.

162. Sin embargo, muchas organizaciones no pudieron facilitar datos sobre los gastos relativos al personal que no es de plantilla desglosados por fuente de financiación, es decir, el presupuesto ordinario o los recursos extrapresupuestarios⁶⁸. Nueve organizaciones⁶⁹ facilitaron datos desglosados por: a) sede y lugares donde no hay sede; b) género, y c) fuente de financiación (presupuesto ordinario o recursos extrapresupuestarios) e importes.

163. **Los inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente aquellas con un numeroso personal no de plantilla, mejoren sus sistemas de recopilación y vigilancia de datos sobre la utilización de esa categoría de personal, incluidos los datos sobre los gastos, desglosados por ubicación, como sede o lugares donde no hay sede, y modalidad de contratación.**

164. **Presentación periódica de informes al personal directivo superior.** En cuanto a la comunicación de dichos datos e información al personal directivo superior, 23 organizaciones⁷⁰ respondieron que lo hacían con regularidad, aunque la frecuencia variaba. Por ejemplo, el OIEA elabora mensualmente tableros que permiten conocer la situación y las tendencias en relación con el número de consultores, los costos, el uso de los

⁶⁷ FAO, OIEA, OIT, OMI, ONUSIDA, UNESCO, UNICEF, UNRWA, UPU, PMA y OMS.

⁶⁸ Esta pregunta no era aplicable a la UNOPS ya que su mecanismo de financiación es diferente del de las demás organizaciones.

⁶⁹ OIEA, OIT, ITC, UNCTAD, PNUD, FNUAP, UNRWA, ONU-Mujeres y PMA.

⁷⁰ La Secretaría de las Naciones Unidas y la OIT respondieron negativamente, mientras que el PNUMA respondió “no procede”.

departamentos, la diversidad de género, la duración de las asignaciones y la demografía personal. Los sistemas del PNUD, el UNRWA, ONU-Mujeres y la OMS proporcionan datos en tiempo real al personal directivo superior según las necesidades.

165. **Presentación periódica de informes a los órganos legislativos o rectores.** En cuanto a la presentación de informes a los órganos legislativos o rectores, 22 organizaciones⁷¹ incluyen en cierta medida datos e información sobre el empleo de personal que no es de plantilla en sus informes periódicos a los órganos legislativos o rectores, en su mayoría con periodicidad anual. El grado de detalle y cobertura varía según las organizaciones. La FAO, la OACI, el ACNUR, la UNOPS, ONU Turismo, la OMS y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) comunican públicamente esos datos como parte de los informes anuales sobre recursos humanos o de los informes anuales de los jefes ejecutivos a sus órganos rectores.

166. La presentación periódica de informes al personal directivo superior y a los órganos legislativos o rectores ha mejorado desde el informe de la DCI de 2014; solo unas pocas organizaciones participantes indicaron que no se preparaban informes periódicos o que no se había establecido la frecuencia. Sin embargo, el grado de detalle y alcance de los informes varían. Los Inspectores opinan que en los informes que se presentan a los órganos legislativos o rectores de las organizaciones, especialmente las que tienen un componente importante de personal no de plantilla, debería incluirse información como el número de personas que no integran la plantilla, desglosado por años de servicio, lugar de empleo, nacionalidad y género.

167. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación mejore aún más las funciones de supervisión de los órganos legislativos o rectores de las organizaciones participantes.

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 el empleo 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.

168. En su informe “The people working for UNHCR” (noviembre de 2017), el ACNUR incorporó gráficos, cuadros e infografías que representan visualmente datos e información sobre su fuerza de trabajo asociada, desglosados por personal nacional e internacional, género, ubicación (sede u oficinas sobre el terreno), región de actividades, distribución por edad y régimen de afiliación. Los Inspectores consideran que el formato del informe es un buen ejemplo de presentación eficaz de datos e información sobre el personal que no es de plantilla.

169. El Director General de la UNESCO presenta cada dos años al Consejo Ejecutivo un informe sobre la utilización de los contratos del personal que no es de plantilla⁷². El informe contiene información detallada, como el número de consultores y el gasto correspondiente anual por sector u oficina en la sede y las oficinas sobre el terreno, acompañada de cuadros y gráficos. También presenta la distribución global de toda la fuerza de trabajo de la UNESCO.

170. **Los Inspectores consideraron que el alcance y grado de detalle de la información sobre la utilización de contratos del personal que no es de plantilla en los informes**

⁷¹ De las 26 organizaciones participantes que respondieron al cuestionario de la DCI, la OIT, el PNUD y el PNUMA señalaron que no incluían datos o información sobre el empleo de personal que no es de plantilla en sus informes a los órganos legislativos o rectores; mientras que el UNRWA respondió que las estadísticas se facilitaban previa solicitud.

⁷² El informe más reciente es “Aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y de las resoluciones aprobadas por la Conferencia General en sus reuniones anteriores, parte IV: Asuntos relativos a los recursos humanos, Resumen B. Empleo de contratos que no son de plantilla, incluidos los de consultores, en el período 2019-2020” (212EX/5.IV.B), 2021.

presentados por la UNESCO a su Consejo Ejecutivo constituía una buena práctica. Sugieren que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente aquellas en las que más de la mitad de la fuerza de trabajo está compuesta por personal que no es de plantilla, consideren la posibilidad de aplicarla.

171. **Mecanismos de control interno.** Las 26 organizaciones que respondieron al cuestionario de la DCI confirmaron que habían puesto en marcha mecanismos de control interno en la sede y sobre el terreno, cuando procedía, para cerciorarse de que las prácticas relativas al personal no de plantilla se ajustaban a las políticas y los procedimientos establecidos. Esto ilustra la firme voluntad de las organizaciones de velar por la rendición de cuentas en relación con el empleo de personal que no es de plantilla.

172. Los mecanismos de control interno utilizados por las distintas organizaciones incluyen instrucciones administrativas, manuales, directrices, listas de comprobación de la contratación, descentralización de la autoridad a los directores de programas o directivos contratantes, separación de funciones, tableros para supervisar el cumplimiento, exámenes periódicos para garantizar el cumplimiento, declaración de intereses, formación para actualizar los conocimientos y certificado de integridad.

173. Por ejemplo, la UNOPS mantiene el Sistema de Gestión de los Procesos y la Calidad, un mecanismo regulador que contiene todos los tipos de contratos del personal no de plantilla con diagramas de los procesos y detalles para orientar a los directivos contratantes. La circular administrativa AC/HR/86 (noviembre de 2022) de la UNESCO introduce el tema 13.9 revisado del Manual de Recursos Humanos sobre los contratos de servicios, el apéndice revisado 13-E sobre las directrices de selección y contratación, con una lista de verificación de la contratación, y el nuevo apéndice 13-L sobre la fijación y aplicación de la remuneración de los titulares de contratos de servicios.

174. En enero de 2013, el ACNUR creó la Dependencia del Personal Asociado, ahora denominada Dependencia de Asociaciones y Personal Asociado, para gestionar los contratos del personal que no es de plantilla. La Dependencia ha estado en pleno funcionamiento desde su creación y ha ampliado gradualmente sus funciones para actuar como punto de contacto mundial de todas las cuestiones relacionadas con la gestión del personal asociado.

175. En 2019, la Secretaría de las Naciones Unidas creó la Dependencia de Personal que No es de Plantilla dentro de la División de Servicios de Recursos Humanos del Departamento de Apoyo Operacional. La Dependencia presta apoyo a los gestores y asociados institucionales en el empleo de personal que no es de plantilla. Teniendo en cuenta que la Secretaría de las Naciones Unidas tiene la lista más larga de modalidades de contratación de personal no de plantilla (véase el anexo I) y el tamaño de la organización, la creación de una dependencia específica parece haber sido una medida necesaria a los efectos una coordinación y gestión eficaces de esa categoría de personal.

176. El PNUD ha creado la Dependencia de Acuerdos de Servicios de Personal en su Centro de Servicios Globales Compartidos, que gestiona la preparación y administración de los acuerdos de servicios de personal y vela por su cumplimiento. Por ejemplo, la Dependencia verifica si se utilizan las modalidades adecuadas y, en caso contrario, se dirige a los directivos contratantes pertinentes para rectificar la situación. Este mecanismo centralizado, que se consideró necesario debido a que las modalidades de los acuerdos sobre servicios de personal todavía son nuevas, permite a esos directivos tomar decisiones informadas.

177. Los inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con un gran componente de personal que no es de plantilla consideren la posibilidad de establecer una dependencia u oficina especializada que asegure la coordinación y gestión eficaces del personal que no es de plantilla, como ocurre en el ACNUR y en la Secretaría de las Naciones Unidas.

178. Varios directivos contratantes y funcionarios de recursos humanos que trabajan sobre el terreno y que fueron entrevistados para el presente examen señalaron que el proceso de contratación de algunas categorías de personal que no es de plantilla les resultaba engorroso. En consecuencia, eran partidarios de un proceso más simplificado y racionalizado que delegara más autoridad a las oficinas sobre el terreno. Muchos expresaron la necesidad de

encontrar un equilibrio adecuado que permita a las oficinas sobre el terreno tener flexibilidad y discreción para contratar al personal adecuado bajo la modalidad de contratación apropiada. Un directivo contratante afirmó que “la política actual desincentiva la contratación de personal. Ni siquiera podemos calificar a los candidatos y alguien en la sede decidirá a quién se contrata, mientras que nosotros tenemos que cumplir. No queremos correr ese riesgo”. Otro dijo que las oficinas sobre el terreno necesitaban contar con las personas adecuadas y que no se entendía bien la perspectiva de la competencia. Al parecer, los funcionarios de las sedes tenían la idea de que las oficinas sobre el terreno contrataban a algunas personas por razones de amistad, pero en realidad se ven presionados por obtener resultados y tienen que rendir cuentas a los donantes.

179. La eficacia de los mecanismos de control interno, incluidos los procesos de contratación y la delegación de autoridad asociada, debe evaluarse mediante exámenes periódicos, como las auditorías y las evaluaciones internas.

180. **Auditorías y evaluaciones.** De las 26 organizaciones participantes que respondieron al cuestionario de la DCI, solo 8⁷³ habían realizado auditorías o evaluaciones internas específicas sobre el empleo de personal que no integra la plantilla en los cinco años anteriores. Las auditorías y evaluaciones internas de otras 9 organizaciones⁷⁴ habían abarcado cuestiones relacionadas con el personal que no es de plantilla, por ejemplo auditorías internas de las operaciones sobre el terreno o la gestión de los recursos humanos en las oficinas de los países.

181. Los informes de los auditores externos suelen mencionar la dependencia excesiva del personal que no es de plantilla y la contratación excesiva de consultores por parte de las organizaciones. De hecho, una de las principales recomendaciones de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas en su informe sobre los estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020⁷⁵ fue que la Administración “garantice que el personal por contrata solamente realice tareas para las que la Organización no cuenta con personal y que las funciones básicas sean desempeñadas por funcionarios de plantilla”. La Junta también recomendó en su informe sobre los estados financieros del PNUD correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020⁷⁶ que el PNUD “automatice aún más los controles preventivos respecto a la asignación de funciones de personal a personal que no es de plantilla e incluya todas las funciones de control mínimas que debe tener el personal”. Las recomendaciones formuladas por la Junta a otras entidades en relación con el personal que no es de plantilla incluyen una supervisión suficiente de ese personal realizando una planificación exhaustiva de la fuerza de trabajo; procesos de selección competitivos y transparentes; la evaluación oportuna y exhaustiva de los resultados de los consultores y contratistas particulares; y el cumplimiento en relación con la duración de los nombramientos de consultores y contratistas particulares.

182. La Oficina del Inspector General de la FAO realizó una auditoría de los recursos humanos de personal no de plantilla en 2020; la auditoría anterior se había realizado en 2015. La auditoría de 2020⁷⁷ señaló varias cuestiones que requieren atención, incluida la falta de claridad en las modalidades de contratación del personal que no es de plantilla; la vigilancia inadecuada de la gestión de esos recursos de personal, y las normas sobre las interrupciones entre contratos, que no son suficientemente flexibles para minimizar la interrupción del trabajo. Los inspectores consideran que esta auditoría interna periódica del personal no de plantilla realizada por la FAO es una buena práctica, sobre todo teniendo en cuenta que ese personal representa una parte significativa de la fuerza de trabajo total de la organización.

⁷³ FAO, OIEA, OIT, Secretaría de las Naciones Unidas, UNRWA, ONU-Mujeres, OMS y OMPI.

⁷⁴ OACI, CCI, UIT, PNUD, PNUMA, UNESCO, FNUAP, UNICEF y PMA.

⁷⁵ A/77/5 (vol. I).

⁷⁶ A/76/5/Add.1.

⁷⁷ FAO, 2020 Informe anual del Inspector General correspondiente a 2020: resúmenes de los informes de auditoría emitidos en 2020 (FC 185/13.2), marzo de 2021, párr. 35.

183. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación mejore la transparencia, la rendición de cuentas, el control y el cumplimiento.

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.

IV. El camino por seguir en todo el sistema

184. El personal que no es de plantilla constituye una parte importante de la fuerza de trabajo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Básicamente, el sistema de las Naciones Unidas cuenta con una doble fuerza de trabajo: el personal que es de plantilla y el personal que no lo es. El personal de plantilla tiene la condición jurídica de una relación de trabajo con la organización, mientras que el personal no de plantilla tiene la condición jurídica de una relación de contratista independiente. El personal de plantilla tiene contratos predecibles y disfruta de plenos derechos y prestaciones, mientras que el personal que no integra la plantilla tiene contratos precarios y ninguna o limitadas prestaciones o derechos. En el presente examen se han constatado mejoras significativas en relación con el empleo de personal que no es de plantilla desde el examen de 2014. Estas mejoras son las siguientes:

- Elaboración de políticas y reglamentos.
- Desarrollo de modalidades claras de contratación del personal que no es de plantilla.
- Refuerzo de los controles internos, la vigilancia y la supervisión.
- Auditorías y evaluaciones internas periódicas sobre el empleo de personal que no es de plantilla.

185. Para mantener la tendencia, **los Inspectores sugieren que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establezcan mecanismos y estructuras apropiados para garantizar la aplicación efectiva de las políticas y los reglamentos relativos al personal que no es de plantilla. También consideran vital que esas políticas y reglamentos se revisen periódicamente para adaptarlos a las tendencias actuales.**

186. Sin embargo, como se indica en el capítulo IV, aún quedan algunos retos que deben abordarse a nivel estratégico para garantizar la utilización y la gestión adecuadas de esta importante parte de la fuerza de trabajo. A fin de encontrar una solución sostenible a las dificultades que el personal no de plantilla tiene ante sí, es fundamental encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la eficacia en función de los costos, por un lado, y el bienestar de dicho personal, por otro. Nunca se insistirá lo suficiente en la necesidad de que el sistema de las Naciones Unidas, como órgano mundial basado en normas, defienda la ética de las buenas prácticas laborales.

Principal constatación: se necesita coherencia en todo el sistema

187. Los funcionarios de recursos humanos y los directores contratantes entrevistados para el examen expresaron preocupación por la prevalencia de una competencia malsana entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ocasionada por los diferentes paquetes de remuneración y derechos ofrecidos al personal que no es de plantilla. En consecuencia, abogan por la armonización de las modalidades de contratación del personal no de plantilla comúnmente utilizadas a fin de evitar esa competencia poco deseable entre las organizaciones. También han planteado los problemas persistentes de la fragmentación de las políticas y la falta de un marco normativo global sobre el empleo de personal que no es de plantilla.

188. Esas preocupaciones se vieron confirmadas por las respuestas a la pregunta sobre las maneras de reforzar la cooperación interinstitucional entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la UNESCO, ONU Turismo y el PMA pidieron la armonización de las políticas y las condiciones de servicio del personal que no es de plantilla como solución sostenible al uso indebido de estas modalidades de contratación.

189. Una solución sostenible a la fragmentación de las políticas y las modalidades de contratación de ese tipo de personal sería la armonización de las modalidades comúnmente utilizadas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para la contratación del personal que no es de plantilla. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones afirman que esto plantearía problemas de aplicación, ya que las organizaciones tienen mandatos y modelos institucionales y de financiación diversos, así como entornos operacionales diferentes. Teniendo esto en cuenta y a fin de reducir las diferencias, los Inspectores

recomiendan que se elaboren normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla utilizadas habitualmente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

190. En 2019, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE creó el Equipo de Tareas sobre el Futuro del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. En una de las esferas de trabajo se encomendó al Equipo de Tareas que revisara las modalidades de contratación del sistema de las Naciones Unidas con el objeto de desarrollar una propuesta para poner a prueba una modalidad de contrato sostenible que permita al sistema de las Naciones Unidas tener una fuerza de trabajo más ágil y diversa, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de una fuerza de trabajo futura. Tras el trabajo exploratorio del Equipo de Tareas, el Comité acordó seguir debatiendo las necesidades de agilidad y flexibilidad en la administración de los contratos bajo los auspicios de su Red de Recursos Humanos⁷⁸.

191. Los Inspectores opinan que la Red de Recursos Humanos es la plataforma más adecuada para examinar y establecer normas y principios mínimos para las modalidades de contratación comunes, como los contratos de consultores, de contratistas particulares y de servicios. La aplicación de la siguiente recomendación reforzará la coherencia y la armonización entre todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

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 fortalecer la coherencia y la armonización en todo el sistema antes de finales de 2028.

⁷⁸ CEB, Interim report of the CEB Task Force on the Future of the United Nations System Workforce, CEB/2022/HLCM/5; y Report of the High-level Committee on Management at its forty-third session, CEB/2022/3, párr. 46.

Anexo I

Lista de modalidades de contratación de personal que no es de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Organización	Modalidad de contratación
Secretaría de las Naciones Unidas (incluida la UNODC)	✓ Consultores ✓ Contratistas particulares ✓ Expertos contratados con préstamos no reembolsables ✓ Personal proporcionado gratuitamente (tipo II) ✓ Participantes en reuniones consultivas ✓ Personal proporcionado por los Gobiernos ✓ Expertos militares en misión ✓ Agentes de policía no pertenecientes a una unidad constituida ✓ Becarios ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
ONUSIDA	✓ Pasantes ✓ Consultores ✓ Contratistas de servicios particulares ✓ Becarios ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
UNCTAD	✓ Pasantes ✓ Consultores ✓ Contratistas particulares ✓ Expertos contratados con préstamos no reembolsables ✓ Becarios ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
ITC	✓ Pasantes ✓ Consultores ✓ Contratistas particulares ✓ Acuerdos con contratistas individuales (administrados por la UNOPS) ✓ Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ✓ Expertos contratados con préstamos no reembolsables ✓ Becarios
PNUD	✓ Pasantes ✓ Acuerdos de servicios de personal internacional ✓ Acuerdos de servicios de personal nacional ✓ Contratos de servicios (administrados para otros organismos; se suprimirán progresivamente para ser reemplazados por acuerdos de servicios de personal en 2023-2024) ✓ Contratistas particulares (modalidad administrada para las adquisiciones) ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
PNUMA	✓ Pasantes ✓ Consultores ✓ Contratistas particulares ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas

Organización	Modalidad de contratación
UNFPA	✓ Consultores particulares ✓ Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes
ONU-Hábitat	✓ Consultores (administrados por la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi) ✓ Contratistas particulares (administrados por la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi) ✓ Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS) ✓ Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas (administrados por el PNUD) ✓ Pasantes (administrados por la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi)
ACNUR	✓ Consultores particulares (contratados directamente por el ACNUR) ✓ Contratistas particulares (contratados directamente por el ACNUR) ✓ Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS) ✓ Despliegues ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
UNICEF	✓ Consultores ✓ Acuerdos relativos al personal de reserva en caso de emergencia ✓ Portavoces que no pertenecen a la plantilla ✓ Contratistas particulares (se eliminarán progresivamente en 2023) ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes, becarios y voluntarios
UNOPS	✓ Acuerdos con contratistas particulares (duración continua ordinaria) ✓ Acuerdos con contratistas particulares (duración a corto plazo ordinaria) ✓ Acuerdos con contratistas particulares (contrato de 100 días) ✓ Acuerdos con contratistas particulares (acuerdos marco y remunerados con suma fija) ✓ Acuerdos de voluntariado de la UNOPS ✓ Trabajadores ocasionales con salario diario ✓ Pasantes
UNRWA	✓ Proveedores de servicios particulares (consultores/contratistas) ✓ Pasantes y voluntarios
ONU-Mujeres	✓ Consultores (acuerdos de servicios especiales) ✓ Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ✓ Personal contratado en virtud de acuerdos de préstamo no reembolsables ✓ Becarios ✓ Expertos en misión ✓ Personal de reserva ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes
PMA	✓ Consultores ✓ Consultores subalternos ✓ Contratos de servicios ✓ Acuerdos de servicios especiales ✓ Trabajadores ocasionales ✓ Voluntarios ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes

Organización	Modalidad de contratación
FAO	✓ Consultores ✓ Acuerdos de servicios de personal (suscriptores, personal nacional y editorial) ✓ Personal nacional de proyectos ✓ Trabajadores ocasionales ✓ Becarios ✓ Voluntarios ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes
OIEA	✓ Consultores (acuerdos de servicios especiales) ✓ Expertos en cooperación técnica (acuerdos de servicios especiales) ✓ Expertos a título gratuito (acuerdos de servicios especiales) ✓ Trabajadores independientes de los servicios lingüísticos (acuerdos por períodos de servicios efectivos) ✓ Pasantes
OACI	✓ Consultores (contratación internacional/local) ✓ Contratistas particulares (contratación internacional/local) ✓ Personal adscrito (financiado con fondos fiduciarios y proporcionado a título gratuito) ✓ Jóvenes profesionales de la aviación ✓ Beneficiarios de becas a personal de la aviación ✓ Contratos de servicios (para servicios sobre el terreno) ✓ Acuerdos de servicios especiales (para servicios sobre el terreno) ✓ Apoyo a la asistencia operacional (para servicios sobre el terreno) ✓ Pasantes
OIT	✓ Colaboradores externos
OMI	✓ Consultores ✓ Empleados temporales (tarifa mensual y diaria)
UIT	✓ Consultores/expertos (acuerdos de servicios especiales) ✓ Personal en préstamo/adscrito ✓ Pasantes
UNESCO	✓ Consultores particulares ✓ Contratos de servicios ✓ Contratos de corta duración (solo en la sede) ✓ Pasantes patrocinados ✓ Personal en préstamo ✓ Voluntarios ✓ Personal de reserva ✓ Voluntarios de las Naciones Unidas ✓ Pasantes
ONU Turismo	✓ Contratos de servicios ✓ Expertos ✓ Funcionarios en préstamo ✓ Asesores especiales ✓ Pasantes
UPU	✓ Consultores/proveedores de servicios particulares ✓ Mentorías no remuneradas (estudiantes de 18 a 25 años) ✓ Personas adscritas ✓ Participantes en actividades de formación/pasantes

Organización	Modalidad de contratación
OMS	✓ Consultores
	✓ Asesores temporales
	✓ Contratistas particulares (acuerdos de ejecución de tareas)
	✓ Acuerdos de servicios especiales
	✓ Asociados de reserva
	✓ Voluntarios de las Naciones Unidas
	✓ Pasantes
OMPI	✓ Becarios/jóvenes profesionales expertos
	✓ Personal subalterno del Cuadro Orgánico
	✓ Contratistas particulares
	✓ Traductores e intérpretes (con contratos de la Asociación Internacional de Traductores de Conferencias y la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias)
	✓ Participantes en el programa SYNI (en virtud de un acuerdo con el programa SYNI suizo)
OMM	✓ Pasantes
	✓ Consultores (acuerdos de servicios especiales)
	✓ Pasantes

Fuente: Respuestas de las organizaciones participantes al cuestionario de la DCI.

Anexo II

Personal de plantilla y no de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (a finales de marzo de 2013, finales de diciembre de 2021 y finales de diciembre de 2022)

Organización	2013							2021							2022						
	Personal de plantilla			Personal no de plantilla				Personal de plantilla			Personal no de plantilla				Personal de plantilla			Personal no de plantilla			
	Sobre el terreno		Total	Sobre el terreno		Total	Porcentaje	Sobre el terreno		Total	Sobre el terreno		Total	Porcentaje	Sobre el terreno		Total	Sobre el terreno		Total	Porcentaje
	Sede			Sede				Sede			Sede				Sede						
Secretaría de las Naciones Unidas ^a	20 116	21 151	41 267	-	-	17 000	29,18	18 340	14 350	32 690	3 527	3 513	7 040	17,72	18 165	15 417	33 582	-	-	-	-
ONUSIDA	246	578	824	42	140	182	18,09	209	504	713	101	26	127	15,12	178	444	622	86	35	121	16,29
UNCTAD	-	-	-	-	-	-	-	437	65	502	5	85	90	15,20	449	76	525	5	60	65	11,02
ITC	-	-	-	-	-	-	-	419	8	427	55	918	973	69,50	418	6	424	43	722	765	64,34
PNUD ^b	1 170	6 842	8 012	-	28 952	28 952	78,32	1 254	6 046	7 300	371	12 441	12 812	63,70	1 280	5 800	7 080	624	12 518	13 142	64,99
PNUMA	-	-	-	-	-	-	-	518	769	1 287	-	-	1 269	49,65	527	792	1 319	-	-	1 486	52,98
UNFPA	387	1 964	2 351	38	1 463	1 501	38,97	497	2 657	3 154	107	3 885	3 992	55,86	504	2 737	3 241	98	3 425	3 523	52,08
ONU-Hábitat	-	-	-	-	-	-	-	234	76	310	-	-	2 141	87,35	229	80	309	-	-	1 372	81,62
ACNUR	687	7 495	8 182	75	1 677	1 752	17,64	1 481	12 613	14 094	254	4 446	4 700	25,01	1 545	14 165	15 710	329	4 744	5 073	24,41
UNICEF	1 483	9 715	11 198	745	6 033	6 778	37,71	2 485	13 336	15 821	1 237	5 944	7 181	31,22	2 681	14 048	16 729	969	5 373	6 342	27,49
UNODC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	868	-	-	528	37,82	-	-	894	-	-	-	-
UNOPS	111	752	863	98	2 544	2 642	75,38	67	624	691	681	6 091	6 772	90,74	65	555	620	769	6 135	6 904	91,76
UNRWA	-	-	-	-	-	-	-	537	27 507	28 044	218	77	295	1,04	555	27 219	27 774	245	105	350	1,24
ONU-Mujeres	257	328	585	82	677	759	56,47	437	792	1 229	285	2 035	2 320	65,37	434	803	1 237	306	2 150	2 456	66,50
PMA	997	4 085	5 082	838	8 440	9 278	64,61	1 431	8 524	9 955	1 287	9 948	11 235	53,02	1 565	10 404	11 969	1 443	9 776	11 219	48,38
FAO	2 054	1 629	3 683	1 076	4 877	5 953	61,78	1 656	1 599	3 255	1 175	10 380	11 555	78,02	1 709	1 549	3 258	1 255	9 993	11 248	77,54
OIEA	2 349	75	2 424	246	108	354	12,74	2 509	81	2 590	487	14	501	16,21	2 478	79	2 557	341	8	349	12,01
OACI	534	246	780	135	52	187	19,34	517	166	683	197	28	225	24,78	507	164	671	220	28	248	26,99

Organización	2013							2021							2022						
	Personal de plantilla				Personal no de plantilla			Personal de plantilla				Personal no de plantilla			Personal de plantilla				Personal no de plantilla		
	Sede	Sobre el terreno	Total		Sede	Sobre el terreno	Total Porcentaje	Sede	Sobre el terreno	Total	Sede	Sobre el terreno	Total Porcentaje		Sede	Sobre el terreno	Total	Sede	Sobre el terreno	Total Porcentaje	
OIT	1 172	1 679	2 851	-	-	403	12,38	1 211	2 595	3 806	284	1 379	1 663	30,41	1 238	2 581	3 819	300	1 093	1 393	26,73
OMI	280	13	293	127	0	127	30,24	253	12	265	40	0	40	13,11	255	12	267	52	0	52	16,30
UIT	782	54	836	44	51	95	10,20	652	63	715	-	-	246	25,60	656	60	716	-	-	234	24,63
UNESCO	1 251	1 010	2 261	339	1 238	1 577	41,09	1 267	1 128	2 395	563	1 814	2 377	49,81	1 285	1 162	2 447	491	1 969	2 460	50,13
ONUDI	531	182	713	200	1 131	1 331	65,12	514	168	682	375	2 046	2 421	78,02	519	165	684	262	1 348	1 610	70,18
ONU Turismo	97	0	97	38	0	38	28,15	83	5	88	81	-	81	47,93	87	7	94	90	12	102	52,04
UPU	-	-	-	-	-	-	-	256	-	256	5	-	5	1,92	-	-	-	-	-	-	-
OMS	2 063	5 275	7 338	1 668	6 594	8 262	52,96	2 812	5 876	8 688	4 097	12 507	16 604	65,65	2 949	6 034	8 983	3 460	11 891	15 351	63,08
OMPI	1 242	13	1 255	-	-	-	-	1 147	26	1 173	946	6	952	44,80	1 137	29	1 166	1 005	9	1 014	46,51
OMM	284	20	304	7	21	28	8,43	288	47	335	120	5	125	27,17	322	47	369	120	5	125	25,30
Total			99 944^c			87 199	46,59			142 016			98 270	40,90			112 590^d			87 004	43,59

Fuente: Para los datos de 2013, véase JIU/REP/2014/8. Para los datos de 2021 y 2022, véanse las respuestas al cuestionario proporcionadas por las organizaciones participantes en la DCI.

^a Se estimó que los miembros del personal que no es de plantilla en la Secretaría de las Naciones Unidas ascendían a 17 000 en 2013.

^b El número de miembros del personal del PNUD que no es de plantilla en 2013 se estimó sobre la base de los 8 952 titulares de contratos de servicios realmente declarados, más unos 20 000 contratistas particulares adicionales en la sede y sobre el terreno.

^c Este total se utilizó para calcular el porcentaje de personal no de plantilla en el total de la fuerza de trabajo en 2013; no incluye al personal de la OMPI, ya que no se facilitaron los datos correspondientes.

^d Este total se utilizó para calcular el porcentaje del personal no de plantilla en el total de la fuerza de trabajo en 2022; no incluye al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y de la UNODC, ya que no se facilitaron los datos correspondientes.

Anexo III

Prestaciones por modalidad de contratación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Secretaría de las Naciones Unidas¹							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Expertos contratados con préstamos no reembolsables	No	Sí	No	No	No	No	No
Personal proporcionado gratuitamente (tipo II)	No	No	No	No	No	No	No
Participantes en reuniones consultivas	No	Sí	No	No	No	No	No
Policía/expertos militares de las Naciones Unidas en misión	No	-	No	No	Sí	Sí	No
Personal proporcionado por los Gobiernos	No	-	No	No	Sí	Sí	Sí
Voluntarios de las Naciones Unidas	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Pasantes	No	No	No	No	No	No	No

¹ Incluida la UNODC.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
ONUSIDA							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
UNCTAD							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	No	No	No	No	No	No
ITC							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS)	Sí	Sí	Sí, para el personal contratado localmente	Caja de previsión para el personal contratado localmente; facultativo para el personal de contratación internacional	Sí	Sí	Sí
Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ²	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Becarios de Mo Ibrahim	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No

² Se suprimirán progresivamente para ser reemplazados por acuerdos de servicios de personal en 2023-2024.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Expertos contratados con préstamos no reembolsables	Sí	Sí	Determinado por la política del donante	Determinado por la política del donante	Determinado por la política del donante	Determinado por la política del donante	Determinado por la política del donante
Pasantes	Sí	No	No	No	Sí	No	No
PNUD							
Acuerdos de servicios de personal ³	Sí	Sí	Sí ⁴	Sí, para el personal contratado localmente ⁵	Sí	Sí	Sí
Contratos de servicios (administrados para otros organismos; se eliminarán progresivamente en 2023-2024) ⁶	Sí	Sí	Sí	Sí ⁷	Sí	Sí	Sí
Contratistas particulares ⁸	Sí	Sí	Sí, incluido en la remuneración	No	No	No	No
Voluntarios de las Naciones Unidas ⁹	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí

³ Otras prestaciones: a) prestación por circunstancias peligrosas (si procede); b) incremento anual del 3 % para los acuerdos de servicios de personal nacional; y c) prima pagada íntegramente por el PNUD en concepto de seguro de vida en caso de fallecimiento por cualquier causa para los acuerdos de servicios de personal nacional.

⁴ Para los acuerdos de servicios de personal internacional, el PNUD concede una subvención en forma de una suma fija de 250 dólares al mes.

⁵ Pago de una suma fija del 8,33 % de la remuneración mensual a efectos de la pensión.

⁶ Otras prestaciones: a) prima pagada íntegramente por el PNUD para el seguro de vida en caso de fallecimiento por cualquier causa; b) posibilidad de pago de una prima de rendimiento; y c) prestación por circunstancias peligrosas.

⁷ Pago de una suma fija del 8,33 % de la remuneración mensual a efectos de la pensión.

⁸ Otras prestaciones: a) para los contratos basados en resultados específicos, todas las prestaciones incluidas en el importe contractual abonado; y b) se pueden conceder licencias no remunerados durante el período abarcado por el contrato.

⁹ Otras prestaciones: a) prestación por circunstancias peligrosas (si procede).

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
PNUMA							
Consultores (contratación internacional)	Sí	Sí, si está incluido en el contrato	No	No	No	No	No
Consultores (contratación local)	Sí	Sí, si está incluido en el contrato	No	No	No	No	No
Contratistas particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Voluntarios de las Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Pasantes	Sí	Sí	No	No	No	No	No
UNFPA							
Consultores particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ¹⁰	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Voluntarios de las Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
ONU-Hábitat							
Consultores ¹¹	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares ¹²	Sí	Sí	No	No	No	No	No

¹⁰ Se suprimirán progresivamente para ser reemplazados por acuerdos de servicios de personal en 2023-2024. Otras prestaciones: a) prestación por circunstancias peligrosas (si procede); y b) se podrán abonar horas extraordinarias.

¹¹ Otras prestaciones: a) viajes oficiales; y b) formación.

¹² Otras prestaciones: a) viajes oficiales; y b) formación.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ¹³	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS)	Sí	Sí	Sí, para el personal contratado localmente	Caja de previsión para el personal contratado localmente	Sí	Sí	Sí
Voluntarios de las Naciones Unidas ¹⁴	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
ACNUR							
Consultores particulares (contratados directamente por el ACNUR) ¹⁵	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares (contratados directamente por el ACNUR) ¹⁶	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS) ¹⁷	Sí	Sí	Sí, para el personal contratado localmente	Caja de previsión para el personal contratado localmente	Sí	Sí	Sí
Despliegues para actividades de reasentamiento ¹⁸	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	-

¹³ Se suprimirán progresivamente para ser reemplazados por acuerdos de servicios de personal en 2023-2024. Otras prestaciones: viajes oficiales.

¹⁴ Otras prestaciones: a) viajes oficiales; b) licencia para el aprendizaje y la formación; c) licencia familiar; y d) licencia especial.

¹⁵ Otras prestaciones: véase el anexo I de ACNUR/AI/2020/7, Instrucción administrativa sobre la gestión de la fuerza de trabajo asociada.

¹⁶ Otras prestaciones: *ibid.*

¹⁷ Otras prestaciones: *ibid.*

¹⁸ Otras prestaciones: tal como se definen en la relación y el contrato de trabajo entre el personal desplegado y el organismo asociado/organización no gubernamental.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Despliegues de asociados de reserva	Sí	-	-	No	-	-	-
Voluntarios de las Naciones Unidas ¹⁹	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
UNICEF							
Consultores ²⁰	Sí	Sí	No	No	No se aplica	No se aplica	No se aplica
Contratistas particulares (se eliminarán progresivamente en 2023)	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No
Pasantes	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No
UNOPS							
Acuerdos con contratistas particulares (duración continua ordinaria) ²¹	Sí	Sí	Sí, para el personal contratado localmente	Caja de previsión para el personal contratado localmente ²² ; facultativo para el personal de contratación internacional	Sí	Sí	Sí
Acuerdos con contratistas particulares (duración continua a corto plazo)	Sí	Sí	No	No	No	No	No

¹⁹ Otras prestaciones: según las Condiciones Unificadas de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas.

²⁰ En el UNICEF, los consultores solo pueden ser contratados mediante contratos basados en resultados (no en asistencia) y como servicio a distancia por defecto.

²¹ Otras prestaciones: a) incrementos de remuneración anuales de los contratistas internacionales; b) evacuación médica de urgencia de los contratistas internacionales; y c) protección de las tarifas durante un período máximo de 12 meses.

²² Con contratos de al menos 3 meses.

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Seguro contra daños causados por actos intencionales</i>	<i>Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio</i>	<i>Seguro de enfermedad</i>	<i>Caja de pensiones/previsión</i>	<i>Vacaciones anuales</i>	<i>Licencia de enfermedad</i>	<i>Licencia parental</i>
Acuerdos con contratistas particulares (contrato de 100 días) ²³	Sí	Sí	Sí, para el personal contratado localmente	Caja de previsión para el personal contratado localmente; facultativo para el personal de contratación internacional	Sí, para contratos de 3 meses o más de duración	Sí	Sí, para contratos de 6 meses o más de duración
Acuerdos con contratistas particulares (acuerdos marco y remunerados con suma fija)	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Trabajadores ocasionales con salario diario	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Acuerdos de voluntariado de la UNOPS	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	-	No	No	Sí	Sí	No
UNRWA							
Proveedores de servicios particulares (contratación internacional)	Sí	Sí	No	No	Solo para contratos basados en la asistencia	Solo para contratos basados en la asistencia	No
Proveedores de servicios particulares (contratación local)	No	Sí	No	No	Solo para contratos basados en la asistencia	Solo para contratos basados en la asistencia	No

²³ Otra prestación: evacuación médica de urgencia de los contratistas internacionales.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
ONU-Mujeres							
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratos de servicios (administrados por el PNUD) ²⁴	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Becarios	Sí	No	No	No	Sí	No	No
Expertos en misión	Sí	Según la política del donante	Según la política del donante	Según la política del donante	Según la política del donante	Según la política del donante	Según la política del donante
Voluntarios de las Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Pasantes	Sí	No	No	No	Sí	No	No
PMA							
Consultores ²⁵	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí, para las madres biológicas
Contratos de servicios ²⁶	Sí	Sí	Sí	Sí ²⁷	Sí	Sí	Sí
Acuerdos de servicios especiales (en la sede) ²⁸	Sí	Sí	No	No ²⁹	No	No	No

²⁴ Se eliminarán progresivamente en 2023-2024.

²⁵ Otra prestación: 3 días de licencia por razones humanitarias por año civil.

²⁶ Otra prestación: 3 días de licencia por razones humanitarias por año civil.

²⁷ Existen dos opciones: a) el PMA cotiza a un régimen nacional de pensiones cuyo límite máximo es el tipo o la cuantía de la cotización más baja del empleador entre todos los regímenes disponibles para los titulares de contratos de servicios, según determinen periódicamente las oficinas regionales y/o las oficinas en los países; o b) el PMA contribuye con una cantidad equivalente al 8,33 % de la remuneración básica mensual si no existe un plan nacional.

²⁸ Otra prestación: 3 días de licencia por razones humanitarias por año civil.

²⁹ La mayoría de los titulares de acuerdos de servicios especiales en las sedes son jubilados de las Naciones Unidas que ya perciben una prestación de jubilación.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Acuerdos de servicios especiales (en las oficinas sobre el terreno) ³⁰	Sí	Sí	Sí	No	Sí, para contratos de 6 meses o más de duración	No	No
Trabajadores ocasionales (en las oficinas sobre el terreno)	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Voluntarios	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Pasantes	No	-	Sí	No	No	No	No
FAO							
Consultores	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí, para las madres biológicas
Acuerdos de servicios de personal	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí, para las madres biológicas
Personal nacional de proyectos	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí, para las madres biológicas
Intérpretes	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí, para las madres biológicas
Personal que no es de plantilla en régimen de misión/viaje/dietas	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Trabajadores ocasionales	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Cooperación Sur-Sur (expertos y técnicos)	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No

³⁰ Otra prestación: 3 días de licencia por razones humanitarias por año civil.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Científicos – Programa EAF (enfoque de ecosistemas en la pesca)–Nansen	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Becarios/voluntarios	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Pasantes	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
OIEA							
Consultores (acuerdos de servicios especiales) ³¹	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Expertos en cooperación técnica (acuerdos de servicios especiales) ³²	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Expertos que prestan servicios a título gratuito – tipos B y C (acuerdo de servicios especiales) ³³	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
OACI							
Consultores	Sí	Sí	Sí, para el personal sobre el terreno	No	No	No	No
Contratistas particulares	Sí	Sí	Sí, para el personal sobre el terreno	No	No	No	No

³¹ Otras prestaciones: a) 2,5 días de vacaciones al mes incluidos en la remuneración para un contrato de duración igual o superior a 6 meses; y b) para los contratos iniciales de 1 año, envío de efectos personales y gastos de viaje también para las personas a cargo reconocidas.

³² Otra prestación: a) 2,5 días de vacaciones al mes incluidos en la remuneración para un contrato de duración igual o superior a 6 meses.

³³ Otra prestación: a) 2,5 días de vacaciones al mes incluidos en la remuneración para un contrato de duración igual o superior a 6 meses.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Adscripciones (personal proporcionado gratuitamente)	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No
Adscripciones (personal sufragado con cargo a fondos fiduciarios)	Sí	Sí	Sí	No ³⁴	Sí	Sí	Sí
Jóvenes profesionales de la aviación	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Contratos de servicios (sobre el terreno)	Por determinar	Por determinar	Sí	Sí ³⁵	Sí	Sí	No
Acuerdos de servicios especiales (sobre el terreno)	Por determinar	Por determinar	Sí	No	No	No	No
Apoyo a la asistencia operacional (servicios sobre el terreno)	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Pasantes	Sí	Sí	No	No	No	No	No
OIT							
Colaboradores externos	No	No	No	No	No	No	No
OMI							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	Sí	No
Empleados temporales	Sí	Sí	Sí ³⁶	No	Sí	Sí	No

³⁴ Salvo para el personal subalterno del Cuadro Orgánico
³⁵ Pago de una suma fija del 8,33 % de la remuneración mensual en concepto de contribución a fondo de pensiones
³⁶ Abarcados el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
UIT							
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	-	Sí	No	No	No	Sí	No
Préstamos	No	Sí	No	No	No	Sí	No
Pasantes	No	Sí	No	No	Sí	Sí	No
UNESCO							
Consultores particulares	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratos de servicios ³⁷	Sí	Sí	Sí	Sí ³⁸	Sí	Sí	Sí
Contratos a corto plazo (solo en la sede)	Sí	Sí	Sí ³⁹	Sí	No	No	No
ONU Turismo							
Contratos de servicios ⁴⁰	Sí	Sí	Sí	Sí ⁴¹	Sí	Sí	Sí
Expertos	Sí	Sí	Facultativo	No	No	No	No
Funcionarios en préstamo ⁴²	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí

³⁷ Otras prestaciones: a) prestación por circunstancias peligrosas; y b) pago por fin de servicio, según proceda.

³⁸ Afiliación a un plan público; de lo contrario, cotización de hasta el 10 % de la remuneración mensual añadida al pago mensual.

³⁹ Afiliación al plan médico público local (por ejemplo, el sistema de seguridad social de Francia); si no se cumplen los requisitos, afiliación a la póliza de seguros privada contratada por la UNESCO que cubre los riesgos de accidentes de trabajo, lesiones, enfermedad o fallecimiento en el ejercicio de funciones oficiales. Los titulares de contratos de corta duración deben procurarse una cobertura médica y de pensiones adecuada durante el período de sus contratos si no están abarcados por el sistema de seguridad social de Francia.

⁴⁰ Otras prestaciones: a) participación en cursos de formación; b) licencia para el desarrollo de las perspectivas de carrera; y c) tiempo de lactancia.

⁴¹ ONU Turismo contribuye al plan de pensiones del titular del contrato con el 13 % de su sueldo básico. El plan de pensiones no forma parte del sueldo y no se considerará como tal. El importe se incluye en la remuneración mensual, siempre que la persona se comprometa a afiliarse a un plan de pensiones nacional o privado, o régimen similar, según proceda, o a una cuenta de ahorro. En cualquier momento se le podrá solicitar la prueba de que se ha afiliado o de que mantiene su plan anterior, en cualquiera de los idiomas oficiales de la organización.

⁴² Otras prestaciones: a) participación en cursos de formación; b) licencia para el desarrollo de las perspectivas de carrera; y c) tiempo de lactancia.

Modalidad de contratación	Seguro contra daños causados por actos intencionales	Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio	Seguro de enfermedad	Caja de pensiones/ previsión	Vacaciones anuales	Licencia de enfermedad	Licencia parental
Asesores especiales	No	No	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No
UPU							
Consultores/proveedores de servicios particulares	No	No	No	No	No	No	No
Personas adscritas	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Tal como se aplique en su país, pero no más que lo que corresponde a las prestaciones del personal de plantilla	Tal como se aplique en su país, pero no más que lo que corresponde a las prestaciones del personal de plantilla
Mentorías (estudiantes de 18 a 25 años)	No	No	No	No	No	No	No
Participantes en actividades de formación/pasantes	Sí	Sí	No	No	No ⁴³	No	No
OMS							
Consultores	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Asesores temporales	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Contratistas particulares (acuerdos de ejecución de tareas)	No	No	No	No	No	No	No

⁴³ Se permite un día de permiso no retribuido al mes.

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Seguro contra daños causados por actos intencionales</i>	<i>Indemnización por defunción, lesión, discapacidad o enfermedad durante el servicio</i>	<i>Seguro de enfermedad</i>	<i>Caja de pensiones/previsión</i>	<i>Vacaciones anuales</i>	<i>Licencia de enfermedad</i>	<i>Licencia parental</i>
Acuerdos de servicios especiales	Sí	Sí	Sí	Sí ⁴⁴	Sí ⁴⁵	Sí ⁴⁶	Sí ⁴⁷
Pasantes	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
OMPI							
Becarios/jóvenes profesionales expertos	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Contratistas particulares	No	Sí	No	No	No	No	No
Traductores e intérpretes	Según los acuerdos con la Asociación Internacional de Traductores de Conferencias y la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias						
Participantes en el programa SYNI (en virtud de un acuerdo con el programa SYNI suizo)	No	-	-	No	-	-	-
Pasantes	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
OMM							
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Pasantes	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No

⁴⁴ La OMS paga una suma fija a los titulares de acuerdos de servicios especiales; es responsabilidad de los titulares de los contratos cotizar a las cajas de pensiones correspondientes.

⁴⁵ Según corresponda a los funcionarios del país de acogida.

⁴⁶ Según corresponda a los funcionarios del país de acogida.

⁴⁷ Según corresponda a los funcionarios del país de acogida.

Anexo IV

Duración de los contratos, prórroga/renovación e interrupciones obligatorias por modalidad de contratación en las organizaciones de las Naciones Unidas

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
Secretaría de las Naciones Unidas (incluida la UNODC)			
Consultores	24 meses en cualquier período de 36 meses	No se aplica	24 meses en cualquier período de 36 meses
Contratistas particulares	6 o 9 meses en cualquier período de 12 meses	No se aplica	6 o 9 meses en cualquier período de 12 meses
Expertos contratados con préstamos no reembolsables	3 años, excepcionalmente hasta 5 años	No se aplica	Duración total del contrato: 5 años
Personal proporcionado gratuitamente (tipo II)	Hasta 1 año para la categoría 2A; hasta 6 meses después de la aprobación del presupuesto para la categoría 2B	No se aplica	No se aplica
Participantes en reuniones consultivas	No se aplica	No se aplica	No se aplica
Personal proporcionado por los Gobiernos	12 meses (con prórroga excepcional)	6 meses	
Policía/expertos militares de las Naciones Unidas en misión	12 meses (con prórroga excepcional)	6 meses	No se aplica
Voluntarios de las Naciones Unidas	8 años de servicio acumulados de por vida; 4 años como Voluntario de las Naciones Unidas internacional o nacional	No se aplica	No se aplica
Pasantes	6 meses	No se aplica	Duración acumulada de 6 meses

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
ONUSIDA			
Consultores	12 meses		• Un contrato no puede modificarse para que dure más de tres veces su duración original sin un nuevo proceso competitivo. • Un contrato no puede modificarse por un importe total acumulado superior a dos veces la cuantía del contrato original sin un nuevo proceso competitivo. • Excepción a lo anterior: se señaló una posible enmienda como parte del proceso competitivo
Pasantes	6 meses	No se aplica	Pasantías mínimas de 2 meses, hasta un máximo de 6 meses
UNCTAD			
Consultores	24 meses en cualquier período de 36 meses		
Contratistas particulares	9 meses en cualquier período de 12 meses	6 meses para poder postular a un contrato de personal de plantilla en las categorías F6, F7 y en el cuadro orgánico	
Pasantes	6 meses	6 meses para poder postular a un contrato de personal de plantilla en las categorías F6, F7 y en el cuadro orgánico	Pasantías mínimas de 2 meses, hasta un máximo de 6 meses
ITC			
Consultores	24 meses en cualquier período de 36 meses, continuos o no	No se aplica	24 meses en cualquier período de 36 meses
Contratistas particulares	6 meses/excepcionalmente 9 meses en cualquier período de 12 meses consecutivos	No se aplica	6 o 9 meses en cualquier período de 12 meses
Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS)	4 años	No	4 años

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Contratos de servicios (administrados por el PNUD)	1 año (renovable)	No	Solo mientras continúen las necesidades del proyecto, no indefinida
Becarios de Mo Ibrahim	1 año	No	Posible previo acuerdo con la Fundación Mo Ibrahim
Expertos contratados con préstamos no reembolsables	Entre 3 y 5 años	No	5 años
Pasantes	6 meses	No se aplica	6 meses
PNUD			
Acuerdos de servicios de personal	• 12 meses (por un período no superior a la duración máxima del proyecto) • 6 meses para los acuerdos de servicios de personal a corto plazo		• 4 años cada vez, previa revisión y confirmación de mandatos similares dentro del mismo proyecto • Para los contratos de servicios de corta duración, 6 meses (130 días laborables) en un período de 12 meses; posible para los contratos marco (solo cuando es necesario)
Contratos de servicios	12 meses consecutivos	No hay interrupción entre los contratos de servicios/otras modalidades de contratación de personal no de plantilla	Puede renovarse/prorrogarse durante el período abarcado por el proyecto
Contratistas particulares	No se aplica; se trata de una modalidad para los contratos de adquisiciones basados en la obtención de resultados	Interrupción obligatoria del personal antiguo/jubilado cuando pasa a la condición de contratista particular	24 meses
Voluntarios de las Naciones Unidas			4 años (como Voluntario de las Naciones Unidas nacional, o 4 años como Voluntario de las Naciones Unidas internacional)
PNUMA			
Consultores	24 meses	6 meses	Puede prorrogarse/renovarse hasta un máximo de 24 meses en un período de 36 meses
Contratistas particulares	6 meses	3 meses	Puede prorrogarse/renovarse dos veces por un período máximo acumulado de 9 meses en un año determinado

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Voluntarios de las Naciones Unidas	12 meses	No se aplica	Puede renovarse hasta 4 años y prorrogarse excepcionalmente por un quinto año
Pasantes	6 meses	No se aplica	Puede renovarse/prorrogarse una vez por un máximo de 6 meses
UNFPA			
Consultores particulares	11 meses (consecutivos o acumulativos) en un período de 12 meses	1 mes	• Varios contratos o un contrato equivalente a 11 meses dentro de un período de 12 meses • No hay límite en el número de nuevos contratos si se respetan las interrupciones del servicio exigidas
Contratos de servicios (administrados por el PNUD)	• 12 meses consecutivos • Si se prevé una prórroga del contrato, se podrá expedir un contrato de servicios inicial de menos de 6 meses • Duración del proyecto (en el caso del personal de proyectos)	No	• Normalmente se expide por un período mínimo de 6 meses, renovable, pero no superior a 12 meses consecutivos • En el caso del personal de proyectos, puede prorrogarse/renovarse mientras dure el proyecto
Voluntarios de las Naciones Unidas	En consonancia con los requisitos vigentes de los Voluntarios de las Naciones Unidas	No se aplica	
ONU-Hábitat			
Consultores	24 meses en un período de 36 meses	15 días	24 meses en un período de 36 meses
Contratistas particulares	6 meses o, en circunstancias especiales, 9 meses en un período de 12 meses consecutivos		Puede prorrogarse/renovarse dos veces por un período acumulado de 9 meses en un período de 12 meses
Acuerdos de servicios especiales	No se aplica		
Contratos de servicios (administrados por el PNUD)	1 año		Normalmente, la duración del proyecto
Acuerdos con contratistas particulares (administrados por la UNOPS)	24 meses en un período de 36 meses		24 meses en un período de 36 meses

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
ACNUR			
Consultores particulares (contratados directamente por el ACNUR)	335 días en un período de 12 meses, independientemente de que el régimen sea a tiempo completo o parcial	1 mes (supuestamente)	No se especifica
Contratistas particulares (contratados directamente por el ACNUR o administrados por la UNOPS)	No se especifica; a corto plazo o temporal definido a nivel operacional	No se aplica	No se especifica; debe respetarse el carácter temporal y a corto plazo del contrato
Despliegues para actividades de reasentamiento	12 meses dentro de un año civil (todos los contratos finalizan el 31 de diciembre)	No se aplica	3 años en un lugar de destino
Despliegues de asociados de reserva	Contrato inicial: 6 meses en promedio		El ACNUR cuenta con 20 asociaciones de reserva. Cada asociado expide contratos de duración variable para el personal desplegado: inicialmente de 6 meses, por término medio, pero pueden prorrogarse hasta 2 años o más.
Voluntarios de las Naciones Unidas (nacionales/internacionales, especialistas, refugiados, expertos)	• 12 meses (mínimo 3 meses) • Ciclo de 2 años para algunos Voluntarios de las Naciones Unidas internacionales especiales financiados íntegramente	No se aplica	4 años (voluntarios nacionales o internacionales), según las Condiciones Unificadas de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas
Voluntarios de las Naciones Unidas (universidad)	6 meses	No se aplica	6 meses
Voluntarios de las Naciones Unidas (jóvenes)	12 meses (mínimo 6 meses)	No se aplica	24 meses
UNICEF			
Consultores	36 meses	No	Puede prorrogarse o renovarse por un período acumulado de 36 meses
Contratistas particulares (se eliminarán en 2023)	Hasta la expiración del contrato en vigor	No se aplica	No habrá más prórrogas, ya que esta modalidad de contratación ya no se aplica más desde el 30 de junio de 2023
Becarios	1 año (con la aprobación del asociado)	No se aplica	No se aplica

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Voluntarios de las Naciones Unidas	En consonancia con los requisitos vigentes de los Voluntarios de las Naciones Unidas	No se aplica	No se aplica
Pasantes	6 meses	No se aplica	No se aplica
UNOPS			
Acuerdos con contratistas particulares (regulares continuos)	Sin límite	No	Sin fecha de finalización; los contratos son continuos y están sujetos a una revisión funcional cada 4 años para determinar si el uso de la modalidad de acuerdos con contratistas particulares sigue siendo apropiado
Acuerdos con contratistas particulares (regulares de corta duración)	3 meses	No	Si se prolonga más de 3 meses, el acuerdo se convertirá en un contrato regular y continuo, siempre que se cumplan los criterios de elegibilidad
Acuerdos con contratistas particulares (contrato de 100 días)	100 días (a tiempo completo o parcial) en un período de 12 meses, y un valor máximo de 50.000 dólares de los Estados Unidos en un período de 12 meses	No	200 días laborables acumulados (en un período consecutivo de 24 meses), y un valor máximo de 100.000 dólares de los Estados Unidos (valor total acumulado del contrato, no valor anualizado) en un período de 24 meses
Acuerdos con contratistas particulares (acuerdos marco y remunerados con suma fija)	4 años	No	No se aplica
Trabajadores ocasionales con salario diario	100 días laborables	Descanso de 1 día después de 20 días laborables consecutivos (es decir, 4 semanas). Los días no laborables no constituyen interrupción del servicio	100 días laborables en un período de 12 meses
Acuerdos de voluntariado de la UNOPS	6 meses	No	6 meses
Pasantes	12 meses	No	12 meses

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
UNRWA			
Proveedores de servicios particulares (consultores/contratistas – contratación internacional/local)	• 11 meses en un período de 12 meses • 28 meses en un período de 36 meses	• 1 mes (tras 11 meses de servicio) • 3 meses (tras 28 meses de servicio en un período de 36 meses)	Puede prorrogarse/renovarse por un período acumulado de 11 meses en un período de 12 meses
ONU-Mujeres			
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	3 años	No se aplica	Sin límite de prórrogas/renovaciones hasta 3 años
Contratos de servicios (administrados por el PNUD)	1 año	No se aplica	Duración del proyecto
Becarios	1 año	No se aplica	No prorrogable más allá de 1 año
Expertos en misión/personal contratado en virtud de acuerdos de préstamo no reembolsables	Sin duración máxima explícita	No se aplica	Sin duración máxima
Voluntarios de las Naciones Unidas	Según las Condiciones Unificadas de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas, y según el tipo de contrato de los Voluntarios de las Naciones Unidas	No se aplica	No se especifica
Pasantes	6 meses	No se aplica	No prorrogable más allá de 6 meses
PMA			
Consultores (incluidos consultores subalternos)	11 meses	30 días	44 meses en un período de 48 meses (es decir, 4 asignaciones de 11 meses de duración)
Contratos de servicios	12 meses	No	4 años en el mismo puesto
Acuerdos de servicios especiales	11 meses	30 días	22 meses en un período de 24 meses (es decir, 2 asignaciones de 11 meses de duración)

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Trabajadores ocasionales	3 meses (continuos)	30 días antes de la contratación bajo cualquier otra modalidad	9 meses en cualquier período de 12 meses
Voluntarios	No se aplica	30 días antes de la contratación bajo cualquier otra modalidad	No se aplica
Pasantes	8 meses	30 días antes de la contratación bajo cualquier otra modalidad	No prorrogable/renovable más allá de 8 meses
FAO			
Consultores	11 meses	• 1 mes (tras 11 meses de servicio) • 6 meses (tras 33 meses de servicio en un período de 36 meses)	Sin limitación; los consultores no tienen que trabajar 33 meses en un período de 36 meses; si lo hacen, tendrán que tomarse un descanso de 6 meses
Acuerdos de servicios de personal (suscriptores, personal nacional y editorial)	11 meses	• 1 mes (tras 11 meses de servicio) • 6 meses (tras 33 meses de servicio en un período de 36 meses)	Sin limitación; no tienen que trabajar 33 meses en un período de 36 meses; si lo hacen, tendrán que tomarse un descanso de 6 meses
Personal nacional de proyectos	12 meses	No	Sin limitación; podrán expedirse contratos sucesivos de hasta 12 meses de duración
Trabajadores ocasionales	3 meses	Sí	Sin limitación, siempre que haya una interrupción razonable del servicio entre contratos y que el período total de empleo no supere los 6 meses en un período de 12 meses
Voluntarios	6 meses	No	6 meses
Becarios	11 meses	No	11 meses

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
Voluntarios de las Naciones Unidas	Según las Condiciones Unificadas de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas	No	Según las Condiciones Unificadas de Servicio para los Voluntarios de las Naciones Unidas
Pasantes	11 meses	No	11 meses
OIEA			
Consultores y expertos en cooperación técnica (acuerdos de servicios especiales)	• 1 año • 6 meses en cualquier período de 12 meses (para los jubilados de la CCPPNU)	1 año (tras 2 años de servicio acumulado)	• 2 años de servicio acumulado • 6 meses en cualquier período de 12 meses (para los jubilados de la CCPPNU)
Expertos que prestan servicios a título gratuito – tipos B y C (acuerdos de servicios especiales)	1 año	1 año (tras 2 años de servicio acumulado)	3 años de servicio acumulado
Profesionales de los servicios lingüísticos (acuerdos por períodos de servicios efectivos)	No se aplica; se trata de contratos basados en los resultados (no en la duración)	No se aplica	No se aplica
Pasantes	1 año	No se aplica	No se aplica
OACI			
Consultores/contratistas particulares	• Corto plazo: 6 meses • Mediano plazo: 33 meses en un período de 36 meses • Continuo: se renueva cada 12 meses para satisfacer las necesidades del momento • Servicios sobre el terreno: 11 meses	• Corto plazo: 1 mes (tras un período acumulado de 11 meses de servicio) • Mediano plazo: 1 mes (tras 11 meses de servicio) • Continuo: sin interrupción	• Corto plazo: no se requiere una prórroga de los contratos más allá de 6 meses; no obstante, si los contratos se prorrogan/renuevan: 11 meses • Mediano plazo: 33 meses en un período de 36 meses • Continuo: renovable cada año • Servicios sobre el terreno: dos contratos adicionales, cada uno de una duración máxima de 11 meses dentro de un período de 12 meses en el marco del mismo plan o proyecto operacional
Personal adscrito (financiado con fondos fiduciarios y proporcionado a título gratuito)	1 año con prórroga de hasta 3 años		Puede prorrogarse por acuerdo entre el Secretario General de la OACI y la entidad patrocinadora

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Jóvenes profesionales de la aviación	12 meses	No es necesaria una interrupción en el servicio para ser considerado para un puesto al final de su asignación	No se puede optar por asignaciones adicionales en el marco de este programa
Acuerdos de servicios especiales (servicios sobre el terreno)	El contrato inicial no supera los 11 meses	1 mes	Dos contratos adicionales, cada uno de una duración máxima de 11 meses dentro de un período de 12 meses en el marco del mismo plan o proyecto operacional
Contratos de servicios y contratos de apoyo a la asistencia operacional (servicios sobre el terreno)	12 meses	No se aplica	Puede renovarse en función de las necesidades del proyecto
Pasantes	6 meses		En el caso de los acuerdos de asociación con universidades e instituciones académicas, las pasantías pueden prorrogarse hasta un máximo de 12 meses

OIT

No se aplica. Los colaboradores externos/proveedores de servicios no son contratados con contratos de duración máxima, por lo que no están sujetos a prórroga/renovación ni a interrupciones del servicio.

OMI

Consultores	12 meses (incluyen los contratos generales con nombramientos según las necesidades)	No	
Empleados temporales	3 meses (individual)	6 meses (tras 24 meses de servicio)	Período total de la contratación: 24 meses

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
UIT			
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	Depende de la disponibilidad de fondos para sufragar cada acuerdo de servicios especiales	No	No se aplica
Personal en préstamo	1 año	No se aplica	Puede prorrogarse un año más
Pasantes	6 meses	6 meses	No se aplica antes de la interrupción obligatoria
UNESCO			
Consultores particulares	11 meses (mínimo 1 día)	1 mes (tras 11 meses de servicio)	11 meses en un período de 12 meses
Contratos de servicios	12 meses (mínimo 1 mes)	En la sede, 12 meses dentro de un período de 36 meses consecutivos	En la sede, un período acumulado de 24 meses de contratos de servicios y contratos a corto plazo dentro de un período de 36 meses consecutivos.
Contratos a corto plazo (solo en la sede)	20 días laborables consecutivos (mínimo 1/2 día)	• 1 mes (después de 180 días en un año civil) • 12 meses (después de un período acumulado de 24 meses de contratos de servicios y contratos de corta duración dentro de un período de 36 meses consecutivos)	• 180 días en un año civil • 24 meses de contratos de servicios y contratos a corto plazo dentro de un período de 36 meses consecutivos
ONU Turismo			
Contratos de servicios	• Para las personas contratadas antes del 1 de agosto de 2018: 4 años • Para las personas contratadas a partir del 1 de agosto de 2018: 3 años • En la práctica, 2 años	El Estatuto y Reglamento de Personal de ONU Turismo requiere la interrupción en el servicio entre un contrato de servicios y un nombramiento	• Para personas contratadas antes del 1 de agosto de 2018: 4 años, prorrogables excepcionalmente por un período de hasta 11 meses más • Para personas contratadas a partir del 1 de agosto de 2018: 3 años, prorrogables excepcionalmente hasta un total de 4 años

<i>Modalidad de contratación</i>	<i>Duración máxima del contrato inicial</i>	<i>Interrupción obligatoria</i>	<i>Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo</i>
Expertos	12 meses	No se aplica	24 meses en un período de 36 meses
Funcionarios en préstamo	1 año	El Estatuto y Reglamento de Personal de ONU Turismo requiere la interrupción en el servicio entre un contrato de servicios y un nombramiento	1 año, con una prórroga posible de 1 año más
Asesores especiales	2 años, y no más allá del mandato del Secretario General	No se aplica	2 años, y no más allá del mandato del Secretario General
Pasantes	• 6 meses • 12 meses, si se trata de un convenio de cooperación en pasantías entre ONU Turismo y una institución patrocinadora	1 mes a partir de la fecha de finalización de la pasantía	• Podrá prorrogarse excepcionalmente hasta un total de 9 meses • 12 meses, si se trata de un convenio de cooperación en pasantías entre ONU Turismo y una institución patrocinadora
UPU			
Consultores particulares/proveedores de servicios	4 años (según las normas de adquisiciones públicas de la UPU)	No se aplica	Otras contrataciones sujetas a un nuevo procedimiento de adquisición/licitación, salvo autorización excepcional del Director General
Personas adscritas	5 años	No se aplica	5 años, salvo autorización excepcional del Director General
Mentorías no remuneradas (estudiantes de 18 a 25 años)	2 meses	No se aplica	No se aplica
Participantes en actividades de formación/pasantes	2 meses	6 meses tras la finalización de las actividades de formación para ser contratado para puestos de plantilla	Puede prorrogarse 2 meses más; duración total de las actividades: 6 meses, salvo en casos especiales relacionados con las condiciones de la formación (por ejemplo, en el caso de los períodos de prácticas técnicas y profesionales) establecidas por la institución en la que esté matriculado el participante, o en el caso de los períodos de prácticas de investigación relacionados con la preparación de una tesis doctoral

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
OMS			
Consultores	• Para los consultores <i>in situ</i>: 11 meses en un período de 12 meses; o 22 meses (contratos únicos o acumulativos) en un período de 24 meses • La duración máxima de un contrato de consultor sin remuneración es de 6 meses	Para los consultores <i>in situ</i> : 1 mes (en un período de 12 meses); 3 meses, si el nuevo contrato es con otro departamento	• A un consultor <i>in situ</i> que haya completado 22 meses de trabajo en un período de 24 meses no se le puede ofrecer un nuevo contrato de consultor en el mismo departamento/oficina. Un nuevo contrato <i>in situ</i> en un departamento u oficina diferente o una nueva misión no puede comenzar antes de que hayan transcurrido 3 meses desde la fecha de finalización del anterior contrato de consultoría • El máximo de 22 meses de servicio en un período de 24 meses no se aplica a los consultores externos, a los que se aplica el período de 11 meses de servicio en un período de 12 meses
Contratistas particulares (acuerdos de ejecución de tareas)	No se aplica por tratarse de un contrato basado en resultados específicos	No se aplica	No se aplica por tratarse de un contrato basado en resultados específicos
Acuerdos de servicios especiales	1 año	No se aplica	1 año adicional cada vez
Pasantes	24 semanas (mínimo 6 semanas)		24 semanas
OMPI			
Becarios/jóvenes profesionales expertos	12 meses	No	Puede prorrogarse varias veces hasta una duración acumulada no superior a 3 años
Personal subalterno del Cuadro Orgánico	Según el acuerdo del PNUD sobre los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico		
Contratistas particulares	24 meses	No	Puede prorrogarse/renovarse hasta un máximo de 24 meses en un período de 36 meses
Traductores e intérpretes	Según los acuerdos con la Asociación Internacional de Traductores de Conferencias/ Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias		

Modalidad de contratación	Duración máxima del contrato inicial	Interrupción obligatoria	Posibilidad de prórroga/renovación y período máximo
Participantes en el programa SYNI	6 meses	No	Puede prorrogarse/renovarse hasta un máximo de 12 meses
Pasantes	12 meses	No	Duración acumulada de 12 meses
OMM			
Consultores (acuerdos de servicios especiales)	24 meses en cualquier período de 36 meses	12 meses (tras 24 meses de servicio)	24 meses en un período de 36 meses
Pasantes	12 meses	No	Sin renovación

Fuente: Respuestas proporcionadas por las organizaciones participantes en el cuestionario de la DCI.

Anexo V

Panorama general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

		Efectos previstos	Organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección																										
			Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	ITC	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	UNRWA	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	ONU Turismo	UPU	OMS	OMPI
Informe	Para la adopción de medidas		☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Para información		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recomendación 1		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 2		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 3		e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 4		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 5		a	L	L	L	☐	L	L	L	L	☐	L	L	L	L	L	L	☐	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recomendación 6		a, e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 7		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

Leyenda:

- L:** Recomendación para la adopción de decisiones por el órgano legislativo.
E: Recomendación para la adopción de medidas por el jefe ejecutivo.
☐: La recomendación no requiere la adopción de medidas por la organización.

Efectos previstos:

a: mayor transparencia y rendición de cuentas; **b:** difusión de buenas/mejores prácticas; **c:** mayor coordinación y cooperación; **d:** fortalecimiento de la coherencia y la armonización; **e:** mayor control y cumplimiento; **f:** mayor eficacia; **g:** ahorro importante; **h:** mayor eficiencia; **i:** otros.

* Como se describe en ST/SGB/2015/3.