



## UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

### **Examen de la política en materia de contratación**

#### **Introducción**

1. Este documento brinda información sobre el propósito, objetivos y situación del examen de la política en materia de contratación, actualmente en curso en la Oficina. Procede con ello a identificar los tipos de contrato actualmente en uso, a trazar un esbozo de la evolución que se está produciendo en las políticas de contratación en el sistema común de las Naciones Unidas y da detalles sobre la dirección a la que apuntan las discusiones internas sobre la reforma de los contratos.

#### **Propósito y objetivos del examen**

2. El contexto general del empleo en la Oficina se caracteriza por unos programas de trabajo estables y a largo plazo, por otros programas de trabajo que están en transición hacia nuevas modalidades y por un súbito incremento del volumen de trabajo (que suele ir acompañado de profundos cambios en la naturaleza del mismo) cuando cambian las prioridades o surgen nuevas situaciones que requieren respuestas inmediatas. Estos cambios pueden requerir unas tareas de duración limitada o reflejar fluctuaciones estacionales en la carga de trabajo.
3. Las actuales disposiciones en materia de contratación en la OIT se caracterizan por múltiples tipos de contrato, por la complejidad de los acuerdos de empleo y por la variedad de las condiciones de servicio. Todo ello ha generado un marco político pesado y engorroso, con los correspondientes procesos administrativos. Mantener esta situación no sería coherente con los nuevos planteamientos de gestión que prevalecen en la Oficina, ni con las necesidades operativas. Tampoco sería coherente con los objetivos de la nueva estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, que apunta a una mejor gestión general del personal, prestando especial atención a simplificar, racionalizar y modernizar las prácticas de recursos humanos. Además, la proliferación de contratos ha contribuido a generar un creciente número de trabajadores que prestan servicio durante largos períodos con contratos de corta duración, en alguna de sus diversas formas. Es éste un factor que ha contribuido a la incidencia del empleo precario en la Oficina. Las actuales disposiciones de la OIT no reflejan tampoco la evolución de las prácticas del sistema común de las Naciones Unidas. A ese respecto, la Comisión de Administración Pública Internacional

(CAPI) declaró en 2001 que, a la mayor brevedad posible, presentaría a las organizaciones un «catálogo» de disposiciones contractuales flexibles y que ofrecería cierto grado de autonomía a las organizaciones, en cuanto a las disposiciones que actualmente emplean <sup>1</sup>.

4. En este contexto, el propósito del actual examen de la política y de las prácticas en materia de contratación es examinar las disposiciones actualmente vigentes con vistas a proponer los oportunos cambios, con los objetivos siguientes: adaptar las disposiciones en materia de contratación que mejor respondan a las necesidades operativas presentes y futuras; hacer que las prácticas de contratación de la Oficina sean más equitativas y transparentes, y racionalizar y simplificar la administración de los contratos. Un objetivo accesorio sería evitar que se vuelva a recurrir a los empleos precarios en la Oficina.

## La situación actual

5. Actualmente, la OIT utiliza cuatro tipos de contrato para el nombramiento de sus empleados y dos tipos de contrato para las personas que no tienen la condición de empleados de la Oficina. El primer grupo comprende los contratos sin límite de tiempo (WLT) y los contratos de duración determinada (FT), ambos para el personal esencial (es decir, que tiene empleos que son fundamentales para la labor de la Oficina y que llevan a cabo labores que, por su propia naturaleza, están en marcha, se repiten periódicamente y tienen continuidad), y los contratos de corta duración (ST) y contratos especiales de corta duración (SST) que son para el personal no esencial. Un segundo grupo comprende los contratos de colaboración externa (ExCol) y los contratos de prestación de servicios (SA). En octubre de 2001 había 868 contratos WLT y 1.221 contratos FT. El recurso a los contratos SST y ST, a los contratos Ex Col y a los contratos de prestación de servicios varía de un año a otro. Durante el año 2000, hubo 212 contratos SST/ST, 1.500 contratos ExCol y 539 SA.
6. El cuadro que figura a continuación resume el propósito, contenido y utilización por parte de la Oficina de cada uno de estos tipos de contrato, y en el anexo I se puede consultar una descripción detallada de los mismos. En resumen, la naturaleza del empleo determina el tipo de nombramiento. Por una parte, los empleos que corresponden a una actividad esencial corren a cargo de funcionarios con contrato WLT o FT, que forman parte del personal esencial y que pueden actuar en nombre de la OIT en materia de recursos financieros, humanos o de otro tipo. Por otra parte, las actividades no esenciales en relación con los empleos de una duración media de menos de un año hasta menos de cinco años corren a cargo de personas que detentan contratos SST/ST o FT, o bien estas actividades se externalizan, y se confían a contratistas independientes (ExCol y SA).

<sup>1</sup> Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente al año 2001 (A/56/30), párrafo 77.

Cuadro 1. Tipos de contrato

Tipo de labor realizada	Habitual, en curso y recurrente	Temporal/ST, para asistencia exterior	
		En función del tiempo	En función de la tarea
Fuentes de financiación			
Presupuesto ordinario	Sin límite de tiempo (WLT) Duración determinada (FT)	Corta duración (ST) Especial corta duración (SST)	Colaboración externa (ExCol)
Cooperación técnica	Duración determinada (expertos internacionales, expertos asociados y personal de servicios generales)	Corta duración Especial corta duración Contrato de prestación de servicios (NPPP) <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> Abreviatura inglesa de «National Professional Project Personnel». El equivalente en español es: Personal de Proyecto de los Servicios Orgánicos Contratado Localmente (PPSOL).

## Prácticas del sistema común de las Naciones Unidas

7. En los últimos años, muchas organizaciones internacionales han emprendido procesos de reforma interna con vistas a conseguir mejores resultados con menos recursos. En el ámbito de los recursos humanos, la OIT no es la única que ha decidido examinar sus políticas en materia de contratación. Las organizaciones del sistema común han llegado en general a la conclusión de que la multiplicidad de tipos y condiciones de contrato actualmente en vigor redundan en unos sistemas administrativos pesados, poco equitativos y rígidos, y que les impide todo medio racional de ampliar y contraer su fuerza de trabajo. Casi todas las organizaciones del sistema común están actualmente examinando sus políticas de contratación para estructurar unos planteamientos más eficientes, que les permitan captar personas calificadas para los diversos tipos y duraciones de las tareas a realizar. A requerimiento, en buena medida, del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, la CAPI ha decidido ahora examinar la política en materia de contratación en el contexto de su actual examen del régimen de remuneración y prestaciones. La Oficina considera importante no esperar hasta que se pueda disponer de recomendaciones de la CAPI<sup>2</sup> antes de avanzar en la reforma de las disposiciones en materia de contratos de la OIT, quedando entendido que la Oficina no propondría a la Comisión los cambios que pudiesen estar en contradicción con tales recomendaciones.
8. Las organizaciones del sistema común utilizan diversas disposiciones contractuales para llevar a cabo sus respectivos mandatos, pero todas ellas requieren mecanismos que permitan opciones en la provisión de personal y que les ofrezcan una flexibilidad que las ayude a llevar a cabo sus diversos mandatos y necesidades operativas. Cierta número de organizaciones (el Secretariado de las Naciones Unidas, la OACNUR, el PNUD, el UNICEF, la ONUDI, la UNESCO, la OMS y el PMA) ya han puesto en ejecución o están explorando poner en práctica uno o más de los siguientes tipos de contrato de empleo: a largo plazo, a medio plazo y a corto plazo. Algunas organizaciones ya han empezado a eliminar progresivamente los nombramientos «permanentes» de sus funcionarios (Secretariado de las Naciones Unidas, OACNUR, FNUAP y OMS). Cierta número de estas organizaciones ya han establecido (OACNUR y PMA) o están pensando en establecer (Secretariado de las Naciones Unidas, ONUDI, UNICEF y UNESCO) unos nombramientos continuos o indefinidos, que puedan darse por terminados a iniciativa del

<sup>2</sup> Conviene tener en cuenta que las pautas para los períodos de sesiones a las que se ajustan los procedimientos de la CAPI no permitirían remitir recomendaciones en materia de contratos a la Asamblea General de las Naciones Unidas antes de finales de 2002.

miembro del personal o de la organización interesada, dando el oportuno preaviso y mediante el pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar. Las disposiciones contractuales vigentes dentro del sistema común de las Naciones Unidas se resumen en el anexo II.

## Situación actual del examen de la política de contratos

9. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) ha entablado recientemente discusiones con el Sindicato del Personal sobre la reforma de la política en materia de contratos. El documento GB.280/PFA/11 (párrafo 17) indica que estas discusiones se dirigen a reducir los contratos actuales de la Oficina a sólo tres tipos. Estos nuevos tipos de contrato que ahora se están discutiendo, son:
  - a) un *contrato de duración determinada*, que abarcaría períodos desde un día hasta 364 días, y que reemplazaría los actuales contratos ST y SST;
  - b) un *contrato de duración indeterminada*, que no tendría fecha de expiración pero que podría finalizar por iniciativa de la Oficina o del funcionario de que se trate, tras el correspondiente preaviso y con los correspondientes pagos por separación del servicio al final del contrato. Este contrato sustituiría a los actuales contratos FT y WLT, y
  - c) un *contrato de prestación de servicios*, que sustituiría los actuales ExCol y SA y que sería más acorde con el concepto de labor de consultoría y de labor en función de la tarea.
10. Se pide a la Comisión que exprese sus opiniones sobre este planteamiento.
11. En la reunión de marzo de 2002 se facilitará a la Comisión un informe sobre la labor realizada en relación con las discusiones entre el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal.

Ginebra, 23 de octubre de 2001.

## Anexo I

### Objeto, contenido y utilización de los tipos de contrato actualmente en uso en la Oficina

#### **Contratos sin límite de tiempo**

1. Los contratos sin límite de tiempo (WLT) se adjudican en función de los puestos presupuestarios disponibles, tal como se definen en el artículo 2.1 del Estatuto del Personal. Las enmiendas que se adoptaron en 1988<sup>1</sup> al artículo 4.6 del Estatuto del Personal establecen una distinción entre los «puestos previstos en el presupuesto» (que suponen la facultad de adjudicar un contrato sin límite de tiempo) y los empleos o «puestos que pueden ser creados» (que están en relación con la satisfacción que se obtiene de los deberes y responsabilidades que se asignan a un funcionario determinado). Como resultado de ello, la naturaleza y duración de la tarea asignada a un funcionario ya no constituyen factores suficientes para decidir si hay que proceder a un nombramiento sin límite de tiempo, porque lo importante es la disponibilidad de puestos en cada categoría y que los funcionarios con contrato de duración determinada cumplan determinados criterios «de rendimiento satisfactorio demostrado regularmente en varios informes de evaluación del trabajo, y de antigüedad, así como a las aptitudes que demuestre el funcionario para hacer carrera, habida cuenta de su esfera de competencia y de las necesidades previsibles de la Organización».

#### **Contratos de duración determinada**

2. Los contratos de duración determinada comprenden los contratos FT, ST y SST. También incluyen los ExCol y los SA.

##### a) Contratos de duración determinada

3. Los contratos por un período de duración determinada (FT) son los que se otorgan por un período mínimo de un año o máximo de cinco años, de conformidad con el artículo 4.6, *d*) del Estatuto del Personal. Los nombramientos FT se llevan a cabo en tres situaciones distintas:
  - 1) *La ejecución de las tareas del presupuesto ordinario, si por su propia naturaleza están en marcha y tienen continuidad*: los nombramientos de candidatos externos a puestos vacantes o de nueva creación en la Oficina se efectúan sistemáticamente por un período de duración determinada. Estos puestos se proveen mediante concurso, de conformidad con el artículo 4.2 y el anexo I del Estatuto del Personal. Los nombramientos se llevan a cabo con sujeción a un período de prueba de dos años; estos funcionarios se incluirán en la distribución geográfica del personal, tendrán derecho a perspectivas de carrera en la Oficina y, si cumplen los criterios establecidos por el artículo 4.6 del Estatuto del Personal, serán recomendados para su titularización tras cierto número de años de servicios<sup>2</sup>.
  - 2) *La ejecución de puestos previstos en el presupuesto ordinario «de carácter puramente temporal (dos años como máximo) y naturaleza especializada, que no entra ni en perspectivas de carrera en la OIT»*<sup>3</sup>: estos puestos se proveen mediante un nombramiento por elección directa, en virtud del procedimiento especial previsto en el artículo 4.2, *e*) del Estatuto del Personal; estos nombramientos se hacen exclusivamente por contrato FT; estos funcionarios no se incluyen en la distribución geográfica del personal, y normalmente no tienen derecho de titularización.

<sup>1</sup> Artículo 4.6, *c*).

<sup>2</sup> Se ha establecido un período mínimo de cinco años para tener derecho de titularización.

<sup>3</sup> Artículo 4.2, *e*) del Estatuto del Personal. Este período se amplió a cuatro años por medio de una circular de la OIT de 1997 (serie 6, núm. 573).

- 3) *la ejecución de los programas y proyectos de cooperación técnica (TC) que tengan una duración media de dos a tres años* (pero que a veces duran más, como ocurre en el IPEC y otros programas principales): estos puestos se proveen por nombramiento directo, que sólo se hace en los contratos FT de los profesionales internacionales (estos funcionarios no se incluyen en la distribución geográfica del personal, y no tienen perspectivas de carrera en la OIT) y para el personal local de servicios generales que se asigna a los programas o proyectos de cooperación técnica. La ejecución nacional de tales programas o proyectos la lleva a cabo el personal profesional de los proyectos (NPPP) contratado en régimen de SA.
4. Los profesionales internacionales nombrados en régimen de *empleo internacional TC* se llaman «expertos» y suelen trabajar en programas o proyectos de cooperación técnica. Sus empleos se financian exclusivamente con cargo a los fondos de cooperación técnica. Los expertos asociados son jóvenes profesionales que han sido seleccionados por ciertos Estados Miembros industrializados<sup>4</sup> y cuyos empleos se financian exclusivamente con cargo a los fondos específicamente asignados por el país del que son ciudadanos (a veces los países que participan en el plan de expertos asociados financian también el empleo de los jóvenes profesionales que son ciudadanos de los países en desarrollo). Para los expertos asociados se asignan contratos FT por la duración del período establecido por el país que aporta los recursos. Normalmente se supone que trabajarán en programas o proyectos de cooperación técnica. El empleo en régimen de «experto» es, por definición, de duración determinada y depende de que se sigan facilitando fondos de proyecto y de que se renueven los contratos FT tras haber terminado el programa o proyecto correspondiente. Los beneficiarios de contratos de duración determinada financiados con cargo a los fondos de cooperación técnica o del plan de expertos asociados no se incluyen en la distribución geográfica del personal.
5. Los servicios de los *empleados de los programas de colaboración técnica a nivel local* (NPPP) se obtienen por medio de contratos de prestación de servicios (SA), exclusivamente financiados con cargo a los fondos de cooperación técnica. El trabajo en virtud de este tipo de contrato entra en el contexto de los programas o proyectos de colaboración técnica gestionados por el personal profesional internacional. Los SA se conceden por períodos cortos o largos y son renovables si los servicios son satisfactorios; suponen deberes y responsabilidades que por su naturaleza están en curso, y que han sido asignados para la ejecución del proyecto. Las personas que son objeto de un contrato SA no son funcionarios de la OIT ni actúan en calidad de tales, y no están autorizadas a actuar en nombre de la Oficina en relación con los recursos humanos o de otro tipo.

## b) Empleos de duración determinada y colaboraciones externas

6. Las actividades de duración determinada y las tareas de consulta que deben completarse en menos de 12 meses pueden llevarse a cabo con asistencia exterior. Los nombramientos para este tipo de actividades con cargo al presupuesto ordinario o a los programas de colaboración técnica los efectúa directamente el administrador directo sobre la base de contratos ST o SST para las actividades en marcha y de contratos ExCol para las tareas de consulta. Una característica fundamental de la asistencia exterior es que cada utilización específica que se hace de los contratos de duración determinada y de los contratos de colaboración externa tiene un carácter temporal y una duración determinada.

### i) Contratos ST y SST

7. Los contratos ST son los que se conceden por menos de un año, de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta duración. Los contratos SST son los que se conceden por menos de seis meses y no más de cinco meses y tres semanas.
8. La característica distintiva de un contrato de corta duración (ya sea un contrato ordinario de corta duración o un contrato especial de corta duración) es que el contrato se efectúa en función del tiempo, y por lo tanto comprende diversas tareas que han de llevarse a cabo durante un período de

<sup>4</sup> Los países que financian el Plan de Expertos Asociados son: Alemania, Austria, Bélgica, República de Corea, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza.

tiempo determinado, de modo que el trabajo se define en términos de deberes y responsabilidades a cumplir (que normalmente son las mismas o de índole parecida a las que lleva a cabo el personal esencial); se requiere la presencia del contratado en la Oficina durante las horas establecidas de trabajo, así como durante un período prescrito durante el cual se facilita el espacio de la Oficina y otros locales y servicios; su labor es supervisada por la estructura jerárquica establecida; las retribuciones se efectúan por días o por meses; la persona empleada tiene la consideración de un funcionario de la OIT (y como tal tiene derecho a los correspondientes pases de viajes para las misiones, así como a una *carte de légitimation* para residir en Suiza), y está exenta de impuestos en relación con sus ingresos procedentes de la OIT<sup>5</sup>.

## ii) Contratos de colaboración externa

9. En cambio, los contratos ExCol se basan en la labor realizada, y sólo puede recurrirse a ellos cuando haya una labor específica bien definida que llevar a cabo y el resultado pueda ser considerado como un producto terminado específico (por ejemplo un estudio de investigación, un informe, una traducción o un servicio relacionado con la tecnología de la información) y/o cuando la labor asignada sea de naturaleza consultiva. Las condiciones en que se puede recurrir a un contrato ExCol, son: que la tarea no sea una actividad en curso sino una tarea determinada, que se pueda realizar de una sola vez; que la labor se lleve a cabo en el tiempo de que dispone el contratado y en el lugar que prefiera; normalmente no se facilitan espacios, locales o servicios de la Oficina; la retribución se efectúa sólo cuando la labor ha sido terminada y se juzga satisfactoria (a excepción de los pagos parciales para las labores en marcha que puedan ser autorizados por el Tesorero y Contralor de Finanzas; el contratado no es ni actúa en calidad de funcionario de la OIT, ni está autorizado bajo ninguna condición a actuar en nombre de la Oficina en relación con recursos financieros o humanos<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Para más detalles, véanse las circulares de la Serie 6, núms. 393 (30.09.1987) y núm. 439 (13.06.1990).

<sup>6</sup> Véase la circular de la OIT, Serie 6, núm. 11 (Rev. 4) de fecha 15.07.1988.

## Anexo II

### Disposiciones contractuales actualmente en vigor en el sistema común de las Naciones Unidas

1. Históricamente, las demás organizaciones del sistema común han recurrido (en mayor o menor medida) a los mismos tipos de contrato que la OIT. La situación general en las distintas organizaciones y los cambios que están introduciendo algunas de ellas se detallan a continuación.
2. La *Organización Mundial de la Salud (OMS)* contrata inicialmente por un período determinado de dos años, de los que el primero tiene un carácter de prueba. En teoría, un contrato de duración determinada por dos años, puede convertirse en un contrato de duración determinada por cinco años, tras un mínimo de cuatro años de servicios satisfactorios (2x2 FT). Sin embargo, la OMS está actualmente revisando sus disposiciones contractuales, y según como sean los resultados de este examen, todas las extensiones de los contratos de duración determinada se limitarán a dos años (a excepción de los que ya disfrutaban de un contrato de duración determinada de cinco años). La OMS tienen además nombramientos «de carrera» que se solían adjudicar a un máximo de un 30 por ciento del personal hasta el grado de P.3 y hasta un 15 por ciento de los grados P.4 y categorías superiores, a condición de haber cumplido cinco años de servicios satisfactorios. Ello no obstante, desde 1993 se ha producido una moratoria (por razones presupuestarias) en relación con estos nombramientos. La extensión máxima de los contratos de duración determinada (para los profesionales y el personal de servicios generales) es de 11 meses, pero en la práctica se puede eludir este requisito recurriendo a una interrupción obligatoria del servicio seguida de un nuevo contrato. Finalmente, la OMS emplea consultores en régimen de duración determinada, que se consideran miembros del personal. Estos contratos suelen durar de uno a seis meses y pueden extenderse con carácter excepcional hasta 11 meses. La diferencia entre el personal en régimen de duración determinada y los consultores radica en, *a*) la retribución: los funcionarios en régimen de duración determinada (tanto los de servicios orgánicos como los de servicios generales) son retribuidos en base a la escala normal de las Naciones Unidas, al tiempo que los consultores son retribuidos en base a toda una serie de índices, y *b*) aunque los funcionarios con contrato de duración determinada no tengan todas las responsabilidades de un puesto, pueden llevar a cabo las obligaciones que de él se derivan; en cambio, los consultores sólo pueden ser empleados con carácter consultivo.
3. La *Organización Panamericana de la Salud (OPS)* contrata inicialmente en régimen de duración determinada por dos años. La renovación por un período de cinco años es posible a recomendación de un supervisor y a reserva de que se disponga de fondos y si el miembro del personal ha pasado por lo menos seis evaluaciones de eficacia con resultados satisfactorios. La OPS no otorga nombramientos con carácter permanente. La extensión máxima de sus contratos de duración determinada es de 11 meses, renovables hasta un máximo de cuatro veces consecutivas.
4. La *Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)* contrata inicialmente a su personal de la sede por una duración determinada de tres años para los puestos de P.1 a P.5, y de dos años para los de D.1 y grados superiores; el primer año se considera período de prueba. Para el personal en el terreno, la duración del contrato va de uno a dos años. La extensión de los nombramientos se concede por una duración diferenciada, pero en el caso de los funcionarios con grado D.2 existe un límite general que no puede exceder del período de mandato del Director General por más de seis meses. Además, la ONUDI aplica a todos los funcionarios de servicios orgánicos y a los que tienen el grado de D.1 una duración máxima en la organización de seis años, momento en el cual las necesidades de la organización y la calidad de los servicios de los funcionarios interesados son reexaminados, y se adopta la decisión de prolongar las extensiones diferenciadas antes mencionadas o conceder una última extensión de 12 meses e informar al funcionario de que después de ellos será separado del servicio. En la ONUDI ya no se otorgan contratos permanentes. La Organización ha tratado de introducir un contrato de duración indefinida pero su Consejo de Administración no lo ha aceptado por ahora. En cuanto a los nombramientos en régimen de duración determinada, en la ONUDI la duración máxima es de 364 días.
5. Conviene observar que cierto número de organizaciones (el ACNUR, el FNUAP, el Secretariado de las Naciones Unidas y, como se ha dicho antes, la OMS) ya no conceden contratos permanentes.



6. Desde el 1.º de enero de 2000, la *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR)* ofrece nombramientos indefinidos para sus puestos a todo el personal, pero ha mantenido su estatuto al personal que antes disponía de contratos permanentes. Este contrato sustituye los nombramientos de las series 100 y 200 (es decir, los nombramientos con duración determinada) para los puestos ordinarios y extrapresupuestarios, y ha empezado a ser concedido al personal contratado a nivel local e internacional, sobre el terreno y en la sede. El personal que no ha sido nombrado para un puesto (por ejemplo, en concepto de asistencia temporal o en calidad de sustitución) recibe nombramientos de duración determinada por un período entre 1 y 364 días (es decir, que ya no se recurre a los nombramientos de corta duración). Ello no obstante, se han mantenido los contratos de consultoría.
7. El *Programa Mundial de Alimentos (PMA)* concede nombramientos indefinidos a su personal de nuevo ingreso y en sus avisos de vacante informa de que: «se propondrá un nombramiento sin límite de tiempo al candidato seleccionado, sin fecha de expiración pero que no le confiere un estatuto permanente o continuo. El nombramiento sin límite de tiempo está sujeto a un período de prueba de 18 meses».
8. Otras organizaciones apuntan también en esa dirección. En marzo de 2000, el *Secretariado de las Naciones Unidas* presentaba a los representantes de su personal una propuesta en relación con la sustitución de los nombramientos permanentes por contratos continuos. El *UNICEF* tiene planes para hacerlo así dentro de este año, y la *UNESCO* reconoce la necesidad de examinar su actual planteamiento, en particular en relación con la posible introducción de contratos sin límite de tiempo. Ello no obstante, los representantes del personal del Secretariado de las Naciones Unidas se han opuesto hasta ahora a la introducción de nombramientos sin límite de tiempo. Como resultado de ello, se ha producido una moratoria en relación con los contratos permanentes, y las Naciones Unidas sólo contratan actualmente a su personal en contratos de duración determinada de un año cada uno durante el período de prueba (2 x 1). Las extensiones de este nombramiento se hacen por un período máximo de tres años. El personal reclutado a través de exámenes de concurso a nivel nacional reciben contratos de duración determinada de dos años. Las Naciones Unidas han adoptado medidas para salvaguardar el estatuto permanente del personal que tiene contratos permanentes, antes de que la moratoria entre en vigor.
9. De las organizaciones que se examinaron, la *Unión Postal Universal (UPU)* fue la única que declaró que seguía nombrando la mayoría de los miembros de su personal en base a contratos sin límite de tiempo, si bien es cierto que está llevando a cabo una importante reorganización y que está revisando su política de contratos.
10. Cierta número de organizaciones está también creando marcos alternativos para el empleo de personas en régimen de contrato de duración determinada. La introducción de — por lo menos — cuatro organizaciones (el Secretariado de las Naciones Unidas, el PNUD, el FNUAP, y el PMA) de un nombramiento para actividades de duración limitada (ALD)<sup>7</sup> y, en el caso de la UIT, de un contrato de renovación de gestión (MRT)<sup>8</sup>, y su examen por la CAPI y otros dan testimonio de la preocupación que tienen las organizaciones por encontrar nuevos planteamientos.

<sup>7</sup> Se trata de una forma de contrato en la que no se contempla continuar el empleo más allá de tres años (o, en circunstancias excepcionales, cuatro años). El ALD se adjudica al personal de servicios orgánicos y de servicios generales (a nivel local e internacional) para funciones especializadas (por ejemplo, el mantenimiento de la paz y las necesidades operativas de índole humanitaria y especial) y/o para actividades temporales o de emergencia, así como para las actividades de cooperación técnica. Los beneficiarios de los contratos ALD son funcionarios de la organización de que se trate y disfrutan de la mayor parte de los derechos del personal esencial (comprendida la afiliación a la caja de pensiones y la protección de la salud). El salario se establece en base al pago de una cantidad fija.

<sup>8</sup> Conviene advertir que el recurso a este contrato (que se destinaba al empleo de profesionales muy especializados) ha sido recientemente suspendido.