



Utilización impropia de los contratos de trabajo en la Oficina

Medidas para evitar que se repita la utilización impropia de los contratos de trabajo

1. Es nuestra preocupación particular que todas las personas ocupadas en la Oficina — cualquiera sea la base contractual de su empleo — reciban un trato justo y equitativo en términos de una remuneración conveniente y de otras condiciones de trabajo adecuadas, y que evitemos crear situaciones que lleven a las personas contratadas temporalmente a abrigar expectativas en cuanto a obtener un empleo continuo en la Oficina cuando no haya perspectivas razonables de que tal objetivo pueda alcanzarse.

2. Todas las formas de contrato temporal (ya sea de corta duración [ST], especial de corta duración [SST] o colaboración externa [Ex-Col]) son ampliamente utilizadas en la Oficina para emplear personal, o para obtener la realización de trabajos, durante períodos de duración temporal y determinada. Estas modalidades contractuales son perfectamente apropiadas cuando se recurre a ellas a los efectos para los que fueron concebidas. En cambio, cuando estos contratos se utilizan indebidamente y/o por períodos prolongados pueden dar lugar a la aparición de situaciones que se han descrito, incorrectamente, como de «empleo precario». Normalmente, la Oficina considera que hay una utilización impropia de los contratos cuando una persona ha sido empleada con arreglo a varios contratos temporales y ha acumulado hasta el 1.º de julio de 2002 por lo menos 24 meses de trabajo en la Oficina en virtud de dichos contratos durante los 36 meses anteriores.

3. Hay algunas profesiones y situaciones que no se consideran incluidas en el ámbito de esta definición. Por ejemplo, las personas empleadas principalmente como consultores en tecnologías de la información, técnicos audiovisuales y personal lingüístico (como los intérpretes y traductores independientes, editores, revisores y correctores de pruebas), cuyos servicios pueden ser contratados por la Oficina durante períodos prolongados, quedan excluidas de esta definición en la medida en que su trabajo corresponde al de contratistas independientes o es de índole periódica y estacional. También quedan excluidos los expertos de cooperación técnica y algunas personas empleadas con cargo a fondos especiales extrapresupuestarios, correctamente contratados según las modalidades ST, SST o Ex-Col, en la medida en que la financiación para las actividades del proyecto en que participan está prevista únicamente para un período limitado (es decir, mientras se disponga de financiación extrapresupuestaria).

¹ A todos los funcionarios.

4. Dado que los directores tienen la responsabilidad directa de iniciar el proceso de contratación del personal de corta duración y de contratar a los colaboradores externos, es necesario hacer hincapié en la importancia de velar por que cada utilización específica de los contratos ST, SST o Ex-Col sea temporal y de duración determinada, y por que se respeten de forma estricta las políticas y normas que rigen la utilización de dichos contratos.

5. Por consiguiente, la presente circular se emite con el objeto de: i) recordar a los directores y al personal las principales normas que rigen los contratos ST, SST y Ex-Col, y ii) exponer las medidas cuya aplicación se ha encomendado al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) a fin de hacer respetar dichas normas. Por su parte, el Director General también ha remitido una nota a los directores en la que enuncia sus expectativas en la materia y da instrucciones más precisas para prevenir la utilización impropia de los contratos de trabajo en el futuro.

I. Normas que rigen el empleo de corta duración y la colaboración externa

6. A continuación se describen las principales normas en materia de empleo de corta duración y de colaboración externa en la Oficina.

7. Los nombramientos de corta duración, ya sea en virtud de un contrato de corta duración o de un contrato especial de corta duración, son por definición de índole temporal y abarcan diversas tareas de oficina que han de llevarse a cabo en un período de tiempo preestablecido. El trabajo correspondiente se define en términos de las funciones y responsabilidades que deben desempeñarse (normalmente, éstas son iguales o semejantes a las que asume el personal de base de la Oficina); la persona así contratada debe estar presente en los locales de la OIT en las horas normales de trabajo durante el período estipulado, en el cual tiene a su disposición el espacio de oficina necesario y otras instalaciones y servicios; su trabajo es supervisado de acuerdo con la estructura jerárquica establecida; la remuneración se hace efectiva con arreglo a modalidades diarias o mensuales; por último, la persona empleada es considerada funcionario de la OIT y, por ende, disfruta de las inmunidades y de la condición jurídica necesaria para el cumplimiento de sus funciones, lo que incluye la exención de impuestos (como funcionario, la persona tiene también derecho a un Laissez Passer para viajes de servicio y a una tarjeta de legitimación para residir en Suiza).

8. El nombramiento de corta duración (ST o SST) está previsto en las siguientes situaciones:

- para ejercer funciones específicas de corta duración;
- cuando es necesario sustituir temporalmente a algún miembro del personal (por ejemplo, en caso de licencia de maternidad, licencia sin goce de sueldo u otro tipo de licencia prolongada);
- en espera de que se cubra un puesto vacante, y
- en espera de la creación de un nuevo puesto.

9. La duración de un contrato de corta duración (ST) puede abarcar la totalidad del período de la necesidad prevista, desde un mínimo de un día hasta un máximo de 364 días. Una alternativa consiste en extender una serie de contratos ST sucesivos², hasta un máximo de 364 días.

10. Los contratos especiales de corta duración (SST) pueden extenderse por un mínimo de 30 días y un máximo de 171 días (o 5 meses y 3 semanas), dentro de cualquier período de 12 meses consecutivos. También es posible extender contratos SST sucesivos hasta una duración máxima de 171 días.

11. En principio, la combinación de contratos SST y ST no puede exceder de un total de 364 días en un período de dos años. Esta disposición rige para todos los nuevos contratos cuya fecha efectiva sea el 1.º de julio de 2002 o posterior. Esta cuestión será objeto de un nuevo examen en el contexto de la revisión en curso de la política contractual de la Oficina. Además, se ha dispuesto que, como medida transitoria, no se ofrezcan nuevos contratos durante un período de seis meses a contar del fin del contrato que determine la aplicación del límite de 364 días.

12. Los contratos de colaboración externa (Ex-Col) se basan en las tareas por realizar. Tales contratos pueden utilizarse únicamente para asignar tareas específicas bien definidas y cuando cabe considerar que el resultado de su realización es un producto final específico (por ejemplo, un estudio, informe, traducción o documento mecanografiado), o cuando la tarea asignada es de índole consultiva (por ejemplo, la contratación de un universitario o de otro experto para presentar un documento o intervenir en un cursillo). La persona empleada en virtud de un contrato Ex-Col no es funcionario de la OIT y no actúa en calidad de tal, y tampoco está autorizada bajo ninguna circunstancia a asumir cualesquiera compromisos en nombre de la Oficina. Las condiciones que pueden justificar la utilización del contrato Ex-Col son las siguientes: el trabajo por realizar no es una actividad permanente; el trabajo debe llevarse a cabo en un plazo preestablecido, según horarios de trabajo determinados por la persona contratada dentro del marco del plan de trabajo general establecido por la unidad competente de la Oficina y en el lugar que la persona contratada estime conveniente; normalmente, no se debería poner a su disposición espacio de oficina, instalaciones o servicios; por último, el pago total se hace efectivo normalmente sólo una vez que el trabajo ha concluido y se considera satisfactorio. Al no ser miembros del personal de la OIT, las personas con contratos Ex-Col no disfrutan de las inmunidades de los funcionarios. Habida cuenta de que su trabajo no se desarrolla en los locales de la OIT, no se les entrega una tarjeta de legitimación. No obstante, si un colaborador externo necesita llevar a cabo consultas en Ginebra, la Oficina puede obtener el visado o visados correspondientes para facilitar sus viajes a Suiza.

13. Cabe recalcar que ninguna persona podrá comenzar a prestar servicios en la Oficina durante un período temporal o más prolongado antes de que se autorice y firme el contrato apropiado. Por otra parte, tampoco debería emplearse a una persona en virtud de contratos simultáneos con la Oficina. Por consiguiente, antes de emplear a una persona con un contrato temporal, el superior jerárquico debería verificar si dicha persona presta ya servicios a la OIT en virtud de otro contrato. De ser así, el superior jerárquico debería consultar a HRPOLICY antes de establecer un nuevo contrato.

II. Medidas para aplicar las normas

14. En ningún caso deberá permitirse en el futuro que las situaciones de empleo se conviertan en situaciones de utilización impropia de un contrato o contratos.

² Al respecto, la continuidad de servicio no se considerará rota por las interrupciones de contrato que no excedan de 30 días.

15. Con tal fin, se ha pedido a los directores y a HRD que apliquen de manera estricta las normas arriba citadas que rigen el empleo de corta duración y la colaboración externa. Este Departamento establecerá sin demora un mecanismo de control que: *a)* rechazará la aprobación de los contratos temporales que no sean conformes con las normas establecidas, y *b)* emitirá «mensajes de alerta temprana» a fin de evitar la prolongación rutinaria de los contratos temporales. Además, se procederá a exigir con efecto inmediato que en cada solicitud de movimiento de personal (PA) se indiquen los motivos que justifican el nombramiento, prolongación de nombramiento o nuevo nombramiento en virtud de un contrato ST o SST. Esto debería indicarse en la sección «PA remarks» del formulario. Si no se aporta la justificación correspondiente, la PA no será aprobada. La solicitud de movimiento de personal debería presentarse al Funcionario Principal de los Recursos Humanos (SHRO) que corresponda en HRD, por lo menos dos semanas antes de la entrada en funciones en la Oficina de la persona interesada, o antes de que entre en vigor la propuesta de prolongación de su contrato; si esta condición no se cumple, la PA no será aprobada. Un mecanismo de control también se aplicará en caso de utilización impropia de los contratos Ex-Col; las modalidades de su funcionamiento se están fijando en el marco de consultas entre HRD y FINANCE.

16. El Director General ha insistido en que la utilización impropia de los contratos en la OIT debe ser eliminada definitivamente; al respecto, cuenta con la plena cooperación de todos los directores y del personal para garantizar la aplicación cabal de las medidas arriba descritas.

Medidas para resolver los actuales casos de utilización impropia de los contratos de trabajo en la sede

17. A fines de 2000, se determinó que en la sede de la OIT había un número importante de personas empleadas en virtud de contratos temporales impropios. Desde entonces, se han desplegado esfuerzos considerables para regularizar la situación de empleo de dichas personas, de manera que en la actualidad hay sólo 20 para quienes todavía no se ha encontrado una solución de empleo regular.

18. Para resolver los casos pendientes, se están aplicando o se aplicarán las medidas descritas en los párrafos siguientes.

19. Desde comienzos de 2001, las personas empleadas en funciones profesionales en virtud de contratos temporales impropios durante por lo menos 24 de los 36 meses anteriores han tenido derecho a postular a puestos vacantes, independientemente de su nacionalidad. Posteriormente, se adoptó una medida similar aplicable a los miembros del personal de servicios generales que han estado sujetos a esta utilización incorrecta de los contratos. Estas medidas se aplicarán a las solicitudes presentadas respecto de concursos que se convoquen antes del 31 de diciembre de 2003.

20. Asimismo, para reforzar la aplicación de las normas vigentes en materia de empleo de corta duración en la Oficina, la prolongación más allá de 12 meses de los contratos de las personas empleadas por períodos de corta duración se autorizará en el futuro únicamente por motivos excepcionales; toda prolongación de esta índole será comunicada a la Comisión Paritaria de Negociación, para su información.

21. Las personas que hayan sido empleadas con contratos temporales durante por lo menos 24 de los 36 meses anteriores y que no puedan conseguir un nuevo contrato al cabo de un mes de la expiración de su último contrato recibirán entonces una suma global calculada sobre la base de la duración del período de servicio, equivalente a la prevista en el párrafo 4 del artículo 11 del Estatuto del Personal. A dichas personas se aplicarán también las disposiciones del párrafo 22 que sigue.

22. Toda persona cuyo contrato haya expirado con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 21 podrá ser empleada nuevamente en una fecha ulterior en virtud de un contrato ST o SST. Toda recontractación de esta índole deberá ser conforme a lo dispuesto en los párrafos 6 a 13 más arriba.

23. Las consultas relativas al tipo de contrato adecuado que ha de proponerse a una persona con respecto a la realización de tareas particulares para la Oficina deberían presentarse al Funcionario Principal de los Recursos Humanos que corresponda en el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, o a HRPOLICY (Sra. Gaham-Bouméchal o Sra. Hudson).

Gek-Boo Ng
Director
Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos