

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

EL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ONU

IVÁN VIZCAÍNO RAMOS

Prólogo de Alberto Arufe Varela

Editorial Comares



IVÁN VIZCAÍNO RAMOS

EL CONTRATO DE TRABAJO
INTERNACIONAL DEL PERSONAL
AL SERVICIO DE LA ONU

Prólogo
ALBERTO ARUFE VARELA

GRANADA, 2022

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

Colección:

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

138

Director:

José Luis Monereo Pérez

Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal
PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia
e Innovación.

© Iván Vizcaino Ramos

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

<http://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-393-4 • Depósito legal: Gr. 837/2022

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

SUMARIO

PRÓLOGO.....	7
<i>Alberto Arufe Varela</i>	
CAPÍTULO I. EL LEVANTAMIENTO DEL VELO DE LA INTERNACIONALI- DAD FUNCIONARIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ONU	13
1. EL VELO DE LA INTERNACIONALIDAD FUNCIONARIAL CREADO POR LA CARTA DE LA ONU.....	13
2. LA JUSTIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL VELO DE LA INTERNACIONALIDAD FUNCIONARIAL CREADO POR LA CARTA DE LA ONU.....	17
3. LA NECESIDAD DE DESCORRER EL VELO DE LA INTERNACIONALIDAD FUNCIONARIAL CREADO POR LA CARTA DE LA ONU.....	20
CAPÍTULO II. EL ESTATUTO Y EL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA ONU	23
1. EL «ESTATUTO» Y EL «REGLAMENTO», DOS NORMAS EN UNA.....	23
2. LA MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL Y LA MODIFICACIÓN DEL REGLA- MENTO DEL PERSONAL.....	26
3. LOS ANEXOS, LOS APÉNDICES Y LAS NORMAS EXTRAVAGANTES DE DESARROLLO DEL ESTATUTO Y DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL	30
CAPÍTULO III. EL SISTEMA DE JUSTICIA INTERNA DE LA ONU	35
1. SU RECIENTE REESTRUCTURACIÓN, SU FOMENTO DE LA RESOLUCIÓN INFORMAL DE CONFLICTOS Y SU ESTRUCTURACIÓN EN DOBLE INSTANCIA	35
2. EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA.....	39
3. EL TRIBUNAL DE RECURSOS.....	44

CAPÍTULO IV. EL SECRETARIO GENERAL DE LA ONU COMO EMPRESARIO INTERNACIONAL	49
1. LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL SECRETARIO GENERAL DE LA ONU, EN CUANTO QUE EMPRESARIO INTERNACIONAL	49
2. LA INSTRUCCIÓN ADMINISTRATIVA SOBRE CONSULTORES Y AUTÓNOMOS INDIVIDUALES DE 15 JUNIO 2015	53
3. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE RECURSOS SOBRE AUTÓNOMOS INDIVIDUALES, APARENTEMENTE FALSOS	59
CAPÍTULO V. LOS TRABAJADORES INTERNACIONALES CONTRATADOS POR LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ONU	63
1. EL RECLUTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES INTERNACIONALES CONTRATABLES.....	63
2. LOS TRES TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL.....	67
3. LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR EL SECRETARIO GENERAL	71
4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL.....	75
5. LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTORIA DE LA READMISIÓN, EN CASOS DE DESPIDOS DECLARADOS NULOS.....	78
CAPÍTULO VI. LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL PERSONAL CONTRATADO POR LA ONU	83
1. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ONU.....	83
2. LA LIBERTAD SINDICAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ONU.....	87
3. LA INEXISTENCIA DE LOS DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA DEL PERSONAL LABORAL DE LA ONU.....	96
CAPÍTULO VII. LA SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ONU.....	101
1. EL ARTÍCULO VI DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA ONU, SOBRE «SEGURIDAD SOCIAL»	101
2. EL ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS COMUNES DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ONU.....	105
3. EL ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ONU.....	110
ÍNDICE TÓPICO.....	115
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	123

PRÓLOGO

Hace ya unos cuantos años, el grupo de investigación liderado en la Universidad de A Coruña por el profesor Jesús Martínez Girón se marcó como objetivo científico el estudio del contrato de trabajo internacional, partiendo de la hipótesis de que se trataba de una realidad jurídicamente inexplorada dentro de sus contornos más específicos, constituyendo una cumbre que hasta el momento nunca había sido verdaderamente hollada —acaso porque quedaba ubicada en un lugar inhóspito, en una especie de tierra de nadie, tanto para internacionalistas como administrativistas, al igual que para laboristas—, contando incluso para ello con la financiación de un proyecto de investigación estatal, en el marco del programa de generación del conocimiento, para analizar «Las relaciones laborales y de seguridad social del personal al servicio de organizaciones internacionales, regionales y mundiales; una perspectiva de Derecho comparado». En este marco, la monografía que ahora prologo corresponde a una investigación concienzuda del profesor coruñés Iván Vizcaíno Ramos, que abre una nueva vía de ascensión a la cima del contrato de trabajo internacional (identificada con claridad en su capítulo primero, encargado de descorrer un velo), de contenido absolutamente original, y que enriquece los resultados previamente alcanzados por el grupo en diversas acometidas, todas ellas fructuosas, en relación con el personal al servicio de la Unión Europea, al del Consejo de Europa o al de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT. En el prólogo de la monografía relativa al personal al servicio de esta última

—también publicado por la editorial Comares—, el profesor Martínez Girón concluía con la admonición, desasosegante desde la perspectiva del futuro mismo del Derecho del Trabajo, acerca de que la apertura de la vía del contrato de trabajo internacional «podría llegar a interesar a los asesores de las grandes corporaciones privadas transnacionales..., para pasar a convertirse en auténticas corporaciones privadas internacionales ... con ámbito de actuación planetario..., lo que les permitiría dotarse de su propio Derecho del Trabajo de corte descaradamente patronal».

En este sentido, la nueva ruta trazada hacia el contrato de trabajo internacional por el profesor Vizcaíno Ramos en su investigación, construida a partir de una metodología impecable, también desde una perspectiva de Derecho comparado, contiene elementos que animarían casi irresistiblemente a seguirla a esas grandes corporaciones. Ante todo, la disponibilidad de un sistema normativo propio, al margen de cualquier ordenamiento jurídico estatal, y elaborado a su gusto por la parte patronal, que en el caso de la ONU aparece encarnado fundamentalmente en el Estatuto y Reglamento del Personal a su servicio, de 2018, que aparece estudiado de manera primorosa en el capítulo segundo, desvelando aspectos que no dejan resquicio a la indiferencia, que demuestran —respecto de la ejemplaridad como patrono de su Secretaría General, en cuanto que empresario internacional, analizado con precisión milimétrica en el capítulo cuarto— que el camino que separa el dicho del hecho no es precisamente estrecho, especialmente en lo que se refiere al empleo de trabajadores autónomos. Y también, la disponibilidad de un sistema propio de administración de justicia, para resolver los conflictos laborales del personal laboral al servicio de la ONU con su Secretaría General, más cercano a un sistema de arbitraje extrajudicial que a un verdadero sistema judicial, anclado en el concepto de inmunidad jurisdiccional, que no es en absoluto un conjunto de sistemas domésticos (pues se sitúa al margen de los tribunales de los países en los que la ONU se encuentra desplegada), aunque no es tan claro que no resulte ser un sistema domesticado, visto el escaso éxito que suelen tener las demandas y las apelaciones del personal laboral frente a la Secretaría General, haciendo resonar aquí las palabras de la juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos, Ruth B. Ginsburg —abiertamente refractaria a la expansión del arbitraje laboral individual

en su país—, en su último voto particular en temas laborales, precisamente sobre arbitraje laboral individual, que son palabras relativas a que el arbitraje laboral individual «sigue frustrando el “efectivo acceso a la justicia” a los que se enfrentan a violaciones diversas de sus derechos legales» (caso *Lamp Plus, Inc. v. Varela*, decidido el 24 abril 2019).

En esta ruta hacia el contrato de trabajo internacional, si afrontada por la vertiente del Derecho individual del Trabajo, que el profesor Vizcaíno Ramos desbroza con diligente cuidado en el capítulo quinto, no representan un obstáculo las aseveraciones que —en su perspectiva *ad extra*— la ONU se afana en propagar («condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo», por ejemplo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos). Será que resulta satisfactorio, en el ámbito del reclutamiento del personal laboral al servicio de la Secretaría General de la ONU, que los candidatos no seleccionados no puedan recurrir la decisión patronal (pues el sistema de administración de justicia «sólo conoce de demandas de los miembros del personal, y un mero candidato no lo es todavía»). Será que resulta satisfactorio, en el ámbito de la diversa tipología del contrato de trabajo internacional, el uso de los contratos de trabajo «de corta o de cortísima duración» (incluso, «aunque la regla general es la del encadenamiento de estos contratos»). Será que resulta satisfactorio, en el ámbito de la determinación de las condiciones de trabajo, que la misma se caracterice «por su absoluta unilateralidad». Será que resulta satisfactorio, en el ámbito de la extinción del contrato de trabajo, que la regulación del asunto conduzca inevitablemente a la conclusión de que los trabajadores reclutados por la Secretaría General de la ONU «carecen de estabilidad en el empleo», por las razones que nuestro autor desgrana con firmeza y valentía (hablando, por ejemplo, de «indemnización vergonzosamente barata», en supuestos que causan asombro).

La ruta hacia el contrato de trabajo internacional tampoco encuentra obstáculos en las estribaciones del Derecho colectivo del Trabajo, por más que la ONU —siempre en su perspectiva *ad extra*— predique un modelo de relaciones laborales tendentes a la ejemplaridad («toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses», por ejemplo, de nuevo según la Declaración Universal de Derechos Humanos). A la vista de la exposición reposada y minuciosa, salpimentada con acerada crítica, que el profesor Vizcaíno Ramos

efectúa en el capítulo sexto de su obra, resulta que predicar ejemplaridad resulta mucho más barato que practicarla, en lo que se refiere tanto a «la representación legal del personal laboral de la ONU» (apoyada en una «normativa muy sucinta», así como en la «jurisprudencia..., cuyo análisis ... acaba arrojando resultados sonrojantemente sorprendentes, si mirados con una perspectiva jurídico-laboral neutra») como a «la libertad sindical del personal laboral de la ONU» (nuestro autor habla, justificando cumplidamente el porqué, «de la heroicidad que cabe asignar a quienes se animan a involucrarse en actividades sindicales», así como «de la quiebra de la neutralidad del secretario general de la ONU», e incluso, de «amarillismo»). Todo ello podría seducir especialmente a las grandes corporaciones transnacionales, que muy gustosas estarían de adentrarse en las sendas del contrato de trabajo internacional desarrollado por la Secretaría General de la ONU, en cuanto que gestor de recursos humanos, y aún más si llegan a conocer qué es lo que pasa con la posibilidad de acción colectiva, para lo cual bastaría con que leyesen el apartado que el autor dedica, con trazo fino, a «la inexistencia de los derechos de negociación colectiva y huelga del personal laboral de la ONU», lo que sitúa a esta última muy lejos de ser ese derecho «fuerte» de que hablaba el Maestro Alonso Olea (en su preciosa disertación, «A propósito del proyecto caducado de ley de huelga»).

Esta falta de ejemplaridad, en materia estrictamente laboral, del contrato de trabajo internacional que une a la Secretaría General con el personal a su servicio, que el profesor Vizcaíno Ramos destapa con impecable rigor, aportando siempre pruebas jurídicas a renglón seguido de sus afirmaciones, por comprometidas que estas últimas puedan llegar a ser, se mantiene en la materia de la seguridad social del personal en cuestión, abordada en el último capítulo de la obra, lo que parece situar la aproximación a dicho contrato de trabajo internacional más bien en la senda del revés, si es que el venerable juez Holmes me permite disolver en un poco de su ácido cínico el peculiar Derecho del contrato de trabajo internacional de la ONU, resultando deseable que la «necesaria transformación normativa» que propugna la profesora Casas Baamonde (en su estimulante *El Derecho del Trabajo en la emergencia de la pandemia de la COVID-19. ¿Y después?*), no se fije en demasía en este peculiar modelo. En cuanto a la Secretaría General de la ONU,

en su condición de empresario internacional, le bastaría con tener siempre a la vista la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuya proyección *ad extra* debiera resultar inesquivable, aunque lo que muestra el autor es que la Secretaría General de la ONU tiene habilidad para regatear la Declaración en su nivel *ad intra*, en relación con el personal a su servicio. Resulta esclarecedor el exquisito análisis que el autor efectúa de diversas instituciones básicas en el ámbito de la protección de seguridad social, que alerta —si es que se llegase a sucumbir a la tentación de adoptar esta vía de contrato de trabajo internacional como modelo— acerca de la situación en que se encuentra la contingencia de desempleo, la de la asistencia sanitaria (a través de un «seguro especialmente antipático») o la incapacidad temporal derivada de riesgos comunes (por «su carácter discriminatorio»), si bien con la salvedad del aseguramiento de los riesgos profesionales («la modernidad de su regulación resulta incuestionable»), aunque aquí el contrapunto —que permite hablar de tal modernidad— sea la legislación española, lo que resulta decepcionante, por las razones que con agudeza desgrena el autor, a las que me remito.

Alberto ARUFE VARELA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de A Coruña*

