

Punto 4 del orden del día provisional

**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**

**ADDENDUM**

**OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)**

**RESUMEN**

**A. Empleo de contratos para personal que no es de plantilla,  
incluidos los de consultores, en el periodo 2021-2022**

De conformidad con el punto 9.2.E.7 del Manual de Recursos Humanos de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre el informe de la Directora General.

1. Antes de presentar sus observaciones sobre el documento 217 EX/4.IV.A, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) considera necesario recordar que el personal de la UNESCO está compuesto por funcionarios públicos internacionales y que la UNESCO es una de las 16 organizaciones que han aceptado el Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), por lo que participa en el régimen común de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas, junto con la propia Organización de las Naciones Unidas y sus fondos y programas.

2. El STU también desea recordar que en las *Normas de conducta de la administración pública internacional* se indica claramente que la administración pública internacional es responsable de hacer realidad los ideales de las Naciones Unidas.



3. Los miembros del personal de la UNESCO son funcionarios públicos internacionales.

4. Habida cuenta de ello, el STU toma nota de que se dejará de utilizar el término “personal que no es de plantilla” para designar lo que constituye hoy más del 50 % de la fuerza de trabajo de la UNESCO, su “personal asociado”, que incluye los consultores individuales, los titulares de contratos de servicios y los titulares de contratos de corta duración.

5. En el informe se subraya, en varios lugares, que las modalidades contractuales del personal asociado permiten una mayor flexibilidad en la ejecución de los programas, con un menor costo para la Organización, lo que las hace más atractivas desde el punto de vista financiero para los responsables de los programas y los donantes. Asimismo, se presenta como dato y tendencia positivos el hecho de que el gasto en la fuerza de trabajo asociada (englobando todos los tipos de contratos) haya disminuido un 7 % entre 2021 y 2022. ¿Es realmente menos costoso para la Organización recurrir a estas modalidades contractuales de personal asociado (en particular, consultorías y contratos de servicios)? Estas modalidades implican, por definición, una mayor rotación del personal, además de varias consecuencias derivadas de su gestión y supervisión que también deben considerarse en términos financieros:

- el hecho de que la contratación de personal es un proceso que requiere mucho tiempo y en el que intervienen no solo la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM), sino también la administración en general, los sectores y las oficinas;
- la necesaria curva de aprendizaje del personal asociado recién nombrado, que requiere el apoyo y la orientación de los supervisores y demás colegas, para alcanzar los niveles de calidad esperados, necesarios para apoyar el trabajo de los funcionarios públicos internacionales.

6. En particular, esta cuestión debería plantearse en el contexto de la reforma en curso del dispositivo fuera de la Sede, que tiene por objeto reforzar la eficiencia y la capacidad de ejecución de la UNESCO sobre el terreno. ¿Puede ser sostenible esa reforma cuando se depende tan masivamente (en un 73 %) de una fuerza de trabajo con modalidades contractuales de carácter temporal?

7. Por otra parte, habida cuenta de su importante contribución a la ejecución del programa de la UNESCO, el STU se pregunta por qué los institutos de categoría 1 y la Oficina de la UNESCO en Brasilia (UBO) están excluidos de las estadísticas globales que se presentan en el documento 217 EX/4.IV.A. Si bien en el anexo II se facilitan datos parciales sobre la UBO, también se deberían tener en cuenta las estadísticas relativas a los institutos de categoría 1, que emplean al 16 % de la fuerza de trabajo de la UNESCO, a fin de ofrecer una visión completa de la utilización de contratos de personal asociado y posibilitar la rendición de cuentas y el cumplimiento de las mismas normas y reglas.

8. Teniendo en cuenta que los titulares de contratos de servicios representan el 24 % de la fuerza de trabajo de la UNESCO (el 35 % fuera de la Sede), y que a menudo cubren funciones similares a las de los funcionarios con contratos de duración determinada (atienden necesidades administrativas, informáticas, de apoyo a los programas y de asistencia a los proyectos), el STU acoge con gran satisfacción la mejora de las condiciones de servicio de los titulares de contratos de servicios. Esta reforma, que entró en vigor en enero de 2023, mejora varios aspectos contractuales, por lo que respecta a la estructura de la remuneración y las prestaciones (permiso de paternidad, mejora del derecho a baja por enfermedad, posibilidad de solicitar un anticipo de sueldo, introducción de la prestación por peligrosidad, permiso especial excepcional sin sueldo, empleo a tiempo parcial, prima por terminación del servicio y una escala de sueldos revisada), lo que contribuye a reducir las desigualdades entre el personal.

9. El STU se congratula de estas mejoras y se enorgullece de haber contribuido a hacerlas realidad. El STU espera seguir dialogando y colaborando con la administración para continuar

mejorando las condiciones de trabajo de nuestros compañeros asociados, en particular los titulares de contratos de servicios fuera de la Sede, que necesitan urgentemente una seguridad social y una cobertura sanitaria adecuadas.

10. A este respecto, el STU acoge con satisfacción los esfuerzos de la Organización por estudiar la posibilidad de establecer un régimen médico global para los titulares de contratos de servicios fuera de la Sede.

11. No obstante, el STU sigue preocupado por la perpetuación de la diferencia de trato de los contratos de servicios en la Sede y fuera de la Sede en lo que respecta a la duración de los nombramientos. Según el cuadro 6 del anexo II, los titulares de contratos de servicios con más de cinco años de servicio ininterrumpido en la Organización representan el 29 % del total, todos ellos fuera de la Sede. Esa duración está en evidente contradicción con el carácter temporal de esta modalidad contractual, especialmente cuando, a lo largo de ese periodo, se pide progresivamente a los titulares de contratos de servicios que cubran funciones básicas.

12. Por ello, el STU seguirá solicitando la regularización de este personal específico con contrato de servicios —de modo que esos contratos pasen a ser puestos ordinarios—, así como un mejor seguimiento de la situación y el cese de esta práctica en el futuro.

13. El STU, que representa al 24 % de la fuerza de trabajo total, observa que en el informe se indica que “la mayoría de los contratos de consultores individuales se adjudican por periodos inferiores a tres meses”, pero no se facilitan datos sobre la renovación o el reemplazo de esos contratos de consultoría de corta duración. Estos datos proporcionarían una visión más adecuada sobre el uso correcto de esta modalidad contractual.

14. En el párrafo 8 se indica que “el personal asociado no tiene acceso a los mecanismos de justicia interna, pero puede recurrir a mecanismos de recurso alternativos para la solución de controversias”. El STU desea destacar que estos mecanismos son a menudo inadecuados, especialmente cuando se trata de contratos de muy corta duración, en cuyo caso estos recursos se llevan a cabo, *de facto*, una vez concluido el contrato. El STU acogería con gran satisfacción que se facilitaran estadísticas detalladas a este respecto.

15. Por último, el STU está a la espera del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades contractuales conexas en todo el sistema de las Naciones Unidas.