Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Consejo Ejecutivo **209 EX/5.III.A Add.**

209ª reunión

París, 28 de mayo de 2020
Original: francés

Punto **5** 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 III

ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

ADDENDUM

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

RESUMEN

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.

Job: 2001613

A. Aplicación de la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos para 2017-2022
(Aplicación de la decisión 207 EX/5.IV.B y de la resolución 40 C/78)

Contratación

El STU celebra que la nueva política actualizada de contratación haya contribuido a reducir el tiempo de contratación, pero sigue pidiendo que se **restablezca la contratación interna** antes de la publicación para candidatos externos y que se estudien posibles criterios para incluir en este procedimiento a los colegas que tienen un contrato de personal de proyectos desde hace mucho tiempo. Esta medida ofrecería al personal la oportunidad de evolucionar profesionalmente, algo que en la actualidad es muy poco frecuente en nuestra Casa.

El STU lamenta que los procedimientos de contratación no estén tan armonizados como afirma la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (ADM/HRM). La delegación a los subdirectores generales (ADG) de las competencias de contratación para las categorías P-1 a P-4 no favorece la armonización de los procesos de contratación, y existe un riesgo real de que los sectores apliquen sus propias normas.

La introducción de la Junta de Examen de Nombramientos, que sustituye a la Junta Asesora en Asuntos Individuales de Personal (PAB) para los nombramientos, hace que el proceso de contratación sea aún más opaco: el STU ya no tiene acceso a la información y, por lo tanto, ya no está en condiciones de reaccionar en caso de que se incumplan las normas. Los miembros de la PAB designados por las asociaciones del personal están efectivamente obligados a la confidencialidad y, contra toda lógica, no tienen derecho a comunicarse con el órgano que los ha designado, lo que impide que las asociaciones de personal desempeñen plenamente su función.

Aun cuando se informa al Presidente del STU de los puestos sometidos a la PAB y del nombre del miembro designado por el STU para estudiarlos, el STU sigue pidiendo que se **levante pura y simplemente la confidencialidad** a que están obligados los miembros de la PAB designados por las asociaciones de personal con respecto a sus colectivos. Esto hará que el proceso de contratación sea más transparente, en beneficio de todos, tanto de la Organización como de los funcionarios.

Movilidad

Cabe recordar que el STU siempre se ha mostrado **a favor de la movilidad,** que ofrece al personal de la UNESCO la posibilidad de adquirir nuevas experiencias profesionales.

Sin embargo, desde el principio, el STU ha pedido que:

- **se establezca y publique una lista de criterios claros y objetivos;**

- la movilidad esté vinculada a las **perspectivas de carrera,** a fin de aumentar su atractivo, especialmente para los funcionarios que han alcanzado el máximo escalón en sus categorías;

- la movilidad sea parte de un **marco programático.**

Al término del ejercicio realizado en 2019, el STU llevó a cabo una encuesta sobre el tema entre los colegas interesados, cuyos resultados, a 4 de octubre de 2019, revelaron la profunda insatisfacción existente. En particular, denuncian el carácter improvisado, arbitrario, estresante y desmotivador del ejercicio, realizado sin ningún criterio preciso, claro y transparente, con un desconocimiento total de las competencias de cada uno y sin ninguna utilidad para las perspectivas de carrera. Muchas de estas conclusiones se reflejan en la evaluación realizada por el Servicio de Supervisión Interna (IOS), cuyas recomendaciones son acogidas con satisfacción por el STU.

Según el STU, una de las conclusiones más preocupantes de la evaluación realizada por el IOS tiene que ver con los **conocimientos especializados** del personal. Parece, en efecto, que los ADG no tienen una opinión unánime al respecto; algunos consideran que se trata de una de las ventajas comparativas de la UNESCO y fuente de su credibilidad, mientras que otros creen que, sobre el terreno, es necesario ser versátil. Esas diferencias de apreciación han dado lugar a percepciones y a una aplicación de la movilidad muy diferentes de un sector a otro y, en particular, a una gestión injusta de los traslados operacionales. El personal ha experimentado frustración y una sensación de injusticia al respecto.

Además, la evaluación realizada por el IOS muestra la **absoluta falta de apoyo** de la administración al personal afectado por el ejercicio de movilidad. En realidad, con este ejercicio solo se pretendía trasladar a los funcionarios, sin ningún tipo de relación con el marco programático o la gestión de las competencias, para lo cual deberían haberse incluido debates sobre las perspectivas de carrera y la formación.

Por consiguiente, teniendo en cuenta las observaciones que ya ha formulado en varias ocasiones, el STU solo puede apoyar las recomendaciones núm. 6 (“ajustar el calendario de decisión y notificación”), núm. 7 (“facilitar la reasignación”) y núm. 8 (“asegurar una transferencia de responsabilidades de calidad”) de la evaluación realizada por el IOS. El STU también apoya firmemente la recomendación núm. 9 de la evaluación, según la cual **“se debería permitir a los funcionarios expresar su interés en al menos un puesto de categoría superior”.**

Al mismo tiempo, el STU solicita que en el futuro:

- los puestos de los funcionarios que se ofrezcan voluntarios para el ejercicio de movilidad se incluyan en el conjunto de puestos disponibles;

- se ajuste el calendario de movilidad, de modo que la decisión sea notificada seis meses antes de la fecha del traslado;

- ADM/HRM cuente con el personal y las herramientas necesarias para hacer frente a la sobrecarga de trabajo generada por los traslados;

- se preste apoyo a los cónyuges de los funcionarios, no solo para obtener un visado de residencia, sino también un visado de trabajo en los lugares de destino que lo autoricen, así como orientación para encontrar empleo.

Formación

El STU lamenta que, desde 2012, no exista un plan de formación y perfeccionamiento sistemático y global para todo el personal y espera que el hecho de que el Consejo Ejecutivo haya votado un aumento del presupuesto en su última reunión contribuya a remediar esta situación. Además, casi todos los cursos de formación que ofrece de manera aleatoria la UNESCO son en línea, mientras que la formación presencial es preferible porque permite el intercambio de experiencias con los demás.

El personal se encuentra así ante la dificultad de tener que buscar tiempo para realizar esas sesiones de formación, dada su carga de trabajo. Por consiguiente, el STU recomienda que se establezca una cuenta personal de formación que proporcione a los funcionarios una asignación de tiempo y de presupuesto, lo cual sería beneficioso para el personal y la Organización.

Por último, el STU lamenta que las pocas iniciativas existentes para desarrollar las competencias y capacidades del personal en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se hayan dirigido principalmente al personal directivo superior, mientras que las categorías del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales que ejecutan los programas también las necesitan.

Clasificación de puestos

El STU lamenta profundamente la decisión de la Directora General de suprimir la cláusula 102.2 del Estatuto y Reglamento del Personal, titulada "Compatibilidad de las funciones con las normas de clasificación", que permite que cada funcionario que cumpla los requisitos necesarios solicite la reclasificación de su puesto. Esta decisión se produce después de la congelación de las reclasificaciones de puestos decidida por el Director General Adjunto en agosto de 2018. Pese a la anulación de esta decisión en diciembre de 2018, las solicitudes permanecieron bloqueadas durante muchos meses en el Gabinete de la Directora General, lo que dio lugar a una congelación *de facto*, si no *de jure*.

La decisión de suprimir la cláusula 102.2 del Estatuto y Reglamento del Personal se adoptó en contra de la opinión de las asociaciones del personal, del Consejo Consultivo de Políticas de Personal (ACPP) y de los **Estados Miembros.** La nueva política de clasificación de puestos no supone un avance para la UNESCO y sus funcionarios, ya que el derecho a solicitar un salario igual por un trabajo igual se ha reducido ahora extremadamente y se circunscribe a un periodo de tiempo concreto: de hecho, el párrafo 10 de la circular AC/HR/74 estipula que "[las] solicitudes de reclasificación de un puesto cubierto deben presentarse: a) una vez cada bienio, tras la aprobación del Programa y Presupuesto (C/5), **entre el 1 de enero y el 30 de abril del primer año del bienio,** en el marco de la dotación de personal propuesta para los puestos de plantilla del Sector/Oficina/oficina fuera de la Sede; b) **entre el 1 de febrero y el 30 de abril de cada año,** tras la fijación de los objetivos de desempeño y la entrevista sobre la carrera, cuando el supervisor considere que los deberes y las responsabilidades del puesto han cambiado de naturaleza y pueden justificar un cambio de categoría". En una organización donde las perspectivas de carrera son inexistentes, la posibilidad de solicitar una reclasificación de puesto era para los colegas el último medio de promoción. Es un derecho más que se les ha retirado.

Gestión del desempeño

El STU no comparte las expectativas de la administración de que el nuevo ciclo, anual, de evaluación del desempeño aumentará la confianza entre los supervisores y los funcionarios, y no está convencido de que el cambio de ciclo pueda generar cambios significativos en el sistema de evaluación del desempeño en cuanto al fondo.

Además, el STU pide que se introduzca la **evaluación sistemática de los supervisores por los funcionarios bajo su responsabilidad,** así como medidas para luchar contra las represalias.

Por último, el STU estará muy atento a la anunciada revisión de la impugnación de la evaluación, **que no debería ser un nuevo medio para eliminar el derecho de apelación de los colegas.**

Distribución geográfica y paridad de género

El STU sigue lamentando la disminución de la representación de Estados Miembros en la Secretaría, ya que el porcentaje de Estados representados ha pasado del 81% en enero de 2018 al 78% en junio de 2019. El STU lamenta también que el Grupo I esté aún más suprarrepresentado.

En lo que respecta a la paridad de género, aún queda mucho por hacer y se necesitan medidas concretas e incentivos para favorecer la contratación de mujeres en puestos de categoría superior (P-5 y superiores), en los que están insuficientemente representadas.

Revisión del Estatuto de la Junta de Apelación

El STU se había opuesto a las siguientes revisiones propuestas por ADM/HRM:

- reducción de la composición de la Junta de Apelación de cinco a tres miembros;

- mantenimiento de la indicación “lo antes posible” en relación con la respuesta de la Directora General.

Por consiguiente, el STU celebró que la Conferencia General aprobara la revisión de los Estatutos de la Junta de Apelación que incorpora lo esencial de sus observaciones, en particular, el mantenimiento de una composición de cinco miembros y la obligación de convocar una reunión de la Junta de Apelación dentro de los seis meses siguientes a la recepción de la respuesta de la administración. No obstante, el STU lamenta que hasta la fecha no se haya publicado la circular que oficializa estas decisiones.

Bienestar del personal

El STU apoya el proyecto de ADM/HRM encaminado a aplicar medidas para que el personal trabaje en un entorno saludable y propicio para su desarrollo. El STU pide que se introduzcan **horarios de trabajo flexibles** y que se utilice de forma generalizada y más flexible el **teletrabajo,** cuya aplicación ha demostrado ser beneficiosa para el personal y para la Organización.

Derecho y acceso a la licencia por enfermedad en TULIP

El STU lamenta que ADM/HRM haya decidido, mediante la circular informativa IC/HR/139 y sin consultar a las asociaciones del personal ni al Consejo Consultivo de Políticas de Personal (ACPP), limitar en TULIP el límite máximo y el acceso a la licencia por enfermedad estableciendo una base diaria y ya no anual, como fue el caso entre 2001 y 2017.

La modificación de esta norma no solo constituye una violación de los derechos del personal, sino que su contenido hace que algunos colegas, ya debilitados por una larga enfermedad, se encuentren con que ya han agotado su derecho a licencia certificada por enfermedad. Esta situación puede impedirles realizar los exámenes de control necesarios para vigilar la evolución de su enfermedad, lo cual no es aceptable.

Por lo tanto, el STU pide a la administración que **anule la circular IC/HR/139.**