



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

# Consejo Ejecutivo

207ª reunión

# 207 EX/5.IV.B Add.

París, 9 de octubre de 2019  
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 IV**

#### **ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS**

#### **ADDENDUM**

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

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: 1912988

## B. Aplicación de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2017-2022 (Aplicación de la decisión 205 EX/5.IV)

---

### Movilidad

El STU ha expresado a la administración y al personal sus numerosas reservas con respecto al ejercicio de **movilidad geográfica** que se ha llevado a cabo este año. Los resultados de la encuesta al personal realizada por el STU al respecto confirman que, contrariamente a lo que asegura la administración, **los colegas interesados no están en general satisfechos:**

- consideran que este ejercicio se hizo **sin una preparación seria ni una verdadera concertación** y lo consideran **improvisado, arbitrario, estresante y desmotivador;**
- piensan que los traslados se decidieron **sin ningún criterio preciso, claro y transparente** y denuncian una **administración injusta y una adopción de decisiones opaca;**
- lamentan que en los movimientos de personal se haya hecho **caso omiso de las competencias de cada persona**, en contradicción con los objetivos declarados de la transformación estratégica de aumentar la eficacia operacional y la presencia mundial de la UNESCO, por lo que consideran que **este ejercicio no ha sido beneficioso para la Organización;**
- no creen que este ejercicio sirva para el **desarrollo de las perspectivas de carrera** que, recordémoslo porque la administración parece haberlo olvidado, **no consiste en cambiar de puesto dentro de la misma categoría;**
- desean que el proceso **se interrumpa y se evalúe antes de ser renovado;**
- algunos colegas denuncian **desigualdad de trato** por haberse incumplido las normas sobre el aplazamiento de la reasignación por motivos de salud, familiares o personales, lo que ha dado lugar a decisiones de rechazo de sus solicitudes que consideran arbitrarias. No obstante, la administración ha aceptado volver a examinar algunos de los casos de reasignación que han resultado problemáticos.

El STU lamenta asimismo el considerable costo generado por este ejercicio: **gastos de mudanza e instalación**, costo de las **solicitudes de jubilación anticipada**, etc. El costo que supone el hecho de que **no haya habido una transferencia de competencias**, aunque difícil de estimar, es muy real.

Por último, al STU le preocupa la puesta en marcha apresurada del ejercicio de **movilidad funcional**, sin consultar a las asociaciones del personal. Estará especialmente atento a su evolución y denunciará todo aquello que le parezca una anomalía o una violación de los derechos de los funcionarios.

El STU recomienda que se aplaze el ejercicio de movilidad funcional previsto para 2020, a fin de prepararlo mejor teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de los resultados de la evaluación de 2019 del ejercicio de movilidad geográfica que espera tenga lugar. Las disposiciones que rigen la movilidad funcional, decididas con prisas, serán difíciles de aplicar. Con arreglo a esas disposiciones, la administración podrá imponer a un Subdirector General la transferencia de un funcionario del sector que esté bajo su autoridad. Sería conveniente, llegado el momento, poner a prueba el ejercicio de movilidad funcional en un sector importante, como el de Educación, antes de ampliarlo a otros sectores y oficinas fuera de la Sede

## **Clasificación de los 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 a cada funcionario que reúna los requisitos necesarios solicitar 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 y del Consejo Consultivo de Políticas de Personal (ACPP). Si bien el STU es consciente de que no todas las solicitudes de reclasificación estaban bien fundadas, la posibilidad de solicitar una reclasificación de puestos era para los colegas, en una Organización en que las perspectivas de carrera no existen, el último medio de progresar. **Este es un derecho más que se ha suprimido.**

## **Evaluación del desempeño**

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

Se han introducido nuevas disposiciones para evaluar al personal en periodo de prueba.

La escala de calificación también ha pasado de cuatro a cinco notas, de la siguiente manera:

1. Supera los objetivos
2. Cumple plenamente las expectativas
3. Cumple las expectativas
4. Cumple parcialmente las expectativas
5. No cumple las expectativas

El STU opina que la introducción de la nota 2 (“Cumple plenamente las expectativas”) será problemática, porque cada miembro que “cumpla las expectativas” podrá reclamar el “plenamente”.

El STU lamenta también la **anunciada desaparición de la Junta de Notas Profesionales**, que permitía a los funcionarios impugnar la evaluación de su desempeño antes de recurrir al ya desbordado sistema de justicia interna.

## **Procedimiento disciplinario**

El STU constata con gran pesar y profunda incompreensión la **abolição de la Junta Asesora Especial** (cláusula 9.1.1 del Estatuto del Personal) establecida para asesorar al Director General en los casos de despido en virtud de dicha cláusula.

Aún más sorprendente resulta la **abolição de los comités mixtos de disciplina**, que contradice la práctica del sistema de las Naciones Unidas. El personal se ve privado, en consecuencia, de garantías.

## Justicia interna

El STU observa que, una vez más, **muy pocas de sus observaciones se han tenido en cuenta** en la revisión de los Estatutos de la Junta de Apelación que figuran en el anexo IV del documento. El STU lamenta en particular el paso de cinco a tres miembros, lo que limita automáticamente el intercambio de opiniones y la eficacia de la Junta.

En la actualidad, los plazos para los procedimientos ante la Junta de Apelación no son razonables. Sin embargo, **los plazos propuestos para acelerar los procedimientos siguen siendo excesivos**. Así pues, transcurren 420 días, o 14 meses, entre la presentación de una reclamación y la notificación de una decisión definitiva basada en la recomendación de la Junta de Apelación. Este plazo de 14 meses implica que el demandante y la administración no han solicitado una prórroga del plazo, ni para su solicitud detallada, en el primer caso, ni para su respuesta, en el segundo.

El STU recomienda que se reduzcan los plazos para **limitar a un máximo de 12 meses**, incluidas las prórrogas, la duración del procedimiento ante la Junta de Apelación. El STU pide también que se suprima la mención “as soon as possible” para la celebración de las reuniones de la Junta de Apelación, ya que es una fuente de posibles abusos.

El STU lamenta asimismo que las dos asociaciones del personal solo tengan ahora un papel de **observadores** si el demandante lo solicita. Desea que se invierta la formulación para especificar que **las asociaciones están presentes en las audiencias de la Junta de Apelación, a menos que el solicitante se oponga**.

Por último, el STU señala que el funcionario designado por la Directora General no “representa a la administración”, como se afirma en los nuevos Estatutos: esta es la función de los representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) y de la Oficina de Normas Internacionales y Asuntos Jurídicos (LA).