



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

Consejo Ejecutivo

195ª reunión

195 EX/5

Parte V Add.2

PARÍS, 15 de octubre de 2014
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 V

ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

B. UTILIZACIÓN DE CONTRATOS DE CONSULTORES EN 2013 Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA REVISADA SOBRE CONSULTORES INDIVIDUALES Y OTROS ESPECIALISTAS

ADDENDUM 2

COMENTARIOS DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

RESUMEN

De conformidad con el punto 9.2.E del Manual Administrativo de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) expone sus observaciones sobre estos informes de la Directora General.

Al igual que en 2012, el STU desea nuevamente señalar a la atención del Consejo Ejecutivo determinadas anomalías e incoherencias en la utilización de los servicios de consultores y los procedimientos de selección.

El STU comprueba **un aumento flagrante de la utilización de servicios de consultores en 2013**, principalmente en los sectores de Cultura, Ciencias y Comunicación, que han sido los más afectados por las medidas de reestructuración y las supresiones de puestos. El recurso masivo y sistemático a competencias externas en los sectores del programa y en las oficinas fuera de la Sede sigue teniendo vigencia debido a la reducción del personal de la Organización y a un número considerable de puestos que han quedado vacantes o cuya categoría se ha rebajado. Antes de toda contratación de expertos es importante examinar en primer lugar las competencias que existen internamente.

Las medidas adoptadas para fortalecer el control de los procesos competitivos, la duración y los umbrales de remuneración deben consolidarse. En efecto, conviene examinar el número de contratos establecidos por sector y oficina y el nivel de competencia exigido pero también el recurso sistemático a los mismos consultores para conseguir objetivos diferentes y que se pueden cumplir a breve plazo. En la medida de lo posible la Organización debe examinar otros medios para alcanzar sus objetivos y resultados esperados, basándose principalmente en el personal en ejercicio y estudiar la posibilidad de crear puestos utilizando las competencias existentes y/o con el apoyo de cursos de formación.

La distribución geográfica de los consultores por grupo regional (Cuadro 10) muestra un desequilibrio importante en favor del Grupo I (el 59% del total) en 2013, tanto en la Sede (59%) como fuera de la Sede (21%). Este desequilibrio en la distribución geográfica de los consultores es contrario a los intereses de la Organización. En cambio, un proceso de selección adecuado permitiría disponer de competencias más variadas y representativas de la Organización.

Por último, el STU no considera aceptable **la contratación como consultores de funcionarios jubilados en fechas más o menos recientes**. La transferencia de conocimientos debería tener lugar antes de todo cese en el servicio, ya se trate de jubilaciones o de otra causa. De esta manera el personal podría empeñarse con mayor rapidez en su labor y se preservaría en mayor medida la cultura institucional.