



## OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,  
Presupuesto y Administración****Segundo informe: Cuestiones de personal***Indice*

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal.....	1
II. Composición y estructura del personal .....	1
III. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional .....	5
IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones .....	5
a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas .....	5
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.....	6
V. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	6
a) Composición del Tribunal .....	6
b) Estatuto del Tribunal.....	6

*Anexo*

Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT .....	7
---	---



## **I. Declaración del representante del personal** (Undécimo punto del orden del día)

1. La declaración del representante del personal figura en el anexo del presente informe.

## **II. Composición y estructura del personal** (Decimotercer punto del orden del día)

2. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>1</sup> sobre la composición y la estructura del personal. El documento se presentó para información.
3. Sir Roy Trotman, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, tomó nota de la intención general de esforzarse por lograr la igualdad de género. Observó que del documento se infería que había algunas dificultades y que, en algunos ámbitos, la Oficina distaba de haber alcanzado la meta de que sean mujeres las que ocupen el 33 por ciento de los puestos de alto nivel (P5 y categorías superiores) fijada en la Estrategia en materia de recursos humanos para 2006-2009 (en lo sucesivo «la Estrategia»). Con respecto a la distribución geográfica, el orador instó a la Oficina a que velara por que el personal representase adecuadamente a los Miembros de la Organización y a que creara más oportunidades para que las personas de los países que no estuvieran representados o que lo estuvieran de manera insuficiente pudieran postular a los puestos vacantes.
4. En cuanto al rejuvenecimiento del personal, indicó que era necesario adoptar medidas más claras a fin de preparar a la OIT para el futuro. Era indispensable contratar y capacitar a jóvenes a fin de asegurar una base sólida de conocimientos especializados y de experiencia. A este respecto, solicitó que se facilitara más información sobre la contratación de jóvenes.
5. En lo relativo a la asignación de los recursos, el orador observó que algunos miembros del personal financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios permanecían, sin embargo, en la Oficina durante períodos prolongados. La incertidumbre en torno a las prórrogas de contrato podía afectar al desempeño de estos miembros del personal. El orador instó pues a la Oficina a que contemplara alguna fórmula que confiriera seguridad del empleo al personal remunerado mediante fondos extrapresupuestarios.
6. Sir Roy Trotman felicitó a la Oficina por defender y promover los intereses de las personas con discapacidad y le solicitó que suministrara estadísticas pertinentes en la materia.
7. El Sr. Julien, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, manifestó inquietud por la escasa movilidad del personal que había entre las regiones, sobre todo en Africa y, en menor medida, en Europa. Su Grupo lamentaba que entre las personas contratadas por la OIT, muy pocas proviniesen del mundo empresarial. Aparte de quienes trabajaban en la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), muy pocos eran los funcionarios que procedían de organizaciones de empleadores, lo cual impedía a los empleadores contribuir de lleno a las actividades de la OIT.
8. La representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), recordó que en noviembre de 2008 el grupo había pedido más información sobre los puestos que

<sup>1</sup> Documento GB.304/PFA/13.

estuvieran vacantes y aquellos que llevaban vacantes más de seis meses, así como un desglose entre el personal de la sede y el de las oficinas exteriores en los diez últimos años, e información sobre la utilización de los recursos liberados por no cubrirse puestos vacantes. En noviembre de 2009 se exhortaría a la Comisión a que examinase la Estrategia revisada para 2010-2015. En 2007 la Oficina prometió que proporcionaría un documento con visión de futuro que sirviera de base para la discusión sobre la Estrategia revisada. En él habían de incluirse las repercusiones que tendría la iniciativa de las Naciones Unidas en la armonización de las prácticas institucionales en materia de recursos humanos. Finalmente, no se proporcionaron ni la información ni el documento. La oradora puso de relieve la necesidad de prestar la debida atención a cómo se planificaría la sucesión, sobre todo porque se preveía un importante número de jubilaciones en los próximos años, e indicó que la Oficina debía velar por que las cuestiones referentes a los recursos humanos se incluyeran en el sistema de gestión de los riesgos. Su grupo manifestó el deseo de que se celebraran consultas tripartitas durante la preparación de la Estrategia revisada. La oradora instó a todos los mandantes y al personal de dirección a que trabajaran con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en ese sentido y aseguró que el grupo de los PIEM estaba dispuesto a prestar ayuda.

9. El representante del Gobierno de la República de Corea, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), acogió con beneplácito el aumento del número de miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores. Su grupo opinaba que a los efectos de fortalecer la capacidad de la OIT para ayudar a sus mandantes, habría que otorgar la máxima prioridad al mejoramiento de los conocimientos especializados del personal de la OIT. Habida cuenta de la elevada proporción del presupuesto destinada a los gastos de personal, solicitó, no obstante, que se prosiguieran los esfuerzos por hallar un equilibrio entre la necesidad de aumentar los conocimientos especializados y la eficiencia en la gestión del personal mediante una reestructuración permanente de grados y un aumento de la proporción relativa del personal de los servicios orgánicos.
10. El orador expresó preocupación por el desequilibrio que persistía en la distribución regional del personal cualificado y experimentado. Según el documento que examinaba la Comisión, la región de Asia y el Pacífico seguía estando insuficientemente representada y su grupo opinaba que la Oficina había dejado escapar la ocasión de rectificar la situación, ya que del personal contratado sólo el 15 por ciento provenía de regiones insuficientemente representadas. El grupo instó encarecidamente a la Oficina a que tomara medidas para remediar la situación a la mayor brevedad.
11. Con respecto a la igualdad de género, el ASPAG felicitó a la Oficina por sus logros, aunque comentó que la proporción de mujeres con el grado P5 seguía estando por debajo de la meta fijada. La Oficina debía perseverar en su empeño por que aumentara la proporción de mujeres en todos los niveles. El grupo observó que el número de contrataciones efectuadas en 2008 en la categoría de servicios orgánicos había sobrepasado el registrado el año anterior. El grupo consideraba que el nuevo sistema de contratación y colocación (RAPS) podía ampliar las oportunidades para los candidatos externos, especialmente de los países insuficientemente representados, ya que permitía que los procedimientos de contratación fueran más integradores y transparentes. El grupo solicitó a la Oficina que facilitase información pormenorizada sobre el RAPS y que se le informara previamente del inicio de cada ejercicio del RAPS.
12. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradeció la información suministrada por la Oficina en el documento que examinaba la Comisión, aunque le preocupaba la falta de equilibrio en la representación geográfica. Observaba que el 47 por ciento del personal no lingüístico contratado provenía de tan sólo diez países. Este porcentaje era mayor si se incluía el personal lingüístico. El número de países no

representados (63) era muy alto, mientras que 16 países muy holgadamente representados, incluidos cinco de esos diez países, representaban la mitad de todo el personal de la Oficina.

13. La representante del Gobierno de la India destacó la necesidad de garantizar que todos los Estados Miembros estuvieran representados entre el personal de la Oficina. Pidió que se emprendieran campañas de contratación destinadas a los países no representados o insuficientemente representados. Deploró que entre el personal no hubiera actualmente funcionarios de nacionalidad india en puestos de alto nivel. Asimismo, instó a la Oficina a que perseverase para lograr la igualdad de género.
14. El representante del Gobierno del Japón apoyó las declaraciones del grupo de los PIEM y del ASPAG, al tiempo que subrayó la importancia de proceder a reclasificaciones para recortar los gastos de personal, y pidió a la Oficina que pusiera más empeño en ese sentido. Solicitó más datos estadísticos sobre la situación del personal de los servicios generales. Observó que, aunque la región de Asia y el Pacífico estaba insuficientemente representada, se había procedido a una sola contratación no lingüística en 2008 para la región. También observó que había aumentado el número de funcionarios de cooperación técnica en las oficinas exteriores e instó a la Oficina a que prosiguiera esa tendencia. Solicitó a la Oficina que consultara ampliamente sobre la Estrategia revisada antes de someterla a examen de la Comisión en su reunión de noviembre de 2009.
15. El representante del Gobierno de Egipto respaldó los comentarios formulados por los oradores anteriores acerca del desequilibrio en la representación de los diferentes países e instó a la OIT a que tomara medidas para rectificar la situación a la mayor brevedad.
16. El representante del Gobierno de Jordania puntualizó que muchos Estados árabes no estaban representados y pidió a la Oficina que adoptara a la mayor brevedad medidas a ese respecto. Indicó también que el grupo árabe había acordado que la OIT podría contratar a funcionarios árabes teniendo en cuenta las cuotas no representadas en la región.
17. La representante del Director General (Sra. Strachan) agradeció a la Comisión sus comentarios, preguntas y sugerencias. En respuesta a la pregunta referente a los puestos vacantes, indicó que había actualmente 28 puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos, 18 en la sede y diez en las regiones. Estas vacantes se anunciaban a través del primer ejercicio del RAPS de 2009 y su addendum. De esas vacantes, siete existían desde hacía más de seis meses. Desgraciadamente no era posible proporcionar estadísticas sobre el personal de los servicios generales, ya que la contratación del personal local de los servicios generales se había descentralizado a las oficinas exteriores. Desde la instauración del RAPS, la Oficina gestionaba con mayor eficacia las terminaciones de servicio planificadas. El período de tiempo durante el cual los puestos permanecían vacantes había disminuido, y durante esos períodos la Oficina aplicaba medidas temporales para paliar cualquier carencia de personal. Se habían logrado no pocos progresos en comparación con años anteriores.
18. En lo que respecta a la experiencia empresarial, la Oficina reconoció que dicha experiencia enriquecía la base de conocimientos de la OIT. La oradora indicó que la Oficina incluía organizaciones de empleadores y de trabajadores en su base de datos de prospección. Respecto de los esfuerzos realizados para contratar a personas cuya nacionalidad no estuviera representada o estuviera insuficientemente representada, la Oficina seguía comprometiéndose a cumplir ese importante objetivo. Sin embargo, se debía tener presente que el proceso de concurso se basaba ante todo en las competencias, de modo que la nacionalidad pasaba a ser una consideración secundaria. La Oficina estaba haciendo todo lo posible por ampliar, por distintos medios, la reserva de candidatos postulantes a los concursos, sobre todo en beneficio de las regiones y nacionalidades que estaban

insuficientemente representadas. Entre esos medios cabía señalar la traducción de los anuncios de vacantes a otros idiomas y el uso de medios de comunicación nacionales, regionales e internacionales. Asimismo, siguió debatiendo con los representantes de los gobiernos para examinar con ellos las distintas opciones que se presentaban para seguir adelante.

19. En relación con el número de funcionarios con discapacidad, la oradora indicó que resultaba difícil conocerlo con exactitud por razones de confidencialidad. Mencionó dos medidas que la Oficina estaba tomando para ofrecer condiciones laborales adecuadas que facilitasen la contratación de personal con discapacidad y ayudasen al personal en activo víctima de alguna discapacidad, a saber: la instalación de un ascensor para personas con discapacidad desde el estacionamiento subterráneo, cuyas obras estaban en curso, y la creación de un «Fondo para la adecuación de las condiciones de trabajo». En las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011, se había incluido una partida — aunque modesta — para este Fondo, el cual estaría a disposición del personal directivo tanto de la sede como de las oficinas exteriores.
20. No había sido posible presentar un examen preliminar de la Estrategia revisada en materia de recursos humanos en la actual reunión de la Comisión PFA antes de someterlo a la consideración de ésta en la reunión de noviembre de 2009, pues la Oficina había tenido que decidir acerca del modo de asignar sus limitados recursos. Se había dado prioridad a la aplicación de la Estrategia actual así como a la incorporación de aportaciones a los documentos respecto de los cuales se habían contraído compromisos desde hacía mucho tiempo. Sin embargo, en los demás documentos presentados a la Comisión, como el Marco de Políticas y Estrategias y las propuestas de Programa y Presupuesto, se indicaban claramente los ámbitos que habrían de incluirse en la Estrategia revisada.
21. En lo tocante al «rejuvenecimiento» del personal, el 20 por ciento de los funcionarios contratados durante el último año tenía menos de 35 años. Este hecho debía contribuir a aumentar la representación de los jóvenes en el personal, ya que actualmente tan sólo constituían el 6,8 por ciento. No obstante, era necesario mantener un equilibrio entre la contratación de miembros jóvenes del personal y la contratación de personal con mayor experiencia capaz de prestar inmediatamente servicios de alto nivel a los mandantes. Con respecto a la necesidad de personal que prestase servicios en regiones distintas de su región de origen, la oradora confirmó que la Oficina respaldaba la necesidad de dicho intercambio. Esta necesidad quedaba reflejada en la meta fijada en la actual Estrategia en materia de recursos humanos, en virtud de la cual al menos el 33 por ciento de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores debía prestar servicios en una región distinta de su región de origen. Dicha meta había sido alcanzada y podría reconsiderarse en la nueva Estrategia.
22. En respuesta a las demás observaciones, la Sra. Strachan confirmó que las cuestiones relativas a los recursos humanos estaban incluidas en las consideraciones sobre la gestión de los riesgos. Respecto de la seguridad del empleo del personal remunerado con cargo a fondos extrapresupuestarios, el tema se estaba abordando en el marco de la revisión de la política de contratación. Un presupuesto de crecimiento cero significaba que no podrían crearse más puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario para dar cabida al personal remunerado con cargo a fondos extrapresupuestarios y que había prestado servicios durante mucho tiempo, aunque se podría incorporar al personal de cooperación técnica por medio del proceso de contratación por concurso financiado con cargo al presupuesto ordinario.
23. La Comisión tomó nota del documento.

### **III. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional** (Decimocuarto punto del orden del día)

24. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>2</sup> relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.
25. Sir Roy Trotman hizo hincapié en el párrafo 7 del documento, relativo a la asignación por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. Observó que las medidas tendrían una repercusión negativa en ciertos lugares de destino. También tomó nota de que algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas aún no habían aplicado a los miembros de su personal las prestaciones revisadas. El Grupo de los Trabajadores respaldó el punto que requería decisión.
26. El Sr. Julien, al considerar que el Consejo de Administración ya había aceptado de antemano las decisiones en su última reunión, respaldó el punto que requería decisión.
27. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración tome nota de las disposiciones adoptadas por el Director General para dar curso a las medidas aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.*

### **IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones** (Decimoquinto punto del orden del día)

#### **a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas**

28. La Comisión pasó a examinar dos documentos <sup>3</sup>, presentados para información, sobre cuestiones relacionadas con las pensiones.
29. El Sr. Julien informó de que su Grupo ya había recibido un informe sobre este tema por conducto de su representante en el Comité de Pensiones, y tomó nota de los dos documentos. Preocupado por las consecuencias de la crisis financiera, quiso saber si las personas que se jubilaran en los próximos meses sufrirían los efectos de la crisis.
30. La Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos indicó que el Fondo se vería afectado por la crisis. Si bien el valor corriente de mercado de sus activos había registrado una caída, la dirección del Fondo había indicado que no existían motivos para preocuparse, ya que podría cumplir con sus obligaciones a corto plazo sin verse obligada a vender sus inversiones en acciones, obligaciones o inmuebles. A más largo plazo, y a menos que la crisis financiera no se prolongara mucho tiempo, no se preveía ningún problema en particular, habida cuenta del enfoque conservador adoptado por el Fondo con respecto a las inversiones.

<sup>2</sup> Documento GB.304/PFA/14.

<sup>3</sup> Documentos GB.304/PFA/15/1 y GB.304/PFA/15/2.

31. La Comisión tomó nota de la información facilitada.

**b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales**

32. La Comisión tomó nota de la información facilitada.

**V. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT**  
(Decimosexto punto del orden del día)

**a) Composición del Tribunal**

33. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>4</sup> sobre la composición del Tribunal Administrativo de la OIT, en el que se proponía renovar el mandato de los jueces siguientes: el Sr. Ba, el Sr. Barbagallo y la Sra. Hansen.

**34. *La Comisión, mediante el proyecto de resolución que figura más abajo, recomienda al Consejo de Administración que proponga a la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la renovación del mandato del Sr. Ba, del Sr. Barbagallo y de la Sra. Hansen por un período de tres años.***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

*Decide*, de conformidad con el artículo III del Reglamento del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,

renovar el mandato del Sr. Seydou Ba (Senegal), del Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia) y de la Sra. Dolores M. Hansen (Canadá) por un período de tres años.

**b) Estatuto del Tribunal**

35. La Comisión pasó a examinar un documento <sup>5</sup>, presentado para información, por el que se aplazaba el examen de este punto del orden del día hasta la 306.ª reunión (noviembre de 2009) del Consejo de Administración.

36. La Comisión tomó nota de la información.

Ginebra, 17 de marzo de 2009.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 27;  
párrafo 34.

<sup>4</sup> Documento GB.304/PFA/16/1.

<sup>5</sup> Documento GB.304/PFA/16/2.

## Anexo

### **Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT (304.<sup>a</sup> reunión – marzo de 2009)**

Señor Presidente, señores Vicepresidentes trabajador y empleador, miembros del Consejo de Administración, señor Director General y demás participantes que están hoy presentes con nosotros o que siguen el curso de la reunión a través de Internet.

En sus observaciones introductorias a la discusión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto, el Director General insistió mucho en la crisis financiera. El personal de la OIT es perfectamente consciente de que para responder a la crisis actual debemos reorientar y dar un nuevo enfoque a nuestras labores; muchos de nosotros contribuimos ya con dinamismo a promover una respuesta razonable y duradera a las dificultades que deben enfrentarse.

En sus observaciones, el Director General promovió además una participación activa de los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones sostenibles. Destacó la función fundamental que cumple el diálogo social en tiempos de crisis.

En mi calidad de Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, no puedo menos de acoger con beneplácito esas observaciones y de confiar en que esa participación activa en busca de soluciones se aplique igualmente al interior de la OIT.

Sin embargo, en tiempos de cambio y de crisis, la información, la consulta y la negociación son factores todavía más capitales. Para responder a la crisis financiera y mejorar la eficacia de los servicios prestados por los mandantes, aceptamos sin reparos el cambio y permanecemos abiertos a él.

No obstante, dichos cambios no pueden aceptarse a cualquier precio. La crisis y la inminencia del cambio no deben provocar ni en los países ni en la Organización precipitación a la hora de elaborar las políticas. Además, las negociaciones y las consultas entabladas con los representantes de los trabajadores pasan a ser un factor aún más indispensable para que las políticas formuladas reflejen un equilibrio entre la flexibilidad exigida por la Oficina, por una parte, y las preocupaciones, los intereses y los derechos del personal, por otra.

Bien es verdad que podría resultar necesario acelerar las cosas; el Sindicato ya se ha comprometido ante el Director General y ante la Oficina en general, a movilizarse con rapidez y a dedicar la integridad de sus recursos a la búsqueda de soluciones. Preferiríamos con mucho dar a nuestros recursos un uso constructivo para abordar, desde la etapa más temprana posible, otras cuestiones que preocupan al personal, en lugar de malgastar nuestras energías y nuestros modestos recursos en una polémica surgida en torno a cambios que ya están decididos.

A este respecto, no debería considerarse que el Sindicato es un obstáculo, sino un interlocutor activo a la hora de tratar las cuestiones que preocupan al personal.

Estoy seguro de que muchos de ustedes estarán al tanto de las dificultades que hoy plantean las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal, que se incluyeron en el orden del día de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración para su examen durante la presente reunión.

Esas enmiendas suscitaron profunda preocupación entre el personal, quien acudió al Sindicato para pedirle que emprendiera medidas claras a fin de que esas preocupaciones se

expusiesen tanto a la Administración como a todos ustedes, en su calidad de miembros del Consejo de Administración, y de que se encontrase una solución al respecto.

El Sindicato tardó cierto tiempo en llegar hasta este extremo; no le fue posible convocar a una asamblea general extraordinaria de la noche a la mañana. En realidad, se puso empeño en negociar este artículo, conforme al compromiso contraído por el Sindicato y la Administración cuando firmaron el Convenio colectivo sobre el procedimiento de contratación y selección en 2000.

Sin embargo, no se concedió al Sindicato la posibilidad de cumplir su función reglamentaria de defender los intereses y los derechos del personal, pues se dio curso a las propuestas iniciales sin la preceptiva negociación y sin que se mantuviese un diálogo de fondo sobre las propuestas de la Oficina y sobre las contrapropuestas que se hubieran podido formular.

Dicho esto, las medidas recientemente adoptadas por ambas partes resultan alentadoras. Tras los contactos iniciales, extraoficiales y a veces casuales, mantenidos entre los dirigentes del Sindicato y los representantes de la Administración, parece advertirse cierto grado de receptividad para encontrar soluciones.

El Sindicato acoge con beneplácito el hecho de que se hayan abierto puertas y de que los miembros del Consejo de Administración hayan hecho gala de flexibilidad al permitir que las dos partes entablasen un debate al respecto. Si bien el tema es muy complejo, aún resta mucho trabajo que hacer hasta que se alcance un acuerdo, esperamos poder plantearles en el futuro una nueva propuesta.

Probablemente huelgue decir que los miembros del personal de todas las partes del mundo siguen este tema con sumo interés y esperan mucho de nosotros, tanto del Sindicato como de la Oficina. En aras de la transparencia, les mantenemos sistemáticamente informados de la evolución de la situación.

Aparte de este tema en concreto, el Sindicato también quisiera plantear algunas cuestiones que se refieren al examen de la estructura exterior de la Oficina. A este respecto, me centraré en tres esferas fundamentales: la seguridad del empleo, las situaciones de empleo precario y, según señalé anteriormente, la movilidad. Permítanme referirme a cada uno de estos temas de manera breve y ordenada.

Desde el principio, desde que los consultores emprendieron sus labores iniciales en 2007, el Sindicato viene planteando la cuestión relativa a la salvaguarda de la seguridad del empleo como su máxima prioridad en relación con el Examen de la estructura exterior de la Oficina. Nos anima que la propia Administración haya afirmado que se está haciendo todo lo posible por garantizar que el número de pérdidas de puestos de trabajo sea casi nulo, «lo más cercano posible a cero». Las referencias a la readaptación y a la reinserción profesional, en especial para los miembros del personal cuya relación de trabajo con la OIT se podría dar, si no, por terminada, constituyen un elemento fundamental.

El Sindicato también ha solicitado que se le suministre información y, siempre que sea posible, estimaciones y proyecciones claras acerca de las repercusiones sociales y humanas de la propuesta de Examen de la estructura exterior de la Oficina. Agradecemos la referencia a un impacto «cercano a cero», pero aun así el personal está ansioso por saber cuán próxima a cero se situará esa cifra.

Habida cuenta de la rápida expansión del programa de cooperación técnica de la Oficina y del creciente uso y, en algunos casos, abuso de los contratos de cooperación técnica en la Oficina, que imponen importantes limitaciones respecto del estatus y la trayectoria profesional de los funcionarios que tienen ese tipo de contratos, es necesario prestar especial atención a estos extremos en el Examen de la estructura exterior de la Oficina. Hemos planteado, tanto de manera oficial como extraoficial, una serie de sugerencias encaminadas a garantizar la igualdad de trato entre el personal remunerado con

cargo al presupuesto ordinario y aquellos funcionarios que pueden llegar a pasar 5, 10, 15 o más años al servicio de la Oficina, con contratos de cooperación técnica.

Otra preocupación grave se deriva de la propuesta de expansión de los denominados coordinadores nacionales. Los coordinadores nacionales tienen en la Oficina un estatus singular y, que yo sepa, sin equivalente en el Sistema Común de las Naciones Unidas. Si bien dicho personal es titular de los contratos de trabajo con la OIT, queda exceptuado de gran parte de las disposiciones contenidas en el Estatuto del Personal de la OIT.

En el documento se propone que los cargos de coordinador nacional de la OIT sean creados o suspendidos en los países en función de las necesidades y de los recursos financieros del programa. Sin embargo, según antes ya planteamos y ahora reiteramos en esta tribuna, el examen de las normas que rigen las condiciones de servicio de los coordinadores nacionales debería efectuarse antes de que se contemple la posibilidad de ampliar más este tipo de acuerdos de trabajo que, desde nuestro punto de vista, no reflejan un equilibrio adecuado entre la flexibilidad y la necesidad requerida en materia de seguridad del empleo.

Es también preciso reconsiderar las responsabilidades del personal de la categoría de los servicios generales y de los funcionarios nacionales de las oficinas exteriores, para garantizar que el grado que se les atribuye corresponda al trabajo que de hecho realizan.

En lo referente a la movilidad, la Administración ha recalcado en muchas ocasiones el vínculo que existe entre las propuestas de enmienda al artículo 4.2 del Estatuto del Personal y el examen de la estructura exterior de la Oficina. La observación se nos antoja más que pertinente. Una vez más abundamos en ese sentido y... conste en acta que no siempre discrepamos de la opinión de la Administración.

Permítanme concluir formulando otra observación con la que, estoy seguro, también coincidirá la Administración. No estamos aquí para cogestionar, pues aceptamos sin reservas que no es ese nuestro cometido, ni queremos que lo sea.

Consideramos sin embargo que, en estos tiempos en que los cambios se concatenan cada vez más aprisa, en estos tiempos de crisis, la posibilidad de que los representantes del personal participen en el examen de las cuestiones referentes a las condiciones de trabajo desde sus fases más tempranas agregaría sin lugar a dudas valor al proceso. Es legítimo suponer que ésta es precisamente la razón por la que el cometido del Sindicato del Personal viene lisa y llanamente consagrado en el Estatuto del Personal.

Expresamos una vez más la esperanza de que el diálogo recién entablado con la Administración abone el terreno no sólo para hallar una solución al conflicto actual, sino también para reconstruir la confianza en todo el sistema de diálogo en que reposa la Oficina.

Gracias por su atención.