OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.307/9/2 (Rev.)
307.ª reunión

Consejo de Administración

Ginebra, marzo de 2010

NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

Segundo informe: Cuestiones de personal

Índice

Página

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 4

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 5

c) Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas 5

V. Otras cuestiones de personal 6

a) Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Estatuto del Tribunal 6

Anexo

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Presupuesto, Programa y Administración del Consejo de Administración (307.ª reunión – marzo de 2010) 7

I. Declaración del representante del personal
(Octavo punto del orden del día)

1. La declaración del representante del personal se reproduce en el anexo del presente documento.

II. Composición y estructura del personal
(Noveno punto del orden del día)

2. La Comisión pasó a examinar un documento [1] sobre la composición y 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, se refirió a la declaración del representante del personal y señaló que había un clima más positivo que en la reunión de noviembre de 2009. Instó a la OIT a que actuara como un organismo de excelencia en cuestiones relativas a las relaciones laborales y destacó la necesidad de que se celebrasen consultas con periodicidad. Solicitó que se facilitase mayor información sobre los progresos de la hoja de ruta para reanudar el diálogo en la OIT que se acordó entre la Oficina y el Sindicato del Personal en noviembre de 2009.

4. Acogió con beneplácito las mejoras introducidas con respecto al equilibrio de género en todo el personal de la OIT y solicitó a la Oficina que siguiese proporcionando información al respecto.

5. El Grupo de los Trabajadores expresó su preocupación por el número reducido de funcionarios con contratos sin límite de tiempo en comparación con los que tenían contratos de corta duración más precarios, en particular los que prestaban servicios a la OIT por un período inferior a cinco años y, por consiguiente, no estaban totalmente integrados en el plan de pensiones. El grupo también destacó la situación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en el que, al parecer, sólo 10 funcionarios tenían un contrato permanente y 473 estaban en una situación precaria. Se debían corregir dichos desequilibrios.

6. El Grupo de los Trabajadores también comentó que, en su opinión, no se estaba poniendo suficiente empeño en corregir la situación del número de países que, o bien no estaban representados, o estaban insuficientemente representados entre el personal de la OIT.

7. La Sra. Horvatič, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, tomó nota de la información contendida en el documento.

8. El representante del Gobierno de Túnez, hablando en nombre del grupo africano, se refirió al equilibrio geográfico que se mostraba en el cuadro III del informe y destacó la representación insuficiente de los países africanos. Añadió que ése era el caso para los puestos lingüísticos, y no lingüísticos y destacó la necesidad de que se adoptase un enfoque mucho más igualitario desde el punto de vista geográfico en relación con el personal, con independencia de su nivel, incluso en puestos de dirección.

[1] Documento GB.307/PFA/9.

9. El representante del Gobierno de Sudáfrica suscribió la declaración del orador precedente y reiteró la solicitud de la región de África, formulada en la discusión de la Comisión en marzo de 2009, de que se facilitara información más detallada en el informe sobre las contrataciones recientes y las jubilaciones previstas.

10. El representante del Gobierno de Nigeria también hizo suya la declaración formulada en nombre del grupo africano y expresó su especial interés por que más nigerianos formasen parte del personal de la OIT. Se refirió a la distribución general del personal por edades y destacó la necesidad evidente de que hubiese una planificación clara de la sucesión del personal.

11. La representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM), expresó su apoyo respecto al empeño de la Oficina por mejorar la diversidad del personal mediante procesos de contratación transparentes y objetivos.

12. Recordó a la Comisión la solicitud formulada por el grupo de los PIEM en noviembre de 2009 en el sentido de que se elaborase un informe de aplicación respecto a la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2006-2009. El grupo consideraba que en ese informe se debían determinar las enseñanzas aprendidas del pasado y, por consiguiente, debía contribuir a establecer y ajustar criterios de referencia y metas para la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015, aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009. Declaró que el informe se podría distribuir entre las reuniones y discutir en una reunión informal.

13. Asimismo, recordó a la Oficina algunas solicitudes formuladas por los PIEM en noviembre de 2008 y marzo de 2009 en el sentido de que se facilitase información más detallada sobre los puestos vacantes, en particular, los que hubiesen estado vacantes durante más de seis meses. De igual modo, los PIEM habían solicitado durante los diez últimos años que se facilitasen datos sobre la distribución del personal entre la sede y las oficinas exteriores.

14. En conclusión, destacó la importancia de la composición y estructura del personal para garantizar una gestión eficaz basada en los resultados y, por consiguiente, para alcanzar los objetivos de la OIT, en particular atendiendo a las expectativas expresadas en el Pacto Mundial para el Empleo y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

15. El representante del Gobierno del Japón, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), tomó nota del informe enjundioso presentado por IRIS e instó a la Oficina a que acelerara la implantación de IRIS en el terreno a fin de proporcionar datos más completos y precisos sobre la OIT en las regiones. El orador tomó nota de que el número total de miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores no lingüísticos había aumentado de 645, en 2005, a 698, en 2009, mientras que había tan sólo 3 personas más de esa misma categoría procedentes de la región de Asia y el Pacífico. Consideraba que ello no estaba en consonancia con la población y las dimensiones de la región, la cual había estado insuficientemente representada durante mucho tiempo y que, por consiguiente, la contratación de nuevos miembros del personal parecía estar en contradicción con el artículo 4.2 del Estatuto del Personal.

16. El orador recordó que la diversidad geográfica del personal era uno de los elementos fundamentales de la Estrategia en materia de Recursos Humanos, e instó a la Oficina a que llevará a cabo un análisis detenido de las causas fundamentales del problema y propusiera al Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2010, medidas correctivas y plazos específicos para corregir el desequilibrio geográfico. Solicitó que, a fin de promover

mejor la diversidad geográfica, la sección 1 del anexo I del Estatuto de Personal de la OIT (Requisitos lingüísticos distintos para los funcionarios cuya lengua materna sea uno de los idiomas de trabajo, y para aquellos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo) se aplicase plenamente y se tuviese en mente en los procedimientos de contratación del personal de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores en el marco del Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS).

17. El representante del Gobierno del Japón hizo hincapié en la cuestión de la representación insuficiente. Expresó su preocupación porque, de hecho, el número de funcionarios japoneses había disminuido en relación con el año anterior, y solicitó a la Oficina que presentase medidas y plazos concretos para subsanar ese desequilibrio. En cuanto al número de funcionarios en grados superiores, recordó que en la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2006-2009 se había establecido una meta para que un tercio de los puestos P5 existentes que quedaran vacantes a finales de 2009 se reclasificasen a la baja, y señaló que éste había sido el caso de sólo nueve miembros del personal P5 entre 2006 y 2009. Solicitó a la Oficina que explicara la discrepancia entre la meta y la realidad, y propusiera medidas y plazos concretos para mejorar la situación. Por último, propuso que también se redujese el grado de los puestos de los servicios generales a fin de reducir los costos de personal, y solicitó que en el informe se proporcionase información más detallada sobre la distribución del personal de la categoría de servicios generales por grados.

18. El representante del Gobierno de la India hizo suyos los comentarios formulados en nombre del grupo de Asia y el Pacífico y añadió que la India estaba especialmente preocupada por el desequilibrio geográfico del personal. Señaló que pese a que se habían introducido mejoras, seguía habiendo desigualdades de género y recordó la utilidad del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género. Por último, destacó la necesidad de promover la contratación de funcionarios procedentes de países en desarrollo, e indicó que el mecanismo del RAPS debía utilizarse en consecuencia.

19. En respuesta a los comentarios y preguntas formulados por la Comisión, la Directora del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos (HRD) coincidía en que cabía introducir mejoras en el informe ordinario sobre la composición y estructura del personal. Sin embargo, dichas mejoras no podían consistir simplemente en añadir los diferentes tipos de datos solicitados por los distintos grupos. HRD se proponía ajustar la información proporcionada a las metas e indicadores contenidos en la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015 al elaborar el primer informe sobre la aplicación de la estrategia que se presentaría en marzo de 2012. Entretanto, la Oficina seguiría proporcionando datos sobre todos los ámbitos de interés, ya fuera a través de un informe ordinario, o mediante informes preparados a petición de los grupos.

20. HRD también había emprendido la iniciativa de publicar información en su sitio web sobre el alcance y las tendencias de la contratación y las prácticas de ascensos, en particular sobre los progresos realizados para lograr una fuerza de trabajo más equilibrada en lo que respectaba al género, la diversidad regional y la promoción del personal competente en el seno de la Organización frente a la contratación de nuevos miembros de personal. HRD ampliaría esa iniciativa a otras esferas.

21. En cuanto a la solicitud de obtener información actualizada sobre la aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2006-2009, la Directora de HRD recordó que en la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015 se trataba de redefinir y reorientar los principales ámbitos de acción de la estrategia anterior, en particular la contratación y selección, la diversidad, la movilidad, la gestión del desempeño, la promoción del desarrollo de las competencias profesionales y la formación, la seguridad y el equilibrio entre la vida familiar y laboral. HRD seguiría presentando

informes sobre estos ámbitos, pero dichos informes se estructurarían en torno a los cuatro resultados de la estrategia reorientada. En ese sentido, la Directora reiteró la propuesta formulada en noviembre de 2009 de organizar reuniones de información sobre ámbitos de trabajo específicos del Departamento destinadas a los grupos interesados.

22. En relación con el diálogo social en el seno de la Oficina, la Directora indicó que el hecho de que hubiese algunos puntos de desacuerdo con el Sindicato del Personal no había impedido que la administración siguiera participando en un diálogo diario con los representantes del personal, tanto en la sede como en las regiones, en relación con todos los ámbitos de actividad del Departamento, como la contratación y la selección, el examen de la estructura exterior, las iniciativas para conciliar la vida laboral y familiar, y la política en materia de contratos.

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
(Décimo punto del orden del día)

24. La Comisión pasó a examinar un documento [2] sobre las Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, presentado para información.

25. Sir Roy Trotman indicó que la OIT parecía estar obteniendo mejores resultados que otras organizaciones en lo que respectaba al logro del equilibrio de género, en particular en los grados más altos. Su Grupo insistía en que se debían seguir realizando esfuerzos para garantizar un equilibrio de género en todos los planos, incluso mediante la apertura de oportunidades de carrera para las funcionarias, y no exclusivamente por conducto de la contratación de candidatos externos.

26. En cuanto a la solicitud de armonizar las prácticas de pagos por separación de servicio en el sistema de las Naciones Unidas, Sir Roy Trotman consideró que ello no debía dar lugar a una reducción sistemática de las prestaciones. El sistema común dejaba suficiente margen de maniobra y la OIT tenía el deber de ser un modelo para las demás organizaciones en lo que respectaba a las condiciones de empleo. Instó a la Oficina a que emprendiera negociaciones con el Sindicato del Personal antes de presentar una propuesta al Consejo de Administración en noviembre de 2010.

27. La Comisión tomó nota del documento.

[2] Documento GB.307/PFA/10.

IV. Cuestiones relacionadas con las pensiones
(Undécimo 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 un documento [3] para información relativo a las Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del 56.º período de sesiones del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

29. Sir Roy Trotman señaló que el valor de los activos de la Caja, que a raíz de la crisis financiera había disminuido, parecía haberse recuperado ya que había vuelto a aumentar su valor de mercado y se estaba cumpliendo el objetivo con respecto a la tasa real de rendimiento de la Caja a largo plazo. Asimismo, señaló que la estrategia prudente de inversión de la Caja tenía por objetivo preservar el capital principal a largo plazo. Señaló que había aumentado el número de miembros de personal que cotizaban a la caja, pero que también había aumentado el número de funcionarios que se separaban del servicio a los cinco años antes, de estar plenamente integrados en el plan de pensiones. Su Grupo solicitó que se examinara detenidamente esa cuestión en el contexto de la política de contratos de la Oficina. Asimismo, solicitó que se facilitara información estadística al respecto.

30. La Comisión tomó nota del documento.

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

31. La Comisión tomó nota del informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales [4].

c) Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

32. La Comisión tuvo ante sí un documento de la Oficina [5] relativo a las propuestas de nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT, con arreglo a lo dispuesto en el apartado *c)* del artículo 6 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

33. El Sr. Julien hizo notar que el Sr. Michel Barde abandonaría el Comité de Pensiones del Personal y le agradeció su excelente labor en el seno de ese Comité, al igual que en otras Comisiones de la Organización.

[3] Documento GB.307/PFA/11/1.

[4] Documento GB.307/PFA/11/2.

[5] Documento GB.307/PFA/11/3.

34. Sir Roy Trotman anunció con satisfacción que el Sr. Marc Blondel había aceptado mantenerse en su cargo por un nuevo mandato de tres años.

35. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción de la siguiente resolución en su 99.ª reunión (junio de 2010):***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Nombra como miembros o miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un período de tres años hasta el 8 de octubre de 2013, a los siguientes miembros o miembros suplentes:

Miembros:

Sr. D. Willers (Gobiernos)

Sr. J.-P. Bernard (Empleadores)

Sr. M. Blondel (Trabajadores)

Miembros suplentes:

Sr. T. Montant (Suiza)

V. Otras cuestiones de personal
(Duodécimo punto del orden del día)

a) Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Estatuto del Tribunal

36. La Comisión pasó a examinar un documento [6] sobre el momento en que el Consejo de Administración debía examinar la posibilidad de que los sindicatos y asociaciones de personal presentasen quejas en su propio nombre ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. La Comisión apoyó el siguiente punto que requiere decisión:

37. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que inscriba este punto en el orden del día de su 310.ª reunión (marzo de 2011), para su examen sobre la base de los resultados del 65.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de cualquier otro acontecimiento pertinente.***

Ginebra, 22 marzo de 2010.

Puntos que requieren decisión: párrafo 35;
párrafo 37.

[6] Documento GB.307/PFA/12/1.

Anexo

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Comisión de Presupuesto, Programa y Administración del Consejo de Administración

(307.ª reunión – marzo de 2010)

Señora Presidenta, señor Director General, miembros del Consejo de Administración, estimados colegas y demás personas presentes en la sala.

Antes de entrar en el contenido de mi discurso quisiera empezar por expresar mi simpatía y solidaridad con los pueblos de Haití y Chile cuyas vidas se han visto afectadas por los terribles terremotos que afectaron a sus países este año. En Haití, las Naciones Unidas perdieron más de 100 miembros del personal que estaban allí para contribuir al desarrollo y a la paz de ese país.

Yo me encontraba en Santiago asistiendo a la reunión de la CAPI cuando sobrevino el terremoto, y debo decir que la respuesta del Departamento de Seguridad de la CEPAL y del personal encargado de restablecer el funcionamiento de la Oficina de Santiago fue impresionante. Hemos iniciado una colecta para el personal y para el pueblo de Haití y haremos lo mismo, en colaboración con nuestra federación, para apoyar los esfuerzos de socorro en el sur de Chile.

Al igual que nuestras organizaciones se movilizan para responder a esas crisis también se movilizan las personas, el personal, que integran el sistema de las Naciones Unidas, en solidaridad con los pueblos de Chile y de Haití.

Paso ahora a los acontecimientos más recientes que han afectado las relaciones laborales en la Oficina.

En noviembre pasado, muchos de ustedes habrán notado en las intervenciones el deterioro de las relaciones laborales en la OIT. Algunos se refirieron a un clima «siberiano» que predominaba en las relaciones laborales y pidieron que se volviera a las negociaciones de buena fe. Otros hablaron de una «cultura de conflicto» en la Oficina que se interponía a la aplicación con éxito de la estrategia en materia de recursos humanos. Se alentó a todos los interesados, incluido nuestro sindicato, a trabajar constructivamente para encontrar una solución a estas dificultades.

Como Presidente del Comité del Sindicato del Personal, sería un eufemismo decir que hemos aguardado con interés la oportunidad de reaccionar a lo que se dijo en esta sala hace pocos meses. Pero en lugar de centrarnos en una cultura de conflicto, en particular dentro de las paredes de la OIT, preferimos centrarnos en el retorno a una cultura de negociación.

Personalmente, me comprometo a que el Sindicato aporte su contribución para encontrar una solución. Fue el Sindicato el que tomó la iniciativa en noviembre pasado cuando propusimos una hoja de ruta para reanudar el diálogo de buena fe dentro de la Oficina. Como parte de esa hoja de ruta, en un esfuerzo para calmar la situación y promover una cultura de prevención de los conflictos, el Sindicato se comprometió a respetar el alto el fuego.

El Sindicato celebra la decisión del Director General de solicitar la intervención del Director Ejecutivo del Sector de Protección Social con miras a encontrar una solución. El Sr. Assane Diop es alguien que tiene mucha experiencia práctica en el ámbito de las relaciones laborales, en particular en momentos de crisis. Reconocemos su intervención como una muestra de la voluntad del Director General de hacer algo concreto para solucionar este clima insostenible en las relaciones laborales.

Por respeto al proceso de mediación, el Sindicato no ha lanzado bombas. Desgraciadamente, seguimos recibiéndolas de la otra parte, como Sindicato y como miembros del personal. Desde la censura continua de las comunicaciones del Sindicato a las represalias contra el representante del personal, pasando por, una vez más, modificaciones en los procedimientos reglamentarios sin negociación y una denegación continua de nuestro derecho a contratar a nuestro propio consejero jurídico.

En relación con los cambios introducidos en los procedimientos reglamentarios, la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones, nuestro órgano de apelación imparcial e independiente, ha señalado en sus dos últimos informes anuales que la Oficina se ha apartado de las normas y procedimientos aplicables con respecto a la contratación y selección, el recurso a contratos de corta duración, y los denominados contratos de «cooperación técnica».

¿Qué debemos hacer ante esta situación? ¿Qué deben hacer el Sindicato y la Administración para solucionar estos problemas? Es muy sencillo, debemos reunirnos y negociar de buena fe para encontrar soluciones.

Lo que no podemos aceptar como miembros del personal son cambios unilaterales en las prácticas y las normas, sin que se celebren negociaciones o consultas de buena fe. Si algo no funciona, el cambio debe negociarse y no imponerse, pero el cambio no puede darse a cualquier precio. Si estamos en un período de tregua, deben cesar las provocaciones pero, desgraciadamente, esto no ha ocurrido.

Imaginen nuestra sorpresa cuando el Sindicato recibió información de distintas fuentes de la OIT acerca de una consultoría sobre la posible deslocalización o incluso subcontratación de funciones básicas de la Oficina.

¿Acaso no es esta una cuestión que puede tener graves consecuencias para nuestro personal y con respecto a la cual se debería haber consultado al Sindicato desde el principio? El hecho de que no se transmitiera esta información al Sindicato, de que tuviéramos conocimiento de ella por vías oficiosas y no a través de nuestros interlocutores designados, levanta inmediatamente sospechas y quebranta la confianza.

Cuando hablamos de una cultura de conflicto, ¿quién es el responsable? Hágannos participar desde un principio para llegar a un entendimiento común de los problemas. Permítannos trabajar como asociados en la búsqueda de soluciones, así se evitarían las confrontaciones que estamos viviendo, en donde el personal teme por sus puestos de trabajo, con el impacto inevitable que esto tiene en la moral de toda la Oficina.

Cabe señalar que algunas de las personas cuyas funciones son objeto de las posibles deslocalizaciones son las mismas con las que cuenta la Oficina para desplegar IRIS en el terreno. Este no puede ser un medio eficaz de asegurar una gestión sin problemas de este importante proceso de transformación.

Es irónico que la OIT, que ha elaborado numeroso material sobre la reestructuración socialmente responsable, asesorado a los países y promovido el diálogo social como un aspecto fundamental para tener éxito, pase totalmente por alto estos principios de sentido común cuando se trata de ella.

El Servicio de asistencia de la OIT, que se estableció para ayudar a las empresas a poner en práctica los principios del trabajo decente, promueve un enfoque responsable de la reestructuración, en el que se describen cinco pasos. ¿Saben cuál es el primero? El diálogo. ¿Y el segundo? La información y consulta, en otras palabras, de nuevo, el diálogo.

Evidentemente no tengo que entrar en los detalles de los costos y beneficios de una reestructuración socialmente responsable con ustedes, que tienen que hacer frente a estas cuestiones en sus países y en sus empresas diariamente.

Pero cabe preguntarse entonces ¿por qué, si podemos promover estos principios de probada eficacia en sus países, no hay ni interés ni intención de aplicarlos en nuestra propia situación? ¿Por qué no aplicamos lo que predicamos?

En su lugar, nos vemos arrastrados a una situación en la que el punto de partida es la desconfianza, la confrontación. Tenemos que encontrar una solución … y pronto.

Muchos de los problemas identificados en las normas existentes, en particular en relación con la contratación y selección y los contratos precarios, requieren un cambio negociado. Nuestros afiliados están pidiendo cambios, con respecto al empleo precario, el trato discriminatorio entre el personal contratado localmente y el internacional, y el fortalecimiento de la objetividad, la transparencia y la equidad en los procedimientos de contratación y selección.

Sólo con ver los documentos que tienen ante sí se darán cuenta de que es necesario introducir cambios y de manera urgente. Aunque es prácticamente imposible sacar verdaderas conclusiones de la información presentada en el documento sobre la Composición y Estructura del Personal, el Sindicato pudo hacer sus propios cálculos, que revelan una preocupante tendencia en la OIT.

Desde 1997, observamos un incremento del personal con contratos que la Oficina denomina «de cooperación técnica» de más del 123 por ciento hasta tal punto que estos hombres y mujeres representan el 40 por ciento de la fuerza de trabajo de la Organización. Al mismo tiempo, si bien el presupuesto ordinario se ha mantenido constante, el número total del llamado personal fijo se ha reducido como porcentaje total del personal, de un 80 por ciento en 1997 a apenas un 60 por ciento hoy en día. Dadas las consecuencias que ello tiene para la seguridad del empleo y las condiciones de trabajo del personal con contratos de cooperación técnica, es necesario que se preste una atención urgente a la cuestión.

Estamos dispuestos a negociar pero para ello es necesario que se respeten las normas existentes. Se requiere apertura y claridad sobre lo que es negociable y lo que no lo es. Esto ya está establecido en el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento.

Nos comprometemos a volver a una cultura de prevención de conflictos. Lo que pedimos es que la Administración no nos coloque en una situación en la que nos veamos obligados a reaccionar y a luchar, porque el día en que renunciemos a esta obligación de negociar cuando sea posible, y de actuar con determinación cuando nos obliguen a ello, ese día dejaremos de ser un sindicato digno de ese nombre.

Esperamos sinceramente que el proceso de mediación conduzca a resultados concretos en un futuro cercano. No es sólo una esperanza sino también una obligación.

Esperamos estar en condiciones de anunciarles estos resultados en noviembre, y no tener que presentarnos en la sala del Consejo de Administración para movilizarnos en respuesta a una provocación.

La credibilidad de nuestra Organización está en juego. Si queremos que el trabajo decente empiece aquí, la OIT tiene que practicar esos mismos principios que pregona al mundo entero.

Esperamos que nuestros homólogos estén dispuestos a asumir el reto; nosotros, por nuestra parte, lo estamos.

Muchas gracias.