

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

WT/BFA/W/120
24 de junio de 2004

(04-2736)

Comité de Asuntos Presupuestarios,
Financieros y Administrativos

SUPERVISIÓN DEL PERSONAL SUPERNUMERARIO

Introducción

1. Los Miembros del Comité recordarán que en 2003 la Secretaría acordó facilitar información sobre los esfuerzos destinados a supervisar y controlar la utilización de personal supernumerario en la OMC.

Tipos de personal supernumerario

2. El personal supernumerario se puede desglosar en tres tipos diferentes:
- a) Sustitución del personal con licencia por maternidad o licencia prolongada por enfermedad.
 - b) Personal supernumerario con contratos de corta duración, por ejemplo, intérpretes contratados por días para prestar sus servicios en reuniones cuando sea necesario, contratando más personal para situaciones especiales (por ejemplo, acontecimientos importantes que requieren guardias adicionales y más funcionarios con el fin de hacer frente a períodos de carga de trabajo máxima para la preparación de documentos (traductores y personal de tratamiento de textos).
 - c) Personal supernumerario de largo plazo, para responder a necesidades que no pueden satisfacerse con los recursos de personal del presupuesto ordinario.
3. Precisamente, el tipo de personal supernumerario mencionado en el apartado 2 c), es el que en los últimos años ha preocupado a la administración y a los Miembros, lo cual ha conducido a examinar más detenidamente la utilización de personal supernumerario. En el siguiente cuadro se resume la situación a finales de abril con respecto a la utilización de este tipo de personal:

Duración del contrato (meses)	Divisiones de apoyo	Divisiones operativas
Menos de 6	7	5
6 – 12	4	4
12 – 24	11	4
24 – 36	22	0
Más de 36	10	1

Medidas para supervisar y controlar la utilización de personal supernumerario

4. Recientemente se han introducido una serie de medidas con objeto de lograr una mejor supervisión y control de la utilización de personal supernumerario.

5. Entre estas medidas figuran:

- a) La aprobación de los Miembros en los dos últimos ejercicios presupuestarios de incorporar al presupuesto ordinario puestos de personal supernumerario de funcionarios que han estado cumpliendo las mismas funciones por un período de cuatro años.
- b) Supervisar mensualmente los gastos de personal, División por División, para advertir rápidamente acerca de las economías y los excesos de gastos previstos; de esta forma, las situaciones críticas pueden señalarse a la atención de la Dirección y pueden adoptarse medidas para identificar los recursos disponibles en otra parte que puedan remediar el problema temporalmente.
- c) La decisión de la Dirección de emprender un ejercicio de asignación de recursos con objeto de examinar la situación general de la OMC, determinar si se dispone de los recursos suficientes donde más se necesitan, ver dónde podrían identificarse ahorros y estudiar las posibilidades de contratación externa. Uno de los objetivos del ejercicio es liberar recursos que podrían luego utilizarse para satisfacer las actuales necesidades que ahora se satisfacen mediante la financiación del personal supernumerario. Se han completado las dos primeras etapas del ejercicio, es decir, la información de los Directores y el análisis de las respuestas. La próxima etapa consistirá en entrevistas individuales con los Directores para examinar sus respuestas en profundidad.

6. Algunos Miembros han llamado la atención sobre la necesidad de garantizar un mejor control del proceso de incorporación mencionado *supra*. En particular, se han expresado preocupaciones por el hecho de que el consiguiente traslado de funcionarios, de puestos supernumerarios a puestos del presupuesto ordinario, constituye una entrada informal en el empleo ordinario en la Organización y debería controlarse más estrictamente.

7. Se señala a la atención de los Miembros el hecho de que todo el personal contratado a corto plazo, con excepción de las verdaderas contrataciones ocasionales, está actualmente sujeto a la evaluación de la actuación profesional, al igual que los funcionarios con contratos de plazo fijo y contratos ordinarios. La prolongación de los contratos a corto plazo está sujeta a la confirmación de una actuación profesional satisfactoria.

8. Pese a las medidas adoptadas para garantizar que el personal contratado a corto plazo siga en el servicio únicamente si continúan siendo necesarios sus servicios y si su actuación profesional es siempre satisfactoria, quizás el Comité considere oportuno examinar otras formas de controlar en forma apropiada la conversión del personal con contratos de corto plazo. Una opción posible, que se ha introducido en otras organizaciones, es proveer el puesto por concurso, una vez aprobada la incorporación por el Comité de Asuntos Presupuestarios, Financieros y Administrativos.

Situación actual

9. Debido en parte a la introducción del factor de puestos vacantes en el presupuesto de 2004, como resultado de la cual los fondos disponibles para los puestos vacantes de personal supernumerario se han reducido en un 40 por ciento, el último análisis de los gastos de personal

supernumerario en 2004 indica que si continúan las tendencias actuales se registrará un déficit al final del año. En consecuencia, se está informando al personal con contratos de corto plazo, de carácter mensual de que posiblemente sus contratos no se prorroguen después del 30 de septiembre de 2004, en vista de la necesidad de reducir las actividades sufragadas con recursos de personal supernumerario. Entretanto, la Secretaría sigue procurando identificar medios para reducir la presión sobre la financiación del personal supernumerario.
