



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS sobre cuestiones relacionadas con la política de personal y las condiciones de servicio

1. Las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC y el Programa de Lucha contra la Oncocercosis valoran la oportunidad de dirigirse al Consejo Ejecutivo para informar de los progresos realizados desde la 105^a reunión del Consejo, (enero de 2000) y señalar a su atención algunos de los motivos de preocupación más importantes del personal.

REFORMA EN LO TOCANTE A LOS RECURSOS HUMANOS

2. Las asociaciones del personal se complacen de que la Directora General haya tomado medidas concretas para promover la reforma de la gestión de los recursos humanos. Las asociaciones del personal han participado activamente en este proceso, que dio lugar a recomendaciones acordadas sobre asuntos como el personal temporero con muchos años de servicio y la política contractual de compromiso con la excelencia mediante la conservación, la contratación o la motivación de personal altamente calificado.

3. Después de la última reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, celebrada en junio de 1999 en Ginebra, se han formulado recomendaciones para limitar el empleo de personal con contratos de corta duración estrictamente a periodos de 11 meses como máximo. Las asociaciones del personal han contribuido enormemente a este proceso por conducto del Grupo de trabajo especial sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos establecido por la Directora General en agosto de 1999. El Grupo de trabajo entendió que se debían adoptar medidas concretas para mejorar la situación del personal temporero con muchos años de servicio, y que a los administradores debía exigírseles una mayor responsabilidad en cuanto a la contratación de personal temporero. Una propuesta encaminada a reducir la desigualdad que recibió fuerte apoyo fue la de asimilar el personal temporero actual con un largo periodo de servicio al personal contratado a plazo fijo mediante una selección competitiva interna, si las tareas cumplidas siguen siendo necesarias después de 11 meses.

CUESTIONES PENDIENTES

4. A pesar de los logros conseguidos bajo la dirección de la Dra. Brundtland, las asociaciones del personal siguen teniendo serias inquietudes acerca de algunas cuestiones pendientes, tales como el re-emprego de jubilados, el hostigamiento de los representantes del personal, la política de la Comisión de

Administración Pública Internacional (CAPI) sobre las condiciones de empleo, y la falta de coherencia en la aplicación de las normas en la Organización.

5. Las asociaciones del personal comprenden que la Organización vuelva a contratar funcionarios jubilados con muchos años de servicio para aprovechar sus calificaciones y competencias. No obstante, la violación continuada de las decisiones de política general adoptadas por el Gabinete en diciembre de 1998 tiene una repercusión negativa en la Organización, el perfeccionamiento de los recursos humanos y, sobre todo, la moral del personal, especialmente por cuanto algunos contratos carecen de estipulaciones claras, duplican las tareas del personal en funciones y privan a este último de la oportunidad de tener la misma capacidad ejecutiva. Las asociaciones del personal ya han indicado que este asunto puede resolverse aumentando a 62 años la edad de jubilación de los funcionarios que así lo deseen, e imponiendo mayores restricciones al reemplazo de funcionarios jubilados.

6. Las asociaciones del personal están muy preocupadas por el hecho de que sus derechos no se hacen efectivos de manera uniforme en toda la Organización. La asociación del personal de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental sigue tropezando con muchas dificultades al tratar de cumplir las tareas básicas prescritas por el mandato de la Organización y no es consultada sobre cuestiones de personal. En varias ocasiones, la oficina regional no apoyó ni facilitó ni siquiera las solicitudes formuladas para que el representante del personal asistiera a las reuniones de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales. El hostigamiento de los representantes del personal ha alcanzado un nivel inaceptable en esa oficina regional, al punto de que su carrera se ve comprometida y amenazada.

7. De conformidad con las recomendaciones hechas por el Consejo Mundial de Personal/Administración en junio de 1999 sobre el hostigamiento y el matonismo, la asociación del personal de la Oficina Regional para Europa organizó un curso sobre resolución de conflictos (Copenhague, 6 y 7 de abril de 2000), al final del cual los participantes redactaron un proyecto de documento para la elaboración de una política de la OMS sobre el hostigamiento. Ese documento debería ser útil para la Sede así como para otras oficinas regionales.

8. Se considera también que, en el pasado, se dedicó demasiado poco tiempo y dinero al perfeccionamiento y la capacitación del personal, y que es indispensable que la Organización invierta en su personal a fin de conseguir los objetivos fijados por la Directora General.

9. Los recientes cambios estructurales y organizacionales habidos a raíz del proceso de reforma han demostrado la importancia de promover la confianza mutua entre el personal y la administración. La celebración periódica de consultas y la asignación de recursos suficientes para la representación del personal son imprescindibles para mejorar la colaboración entre personal y administración. Este proceso de consultas y diálogo se ha alcanzado gradualmente en la Sede, y tenemos la satisfacción de comprobar que está madurando rápidamente. Las asociaciones del personal están empeñadas en lograr una estrecha colaboración, mediante el mejoramiento de su imagen y contribuyendo a las reformas de la OMS, para afianzar de ese modo el proceso de consultas y forjar una relación basada en la confianza mutua.

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS INTERNACIONALES

10. Aunque el sistema de las Naciones Unidas recomienda que se apliquen los principios de Noblemaire y Flemming¹ en lo tocante a las condiciones de empleo y la remuneración, la CAPI persiste en pasar por alto la base de este principio y las opiniones del personal expresadas por conducto de la Federación.

11. Además, el método de la CAPI para calcular el costo de vida en algunos lugares de destino, como Copenhague, ha dificultado la contratación de personal profesional con las más altas calificaciones que cabe esperar de los funcionarios de las Naciones Unidas. Ha habido varios casos de candidatos potenciales que han rechazado puestos en la Oficina Regional para Europa al conocer las condiciones financieras. Las asociaciones del personal ya han expresado su desaprobación mediante el boicoteo de la CAPI. Además, les preocupa profundamente que la política actual de la CAPI pueda obstaculizar los esfuerzos de la OMS por reformar su política de gestión de los recursos humanos. Las asociaciones del personal instan a la Directora General a que intervenga transmitiendo las preocupaciones de la Federación a los órganos rectores competentes de las Naciones Unidas.

12. En el quincuagésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 1999, el Secretario General propuso un nuevo examen del mandato y las funciones de la CAPI. En la resolución 54/238, la Asamblea General aceptó el principio del nuevo examen, pero no aceptó los términos y condiciones propuestos por el Secretario General y le pidió un informe en el que presentara hechos pertinentes en apoyo de ese nuevo examen.

13. Las asociaciones del personal de la OMS piden a los Estados Miembros que apoyen la propuesta presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas y las administraciones para reformar la CAPI. La reforma permitirá que la Comisión, tras 25 años de existencia, esté mejor preparada para hacer frente a los nuevos desafíos.

* * *

14. Las asociaciones del personal reiteran que seguirán promoviendo las mejores prácticas, protegiendo los derechos del personal y velando por que el Reglamento de Personal del Estatuto del Personal se apliquen en forma coherente en toda la Organización. También destacan la importancia de continuar el proceso de consultas iniciado por la Directora General y aseguran a los Estados Miembros que están empeñadas en hacer realidad los objetivos y la visión de la Organización.

= = =

¹ Los principios de Noblemaire y Flemming sirven de base para el establecimiento de los sueldos del personal de las categorías profesional y superior y del personal de servicios generales, respectivamente. Ambos principios apuntan a asegurar la competitividad. Según el principio de Noblemaire, la administración pública internacional debe ser capaz de contratar personal, incluido el mejor remunerado, de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Este principio se aplica tomando como referencia la administración pública nacional mejor remunerada. En virtud del principio de Flemming, los sueldos del personal de servicios generales se fijan sobre la base de encuestas periódicas acerca de las mejores condiciones locales existentes.