



---

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

Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Directora General, estimados colegas:

1. Esta intervención está dedicada a los seres humanos responsables y sensibles que somos todos nosotros, noción que la actual administración parece olvidar al formular su política de «recursos humanos» como si fuéramos otro de tantos productos explotables y prescindibles.
2. Cuando nos reunimos por última vez, en enero, discutimos algunos aspectos críticos de la reforma de los recursos humanos que requerían atención; a saber: las precarias condiciones de contrato del personal temporero a largo plazo, el sistema de contratos en general, la edad de jubilación, las relaciones personal/administración en lo que atañe a la financiación, la libertad de asociación, la comunicación, la consultación y el derecho fundamental del personal a negociar sus condiciones de empleo mediante negociación colectiva. En este contexto, inquirimos sobre el Centro Internacional de Cálculo Electrónico (CICE) y su inminente traslado, planeado sin haber consultado previamente con la Asociación del Personal.
3. Hace dos años se inició con gran pompa la reforma de la gestión de los recursos humanos. Se invirtió en ello mucho dinero, energía y horas de personal. Se hizo venir a consultores de renombre mundial y abultados honorarios para que nos confirmaran lo que ya todos sabíamos desde tiempo atrás. Su consejo ha sido más o menos ignorado, aunque se hicieron algunas propuestas constructivas. Para el personal, lo prioritario era resolver el problema de la temporería a largo plazo.
4. Hasta la fecha, no es mucho lo que se ha hecho para remediar esa situación. Como solución parcial de ese problema, habíamos propuesto que se impusiera una moratoria a la contratación de personal temporero mientras no se aclarase la situación de la plantilla de personal. Mientras tanto, se sigue contratando a personal por corto plazo, a un ritmo asombroso, con los consiguientes problemas de espacio. Se ha construido un nuevo estacionamiento para albergar el creciente número de automóviles, y se han traído módulos prefabricados para hacer frente a la avalancha. En los anexos el personal se está duplicando, incluso triplicando. Donde había vestíbulos hay ahora pasillos que separan espacios de trabajo improvisados, de dudosa ergonomía y poco saludables.
5. Uno de los ejemplos más flagrantes de la falta de equidad que sufre el personal temporero a largo plazo es la inexistencia de una licencia de maternidad remunerada. Una propuesta formulada por la administración consiste en conceder una licencia materna remunerada durante ocho semanas al perso-

nal por corto plazo, con la posibilidad de prolongarla otras ocho semanas sin remuneración. Aunque se trata de un paso en la dirección correcta, rechazamos toda alternativa inferior a 16 semanas. La propuesta no se ajusta a las propias recomendaciones de la OMS, basadas en análisis científicos. Choca directamente con la política internacional de la Organización (16 semanas es lo que la OMS recomienda a la OIT), que ha sido aprobada por los Estados Miembros y que, por lo que sabemos, no excluye específicamente a las mujeres que trabajan en organizaciones internacionales.

6. Desde el punto de vista de la justicia, la equidad y la coherencia con sus propias políticas, y teniendo en cuenta su revisión de las pruebas científicas disponibles sobre la salud de las madres y los recién nacidos, la OMS debería ofrecer las mismas prestaciones de maternidad a todas las mujeres que trabajan en ella (con contratos de corta duración o con nombramientos de plazo fijo). ¿Seguirá la OMS propugnando la adopción de un tipo de normas para los Estados Miembros y de dos tipos de normas para su propio personal? Esperamos conseguir su apoyo para evitar que este tipo de discriminación se haga realidad.

7. Nos complace informarles de que el tema del CICE ya ha sido resuelto, gracias a las negociaciones y las discusiones abiertas mantenidas por el personal y la administración. El CICE seguirá dentro de la OMS. He aquí un ejemplo práctico de lo que puede conseguirse cuando el personal y la administración colaboran potenciando la comunicación, las consultas y las negociaciones.

8. La comunicación con el personal fomenta la lealtad y asegura la satisfacción en el trabajo y una productividad continuada. Habiéndose constatado eso, ¿por qué sólo en raras ocasiones se ponen en práctica esos métodos simples pero decisivos? Es bien sabido, por otra parte, que cuando la comunicación se resiente surge el miedo, y que el miedo desemboca en conflictos, absentismo, comportamientos disfuncionales, rotación de los empleados y baja productividad. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de la comunicación, la concertación y la negociación.

9. Apreciamos profundamente la buena disposición y la apertura demostradas por la Directora General al darnos la oportunidad de reunirnos con ella de forma regular. A través del Consejo Mundial Personal/Administración hemos podido abordar varias cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Al final de este mes el Consejo se reunirá de nuevo para hablar, entre otras cosas, de los contratos, de la rotación y la movilidad, y de las recompensas y el reconocimiento.

10. La OMS nunca había sido tan rica: llega dinero sin cesar. Y los donantes confían en la nueva OMS, confían en que sabremos estar a la altura de nuestra responsabilidad mundial. Saben que podemos cumplir, y nosotros deseamos cumplir.

11. Desde fuera se nos valora, parecemos fuertes; desde dentro, en cambio, percibimos que nuestras paredes colectivas se están agrietando y han de ser apuntaladas.

12. Una encuesta realizada recientemente entre los empleados muestra que la moral y la satisfacción en el trabajo son bajas en la Organización, y que el personal está perdiendo el sentimiento de lealtad y de apropiación. Aunque hay «teóricos» que desacreditarán los resultados de este tipo de encuestas, especialmente cuando no les sean favorables, nosotros sostenemos que este sondeo es valioso y que el mensaje está claro y debe ser oído. Para quienes persistan en su escepticismo, cabe señalar que el aumento del número de recursos y de consultas a los diversos profesionales de ayuda a los empleados - Consejero del Personal, Mediador, personal del Servicio Médico Común -, así como de las visitas a profesionales de autoayuda externos, atestiguan el malestar del personal.

13. El personal es cada vez menos optimista respecto a la capacidad de la OMS para cumplir su mandato, dado el actual nivel de estrés e insatisfacción. El éxito de una organización, la lealtad de sus

empleados y la productividad dependen de cómo se trate al personal, a todo el personal. Si el personal tiene que dedicar energía a afrontar situaciones en las que no se respetan de manera coherente las reglas y los procedimientos debidos, se desdeñan las consultas, no se recompensa la excelencia, las decisiones de empleo responden a motivos políticos o personales, las perspectivas de carrera se ven frenadas, las aptitudes del personal se usan mal o no se aprovechan, y el logro de un puesto resulta imposible para el personal temporero a largo plazo, ello significa que esa energía no se invertirá de forma productiva. Por el contrario, si se les trata bien, los empleados trabajarán con energía, inteligencia y entusiasmo, y aumentará su productividad.

14. El personal aspira a la coherencia, la honradez, la responsabilización y el respeto mutuo en todos los niveles de la administración. Tengo aquí una petición avalada por casi 1200 firmas de todo el personal - personal de apoyo de la categoría profesional y de la categoría de servicios generales, contratados a plazo fijo y contratados por corta duración, Representantes de la OMS - en la que se demanda una situación de equidad para todo el personal contratado para tareas de larga duración. Espero recibir peticiones similares de la Oficina Regional para Europa y del CIIC. Señoras y señores, no es éste un problema exclusivo de la sede de la OMS, es un problema muy frecuente en las regiones, en las oficinas sobre el terreno y en todas las otras organizaciones del sistema común. El alto número de firmas refleja la frustración experimentada no sólo ante el deplorable problema de la temporería a largo plazo, que tiene repercusiones en todo el personal, sino también ante la manera en que se trata al personal en general. Es un mensaje claro: tenemos que empezar a reparar las paredes de nuestro edificio.

15. La **moral**, la **confianza en una administración justa y competente** y la **productividad** son aspectos muy interdependientes. Señoras y señores, ahí están las necesidades, ahí están los fondos, y ahí están las personas. Así pues, tenemos la capacidad necesaria para cumplir nuestra tarea.

16. Nuestro mensaje es muy sencillo: hagan lo necesario por el personal, y el personal hará lo necesario por ustedes.

## Respuesta de la Directora General

La Secretaría de la OMS proporciona asesoramiento y orientación de alta calidad sobre asuntos sanitarios y de esa manera da respuesta a las necesidades tanto del gobierno como de la sociedad civil de los Estados Miembros. Pese a las limitaciones que suponen unos recursos presupuestarios invariables y unas demandas que han ido en aumento, el personal de la OMS lleva a cabo una labor eficaz y efectiva, además de establecer una comunicación regular sobre diversos asuntos. Observo con beneplácito que la Asociación del Personal de Ginebra valora positivamente las reuniones que mantiene periódicamente conmigo. También observo con beneplácito que el Consejo Mundial Personal/Administración, creado poco antes de que yo asumiese la dirección de la OMS, se considera un instrumento valioso para fortalecer el diálogo entre el personal y la administración.

Puesto que la declaración de la Asociación del Personal de Ginebra no refleja, en general, el tono de nuestras conversaciones, en esta ocasión he decidido responder por escrito. En el párrafo 8 de dicha declaración se afirma que, dentro de la Organización, los supervisores y el personal que éstos supervisan se comunican poco entre sí. Tengo el propósito de examinar las pruebas en que se sustenta esta afirmación.

Durante los últimos tres años hemos trabajado intensamente para proponer una mayor eficacia en la comunicación y en el trabajo en equipo del personal de todos los niveles, así como para mejorar la comunicación por teléfono y por correo electrónico en toda la red de la OMS. Hay muchos ejemplos prácticos de logros obtenidos mediante la consulta y el debate: la decisión de mantener la función de la OMS como anfitriona del CICE se basó en recomendaciones formuladas por diversos grupos, entre los que, por supuesto, figuró la Asociación del Personal.

La afirmación contenida en el párrafo 10, conforme a la cual la OMS nunca ha sido más rica, sólo refleja un aspecto de la realidad. Como se puso de manifiesto con ocasión de los debates celebrados al comienzo de la presente semana en la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, el valor de los ingresos de nuestro presupuesto ordinario está disminuyendo y el incremento de los ingresos de la OMS es imputable a un aumento de los recursos extrapresupuestarios. Esto tiene consecuencias muy importantes para nuestras políticas y prácticas en materia de recursos humanos.

Estoy de acuerdo en que los recursos humanos son vitales para garantizar la eficacia de la labor de la OMS. Por esta razón, he establecido un Grupo Especial sobre Reforma de la Gestión de los Recursos Humanos y he solicitado el asesoramiento de consultores en administración. Ya se han aplicado algunas de sus recomendaciones. Éstas abarcan el establecimiento de una política encaminada a prevenir y abordar el acoso, así como de medidas para lograr una mayor diversidad y lograr un equilibrio entre el trabajo y el resto de las actividades, junto con el mejoramiento de los sistemas de evaluación del desempeño del personal y el restablecimiento de la gestión de los recursos humanos como función del Gabinete.

Hay otras reformas en curso. Estamos elaborando un sistema mejorado de contratación que dará respuesta a las preocupaciones de todos los interesados, incluidos los Estados Miembros y otros integrantes del sistema de las Naciones Unidas. El nuevo sistema se presentará en su forma definitiva en la reunión que el Consejo Ejecutivo celebrará en enero de 2002.

Estamos elaborando un plan de rotación y movilidad del personal (incluso entre Ginebra, las oficinas regionales y los equipos de país), así como criterios sistemáticos para recompensar y reconocer el buen desempeño. Como todo el mundo, me gustaría que esta labor avanzara con más rapidez. Una relación de trabajo con las Asociaciones del Personal basada en la cooperación significa trabajar juntos concentrándose en el logro de un objetivo común.

La incertidumbre acerca de la duración de los proyectos financiados con cargo a contribuciones voluntarias crea una situación en la que sólo una pequeña parte del personal temporero que desea contar con la continuidad de sus contratos puede ver colmada esa aspiración. Comprendo que este personal «temporero a largo plazo» desee mejorar sus condiciones de contratación. Sus preocupaciones se están abordando, pero no son fáciles de resolver. La reforma de la contratación plantea muchos problemas.

Entretanto, sobre la base de las conversaciones con la Asociación del Personal de la Sede, se ha elaborado un conjunto de medidas provisionales que se prevé aplicar a partir del 1 de julio de 2001. Estas medidas abarcan mejoras en la cobertura de seguro médico, una evaluación sistemática del desempeño, el establecimiento de directrices para la clasificación del personal temporero, el mejoramiento de los procesos de contratación, y la concesión de licencias por maternidad al personal temporero.

Es obvio que a los Estados Miembros les interesa tanto la duración de esas licencias por maternidad como la cuantía del pago correspondiente, puesto que la duración máxima de estos contratos es de 11 meses. La medida provisional prevé la posibilidad de conceder licencias de hasta 16 semanas de duración, ocho de ellas con goce de sueldo y otras ocho sin remuneración, durante el periodo de vigencia de un contrato. Esta medida está en consonancia con la práctica de las Naciones Unidas y de varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Actualmente, es objeto de debate la duración mínima de la licencia por maternidad, de 12 semanas más otras dos de prórroga, que la OIT, en el marco del Convenio sobre la protección de la maternidad, recomienda que se conceda a toda persona que trabaja, y que cuenta con el apoyo de la OMS.

En el párrafo 12 de la declaración se afirma que están aumentado los niveles de estrés entre el personal. No tengo acceso a datos estadísticos de carácter confidencial sobre la frecuencia con que el personal consulta a nuestro competente personal médico y de apoyo psicológico, como tampoco sobre el grado de estrés relacionado con el trabajo que padece el personal. Sin embargo, me consta que, cuando los servicios de apoyo son eficientes, se recurre a ellos.

La encuesta realizada por el personal de la OMS abarca a una tercera parte del personal de Ginebra y a algunos funcionarios del CIIC, pero no incluye prácticamente a ningún funcionario de las oficinas regionales. Observo que la mayor parte de los funcionarios que han respondido indicaron que disfrutaban de su trabajo. También observo que se formularon observaciones positivas sobre el respeto mutuo entre ellos y el personal jerárquico del que dependen, así como sobre el grado de aprovechamiento de sus conocimientos prácticos y su competencia, y sobre el grado de claridad con que se define su asignación de funciones.

La conclusión de que el personal no está muy convencido de que la labor que realiza corresponde a su descripción de funciones es una indicación de que la nuestra es una organización que cambia. Hay varias otras cuestiones que requieren la atención de todos nosotros. Se alentará a todo el personal encargado de supervisar o de prestar apoyo a otros funcionarios, a que tenga en cuenta las conclusiones de esta encuesta al estudiar posibles medios que permitan contribuir de la mejor manera posible a la labor de la Organización.