



---

## Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Director General, Directores Regionales, estimados colegas:

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS en las regiones, en la Sede y en el CIIC, me complace presentar esta declaración al Consejo Ejecutivo. Agradecemos esta oportunidad de exponer ante el Consejo cuestiones relativas a las políticas de la Organización en materia de recursos humanos, informar sobre las relaciones entre el personal y la administración y destacar las principales cuestiones de interés para el personal.
2. En el marco de sus respectivos mandatos, las asociaciones del personal pretenden actuar como socios y contribuyentes activos en el actual proceso de establecimiento de un marco institucional de procedimiento reglamentario y derechos del personal que sea imparcial y equitativo y que esté en consonancia con las normas y prácticas del sistema de las Naciones Unidas y de otros organismos internacionales.
3. Desde la proclamación de la Declaración Universal de Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, los organismos del sistema de las Naciones Unidas han venido adoptando de forma creciente un enfoque basado en los derechos humanos como pilar de su labor. En el marco de la reforma de las Naciones Unidas, en mayo de 2003 los organismos firmaron una Declaración de entendimiento colectivo, en la que se esboza el uso de un enfoque común basado en los derechos humanos tanto en sus actividades como en la gobernanza institucional del sistema.
4. Por medio del presente documento, las asociaciones del personal desean informar a los órganos deliberantes acerca de las principales cuestiones de interés para el personal y sobre las relaciones entre el personal y la administración. Al mismo tiempo, desean solicitar el apoyo del Consejo Ejecutivo en relación con las cuestiones incluidas en esta intervención.
5. **Paro laboral en la Sede.** Deseamos señalar a su atención cuestiones relacionadas con la ruptura de comunicaciones entre el personal de la Sede y la administración que llevó a un paro laboral de una hora de duración en la Sede el 30 de noviembre de 2005. Desde febrero de 2005, la asociación del personal de la Sede venía planteando de manera periódica y sistemática una serie de cuestiones relacionadas con la dotación de personal, varias de las cuales guardaban relación específicamente con el examen de la orientación estratégica y de la competencia, por medio de los canales establecidos, como las reuniones mensuales oficiales entre el personal y la administración y notas periódicas a funcionarios de la Administración General. El acceso al Director General con el fin de informarle sobre los problemas de la dotación de personal y debatir y resolver esos problemas ha sido muy limitado. La asociación del personal ha respetado de buena fe las vías jerárquicas y de comunicación existentes.

6. A pesar de ello, en octubre de 2005 todas las vías de diálogo disponibles se habían agotado y muchos de los problemas y cuestiones relacionados con la dotación de personal seguían sin resolver. Las actuales políticas y prácticas en materia de recursos humanos están poniendo cada vez más en peligro la productividad técnica, la reputación profesional y la moral del personal de la OMS. Esto se puso de manifiesto cuando la mayoría de los funcionarios de la Sede (en respuesta a una encuesta realizada entre el personal) respaldó un paro laboral como estrategia no sólo para señalar este asunto a la atención de la administración, sino también para demostrar el compromiso del personal respecto del mandato y la labor de la OMS. En el paro laboral participaron numerosos funcionarios. Las principales cuestiones del caso incluían, entre otras, la exclusión de los representantes del personal del proceso general de adopción de decisiones sobre las condiciones de servicio del personal, así como de las fases más decisivas del examen de la orientación estratégica y de la competencia; casos documentados de abuso de decisiones discrecionales en materia de contratación y ascensos; muy altos niveles de hostigamiento, determinados en una encuesta externa e independiente realizada entre los funcionarios, y un sistema de justicia interno lento, pesado e ineficaz para el tratamiento de problemas individuales y del sistema.

7. Permítannos explicarles sólo dos casos concretos de política y prácticas en materia de recursos humanos con que guardaba relación el paro laboral. Desoyendo la recomendación de un grupo de trabajo formado por representantes del personal y de la administración, establecido para examinar los procedimientos de contratación y selección, la administración adoptó de forma unilateral y contradictoria la decisión de suspender la participación de representantes del personal y partes neutrales en los comités de selección de personal. Nos complace informar de que, tras ulteriores conversaciones en las que intervino la asociación del personal de la Sede, esa decisión volverá a ser examinada. En segundo lugar, la administración se ha negado a revisar o a suprimir la norma «cuatro años y fuera», que será aplicada en junio de 2006 a 280 funcionarios, 199 de ellos mujeres, que deberán dejar la Organización después de un máximo de cuatro años de servicio, simplemente porque no tienen un contrato de plazo fijo. El personal de la Sede se ha opuesto con firmeza a esta medida, pues no sólo entraña la victimización injusta de funcionarios que trabajan arduamente sino que resulta perjudicial para la ejecución del programa de trabajo de la OMS, pues supone una pérdida de conocimientos especializados para la Organización. Conste en acta que la asociación del personal de la Sede no se opone a la reestructuración de la plantilla ni a la transferencia de recursos a las regiones y los países.

8. La asociación del personal de la Sede está firmemente convencida de que la plena participación del personal en el proceso de adopción de decisiones es vital para el buen funcionamiento de la Organización. Hacemos un llamamiento al personal y a la administración para que reanuden de buena fe las conversaciones con el fin de dar una solución a las cuestiones pendientes. Instamos a los Estados Miembros a que examinen cuidadosamente las demandas mínimas de representación del personal en el contexto de los derechos de asociación, universalmente reconocidos, teniendo en cuenta las competencias y la experiencia de funcionarios que llevan mucho tiempo trabajando y están comprometidos con el cumplimiento del mandato de la OMS.

9. **Pérdida inminente de valiosos recursos humanos y planificación de los recursos humanos.** Deseamos señalar a la atención del Consejo Ejecutivo la inminente pérdida que supone para la Organización la marcha del personal actualmente clasificado como personal de corto plazo en virtud de la norma «cuatro años y fuera». Como recordarán, en 2002 se propusieron cambios sustantivos en el Estatuto del Personal en el marco de la reforma de los recursos humanos y se definió mejor el uso de los contratos de corto plazo y los contratos profesionales de corto plazo, con miras a evitar el uso indebido de esos contratos para tareas de largo plazo. Así, se dio prioridad a los contratos de corto plazo como una opción más amplia que permitía contratar a personal con algunas de las prestaciones a que tienen derecho los funcionarios con contratos ordinarios, como una mayor cobertura sanitaria y aportaciones al plan de pensiones. La finalidad de esos contratos no era perpetuar una situación en la que

el personal realiza tareas ordinarias sin beneficiarse de las condiciones de empleo ordinarias. El límite de cuatro años impuesto a esos contratos tenía por objeto dar tiempo a la Organización para elaborar un sistema de planificación de los recursos humanos. Este sistema serviría para detectar las carencias de personal en toda la Organización, convertir los contratos de corto plazo en puestos ordinarios o de plazo fijo, reasignar al personal de acuerdo con las demandas de la cooperación técnica y la estrategia centrada en los países, mantener el equilibrio de género y definir procedimientos claros en materia de movilidad y rotación. Este proceso de planificación y esta manera de pensar nunca se materializaron.

10. Tanto en la Sede como en algunas regiones, la mayor parte del personal trabaja con contratos de corto plazo; para muchos de ellos, el periodo de cuatro años terminará en 2006 y entonces se producirá una serie de ceses «no voluntarios». En toda la Organización, el 45% de los funcionarios pertenecen a esta categoría; 280 de ellos alcanzarán el límite de los cuatro años el 30 de diciembre de 2006. Ante esta crítica situación, la asociación del personal de la Sede ha pedido a la administración una moratoria de la aplicación de la norma hasta enero de 2007, para que haya tiempo de llevar a la práctica una propuesta en materia de planificación de los recursos humanos.

11. Para evitar esta innecesaria pérdida de personal valioso, las asociaciones del personal desean proponer una moratoria de la aplicación de la regla de los cuatro años hasta enero de 2007, mientras la Organización elabora una estrategia para regularizar al personal de corto plazo. Esa estrategia podría basarse en una evaluación del personal en el nivel de departamento, para incluir una combinación de conocimientos que satisfaga las necesidades de la Organización en la realización de su labor durante el nuevo siglo. Así lo han hecho con buenos resultados otras organizaciones internacionales, como el Banco Mundial, que se enfrentó a una situación análoga en 2000. Las asociaciones del personal estamos dispuestas a ayudar a la administración en la elaboración de la estrategia. Nuestra propuesta difiere sustancialmente de la metodología del examen de la orientación estratégica y de la competencia actualmente en curso.

12. **Fortalecimiento del proceso reglamentario interno, la imparcialidad y los derechos del personal.** Durante los últimos años se han adoptado medidas en la OMS para dar a las relaciones entre el personal y la administración un carácter de alianza, en consonancia con las buenas prácticas de las organizaciones modernas. En 2003 se acordó un conjunto de principios rectores de las actividades conjuntas en el Consejo Mundial Personal/Administración, reunión anual en la que participan representantes de todas las asociaciones del personal de la OMS y las administraciones para debatir cuestiones de interés común. En 2004, el Consejo reafirmó el principio rector de la alianza entre el personal y la administración y recomendó que este criterio se extendiera más allá del Consejo al conjunto de la Organización, en lo que atañe a las condiciones de servicio.

13. El Consejo Mundial Personal/Administración es una excelente plataforma para debatir cuestiones relativas al personal y la administración a escala mundial. Si creemos en el concepto de una sola OMS, la Organización debe ser capaz de fortalecer el Consejo con el fin de generalizar las buenas prácticas en todos sus niveles, supervisar y evaluar periódicamente la aplicación de normas y procedimientos, determinar cuestiones o temas que requieran un esfuerzo conjunto del personal y la administración en el plano regional, y promover la transparencia y los procedimientos reglamentarios en la Organización.

14. El manual del personal de la OMS, enmendado en 2004, ya incluye los «Principios rectores de las relaciones entre el personal y la administración». Además, estamos convencidos de que una comunicación adecuada, un diálogo franco y la buena fe deben ser las fuerzas que impulsen las relaciones entre la administración y el personal a fin de fomentar el trabajo en colaboración en toda la Organización. Hemos observado que no todas las oficinas regionales siguen las recomendaciones del Consejo Mundial Personal/Administración aprobadas por el Director General y, por consiguiente, solicitamos formalmente que se examine la aplicación de esos principios. Nuestra intención es reforzar la

transparencia en los procesos de trabajo de la Organización, mejorar la rendición de cuentas por parte de la administración y mejorar las prácticas de trabajo con el fin de responder mejor a las necesidades de los Estados Miembros.

15. **Incorporación de un enfoque de género para conseguir la igualdad.** En el marco de la política de la OMS en materia de género de 2002, que actualmente están aplicando todas las regiones, creemos necesario formular una propuesta amplia sobre la manera de abordar las cuestiones de género en la administración de la Organización, tanto en los nombramientos de funcionarios como en las decisiones relativas a la movilidad y la rotación del personal. El objetivo de esa política es contribuir al logro de la igualdad de género mediante estudios, políticas y programas que presten la debida atención a las diferencias de género en materia de salud y sus determinantes, y promover activamente la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. Ello está también en consonancia con la decisión que ahora se está aplicando en todo el sistema de las Naciones Unidas de que las consideraciones de género - la incorporación de las cuestiones de género - pasen a ser la práctica habitual en todas las políticas y todos los programas.

16. **Nueva contratación de funcionarios jubilados y repercusiones para el desarrollo del personal.** Las asociaciones del personal reconocen el valor de todos los funcionarios en la Organización y aprecian la contribución de los funcionarios jubilados. No obstante, consideramos que la contratación de personal jubilado no es una práctica adecuada y solicitamos a los miembros del Consejo Ejecutivo que pidan a la administración que elabore una política al respecto. Las asociaciones del personal siempre han insistido en que los funcionarios no deben ser sistemáticamente contratados después de su jubilación. Esta práctica resta oportunidades para el desarrollo del personal en activo.

17. Manifestamos una vez más nuestra profunda preocupación acerca de la sistemática contratación de funcionarios jubilados para llevar a cabo tareas en la Organización que pueden considerarse actividades ordinarias de la unidad o el servicio de que se trate, primordialmente porque esa práctica suele llevar a contratos de largo plazo. Tampoco estamos de acuerdo con que funcionarios jubilados que vuelven a ser contratados asuman responsabilidades directivas o tengan autoridad para supervisar. Instamos a la administración a que adopte medidas sobre esta cuestión de suma importancia para la gestión global de la Organización e informamos a los órganos deliberantes acerca de esta práctica. La contratación de personal jubilado puede interrumpir o retrasar la transferencia de conocimientos a personal joven, y la nueva generación merece una oportunidad justa de desarrollarse. La práctica puede también ser causa de falta de claridad en las funciones y responsabilidades; el personal jubilado al que vuelve a contratarse de este modo no está sujeto a sanciones por negligencia o por malas prácticas. Aunque esta práctica tiene lugar en el marco de contratos específicos, la dinámica que genera en el plano interno no es beneficiosa ni para el rendimiento, ni para la rendición de cuentas ni para la transparencia.

18. **Reciprocidad con la OPS.** En este momento, la OMS no reconoce los años de servicio de los funcionarios contratados por la OPS, y restringe o retrasa la admisibilidad inmediata para nombramientos de servicio para el personal de la OPS que es trasladado a la OMS. Se trata de la única región de la OMS que padece esta desventaja. Además, cuando el personal de la OPS es trasladado a puestos de la OMS, no debería estar sometido a un periodo de prueba. La OPS reconoce inmediatamente la admisibilidad de los funcionarios de la OMS en calidad de candidatos internos y tiene en consideración sus años de servicio en la OMS cuando es trasladado a la OPS. Creemos que un cambio en el Reglamento de Personal de la OMS por el que se reconocieran los años de servicio en la OPS supondría una gran mejora para ambas organizaciones.

19. **Nombramientos de servicio.** La OMS entiende que la adjudicación de contratos de servicio, que se considera un tipo de contrato más favorable que la OMS puede ofrecer a los funcionarios de

plazo fijo, forma parte de su estrategia de reforma de los recursos humanos para fortalecer el proceso de reconocimiento interno dentro de la Organización. Los nombramientos de servicio fueron restablecidos en 2003 en toda la OMS salvo en la Oficina Regional para Europa y la Oficina Regional para las Américas. Las asociaciones del personal llevan mucho tiempo apoyando la creación de este tipo de nombramientos e instan a la administración a que los instituyan lo antes posible en las oficinas regionales antes mencionadas, de modo que su personal pueda beneficiarse de ellos al igual que sus colegas de otras oficinas regionales.

## CONCLUSIONES

20. Nuestra misión como asociaciones del personal de la Sede, las oficinas regionales y el CIIC consiste en apoyar la aplicación y la supervisión de los principios que regulan la administración pública internacional y la misión de la OMS. Por esa razón, promovemos los procedimientos reglamentarios internos, la imparcialidad y el desarrollo de un entorno de trabajo que aliente las buenas prácticas y recompense la integridad y el respeto mutuo.

21. Creemos que la participación activa de las asociaciones del personal y el personal en general a lo largo de todo este proceso es decisiva para incrementar la confianza entre la administración y los funcionarios y para garantizar la transparencia y la integridad en todos los aspectos de las relaciones entre ambos. Nuestra definición de integridad se basa en la premisa de que todas las partes interesadas tienen un papel que desempeñar para velar por la aplicación de un sistema apropiado de contrapesos y salvaguardias, y que un nivel adecuado de participación del personal es indispensable para conseguir las metas institucionales de forma positiva y sostenible.

22. Pedimos respetuosamente al Consejo Ejecutivo que formule observaciones acerca de las cuestiones expuestas en este documento y que proporcione orientación a la administración sobre las cuestiones siguientes:

- fortalecimiento de un diálogo y de relaciones constructivos entre el personal y la administración, actualización de los «Principios rectores de las relaciones entre el personal y la administración» y revisión de las prácticas en las relaciones entre personal y administración en el nivel regional;
- definición de una política clara y generalización de las normas en todas las regiones para evitar la contratación de funcionarios jubilados;
- solicitud de las asociaciones del personal de una moratoria de la aplicación de la regla «cuatro años y fuera» hasta enero de 2007, con el fin de debatir la aplicación de una propuesta de planificación de los recursos humanos y buscar soluciones durante el próximo Consejo Mundial Personal/Administración.

23. Nosotros, el personal de la OMS, reconocemos y apreciamos la confianza depositada en nosotros por los órganos deliberantes y reiteramos nuestro compromiso de seguir trabajando en pro de la cooperación técnica internacional en materia de salud y de cumplir los mandatos de la Organización. Alentamos al Consejo a que siga orientando nuestras acciones para la mejora de la administración pública internacional y en beneficio de las poblaciones de nuestros Estados Miembros.

= = =