



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

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

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS en las regiones, en la Sede y en el CIIC, tengo el honor de presentar esta declaración al Consejo Ejecutivo. Agradecemos esta oportunidad de poner al corriente al Consejo sobre cuestiones relativas a las políticas y prácticas en materia de recursos humanos, y dejar constancia de algunas preocupaciones de las asociaciones del personal a ese respecto. En anteriores ocasiones se han señalado ya a la atención del Consejo varias cuestiones, algunas de las cuales se podrán destacar asimismo en la presente intervención. Sin embargo, en lugar de formular simplemente unas cuantas peticiones, quisiera también subrayar algunas medidas positivas adoptadas por la Organización.
2. Agradecemos enormemente la iniciativa de la Dra. Margaret Chan, Directora General, de reunirse con los presidentes de las asociaciones del personal el mes de marzo del pasado año. El personal acoge calurosamente el espíritu de colaboración que demostró y su reconocimiento del papel positivo de las asociaciones del personal en la formulación de políticas de la Organización. Según se acordó durante esa reunión, esperamos que los contactos entre la Directora General y los presidentes de las asociaciones del personal sean más frecuentes. Nos complace tomar nota de que el proceso de consultas entre el personal y la administración en la Sede se ha desarrollado con menos tropiezos. Es imperativo que ese espíritu de colaboración activa se haga extensivo a las regiones y al CIIC.
3. Las asociaciones del personal agradecen la oportunidad de mantener contactos recíprocos, y nos comprometemos a apoyar la actitud positiva de los funcionarios ejecutivos de la administración y a contribuir de forma activa al respecto. Creemos que, en una Organización de tanta envergadura como la nuestra, algunas cuestiones pueden requerir mayor atención. Aprovechamos esta oportunidad para poner de relieve algunas de ellas, que ya se han examinado anteriormente en determinados foros.
4. Si bien las asociaciones del personal reconocen la necesidad de flexibilidad a la hora de hacer frente a las situaciones regionales, el sentir general es que los procedimientos y procesos de selección deben cumplir algunos requisitos fundamentales mínimos que sean comunes en toda la Organización, incluida una representación eficaz del personal en el proceso de selección. A este respecto, si bien algunas oficinas han seguido prácticas aceptadas bilateralmente, éstas no son las mismas en todos los lugares. Es preciso desplegar esfuerzos sinceros para armonizar esas prácticas en todas las oficinas y regiones.
5. En 2006, el Consejo Mundial Personal/Administración recomendó que se estableciera un grupo de trabajo integrado por representantes de la administración, las asociaciones del personal y los programas técnicos a fin de examinar propuestas de armonización y racionalización de los procedimientos

de selección para los puestos de plazo fijo. Hasta ahora no se han observado progresos en el establecimiento de dicho grupo de trabajo. Mientras tanto, el número de selecciones ha aumentado, en gran parte a consecuencia de las reformas de la contratación que entraron en vigor el 1 de julio de 2007. La Organización también necesita un enfoque armonizado que facilite la adopción de una política eficaz de rotación y permita la promoción profesional del personal de contratación internacional.

6. La implantación del sistema mundial de gestión afectará a un cierto número de funcionarios en toda la Organización. Las asociaciones del personal agradecen a la Directora General y a los Directores Regionales su compromiso de reducir el personal en la menor medida de lo posible. Se han aplicado medidas de apoyo en la Sede, y el personal puede beneficiarse de un conjunto de prestaciones de liquidación en caso de rescisión de contrato por acuerdo mutuo. Esas medidas deben aplicarse a nivel global, al igual que el Reglamento de Personal y el Estatuto del Personal. Las asociaciones del personal contribuyen activamente a orientar y preparar al personal para que afronte las nuevas dificultades que plantea el sistema mundial de gestión. Alentamos a los miembros del personal a que reconozcan los efectos positivos de este nuevo instrumento de gestión, que puede mejorar nuestra forma de trabajar en la Organización y ofrece numerosas oportunidades nuevas a algunos de nosotros. Se han hecho ciertos progresos en el terreno de la comunicación con el personal. Sin embargo, deben establecerse planes claros para la adaptación de perfiles, la capacitación y la redistribución, ya que los plazos de aplicación del sistema mundial de gestión se prorrogan.

7. La OMS ha sido siempre una organización discente, que considera a los miembros del personal como su activo más valioso. Es evidente que el desarrollo de sus aptitudes y conocimientos técnicos contribuye de forma importante al cumplimiento de metas y objetivos estratégicos. La financiación disponible a través del fondo para el desarrollo y aprendizaje del personal de la OMS y el establecimiento del Comité Mundial de Aprendizaje han estimulado el interés y las inversiones en esa esfera. Aunque la Organización tiene una política de desarrollo y aprendizaje del personal, la convicción con la que se aplica varía entre las regiones. Al igual que cualquier otra política que afecte a toda la Organización, debería aplicarse uniformemente en todas las oficinas, e incluir la rendición de cuentas, la transparencia y la presentación periódica de informes.

8. Como se ha dicho anteriormente, la Directora General ha reconocido la importante función consultiva que desempeñan las asociaciones del personal en las cuestiones relativas a la política y las condiciones de servicio del personal, así como la necesidad de que sean eficaces y trabajen en una atmósfera constructiva. Aunque las asociaciones del personal en la Sede y algunas regiones se han beneficiado de un compromiso más firme por parte de la administración en el sentido de establecer un proceso de consultas más firme y dinámico, los progresos en otros ámbitos han sido escasos o inexistentes. Para que las asociaciones del personal puedan colaborar eficazmente con los funcionarios encargados de la gestión y administración, reiteramos de nuevo la necesidad de que se les preste el debido apoyo, incluido el tiempo suficiente para que los representantes desempeñen sus funciones, algo que hasta ahora no se ha cumplido en algunas regiones.

9. 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. Recordamos también los debates mantenidos en el seno del Consejo Mundial Personal/Administración en 2003, cuando las asociaciones del personal presentaron un nuevo enfoque de colaboración tendente a la mejora de las relaciones entre el personal y la administración sobre la base de una serie de actitudes y principios clave, entre ellos el mantenimiento de consultas abiertas y significativas y la flexibilidad. El Consejo Mundial Personal/Administración adoptó un conjunto de principios rectores para aplicarlos en todo el ámbito de la Organización, que se han incorporado al Manual de la OMS. La siguiente reunión que celebró el Consejo en 2004 fue precedida de un taller en el que participaron funcionarios de la administración y miembros del personal,

en el marco del proceso en curso para mejorar las relaciones de trabajo. Esperamos con interés un compromiso continuo a la hora de transformar esos principios y criterios en buenas prácticas y trabajar en favor de un acuerdo eficaz de colaboración, y confiamos sinceramente en que los dirigentes regionales demostrarán su respeto por los principios rectores contenidos en el Manual, así como transparencia a la hora de aplicarlos.

10. Seguimos preocupados por el sistema de justicia interno. Aunque se ha establecido la figura del mediador, éste no está presente en todas las regiones. Mientras en la Sede hay dos mediadores y un asistente de mediador, algunas oficinas regionales carecen de dicho funcionario, y otras regiones tienen funcionarios en activo que desempeñan la función de mediador además de las suyas propias. Hay que considerar la posibilidad de establecer ese puesto en todas las oficinas de la OMS, en consulta con las asociaciones del personal afectadas.

11. Pese al interés mostrado por nuestra Directora General en mantener una corriente positiva de comunicación e interacción entre la administración y el personal, lamentamos que en 2007 no se haya celebrado la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, principal órgano consultivo que reúne anualmente a representantes de la administración y las asociaciones del personal para examinar las políticas y condiciones de servicio de éste. No se ha comunicado a las asociaciones del personal si esa importante reunión ha sido cancelada o aplazada, pese a haber solicitado dicha información en varias ocasiones. Las asociaciones del personal suponen que las reuniones del Consejo Mundial Personal/Administración se celebrarán con arreglo al calendario previsto y que toda modificación al respecto se comunicará y discutirá con el personal a su debido tiempo, de acuerdo con el espíritu de colaboración expresado por la Directora General.

CONCLUSIONES

- Apoyamos a la Directora General en sus esfuerzos por llevar adelante el espíritu de cooperación y colaboración entre el personal y la administración, y esperamos un diálogo continuo entre la Directora General y los presidentes de las asociaciones del personal de la OMS.
- Solicitamos que las asociaciones del personal en todas las regiones y oficinas sigan obteniendo el reconocimiento que merecen y los servicios que precisan para desempeñar las funciones que les han sido encomendadas.
- Reiteramos la necesidad de armonizar los principios y procedimientos de selección de los puestos de plazo fijo en toda la Organización.
- Se necesitan plazos y planes definitivos para la implantación del sistema mundial de gestión, incluidas la capacitación, adaptación de perfiles y redistribución. La capacitación debe formar parte del plan de introducción del sistema mundial de gestión, y los costos conexos no deben asignarse en su totalidad al presupuesto destinado a las actividades habituales de desarrollo y aprendizaje del personal.
- La política en materia de desarrollo y aprendizaje del personal debe aplicarse en todo el ámbito de la Organización, haciendo mayor hincapié en la rendición de cuentas y la transparencia de la administración, incluida la presentación periódica de informes.

- Es preciso seguir fortaleciendo el sistema de justicia interno mediante consultas con las asociaciones del personal y conforme a los principios adoptados en el marco del sistema de las Naciones Unidas.
- Deben respetarse las disposiciones y los principios rectores del Manual de la OMS en lo que se refiere al mecanismo de consultas entre el personal y la administración, y cada año debe celebrarse una reunión del Consejo Mundial Personal/Administración con el fin de examinar las cuestiones de importancia que afectan al personal y a la Organización.

12. Por último, los miembros del 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 del cumplimiento de los mandatos que han impartido a la Organización y los objetivos de ésta. Les agradecemos su apoyo y aliento, y esperamos recibir la ayuda y la orientación del Consejo de forma continua. Por nuestra parte, como funcionarios internacionales comprometidos, reafirmamos nuestra dedicación al servicio de los Estados Miembros y de la salud de nuestros pueblos.

= = =