

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Señor Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, doctora Chan, delegados y colegas:

1. Quiero empezar por expresar mis mejores deseos a la Directora General, Dra. Margaret Chan, y a todos los miembros del Consejo Ejecutivo. Las 10 asociaciones del personal¹ que representan a los empleados de las Naciones Unidas que se rigen por el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal de la OMS agradecemos la oportunidad de poder dirigirnos al Consejo Ejecutivo. Venimos colaborando estrechamente con la Directora General para lograr una OMS fortalecida que pueda hacer realidad el mandato de ser líder en el campo de la salud mundial. Agradecemos la oportunidad de entablar este diálogo importante con los Estados Miembros.
2. Hemos seguido con suma atención el debate en torno al Duodécimo Programa General de Trabajo, en el que se han puesto de relieve varias prioridades, que el personal ayudará a poner en práctica. Hemos tomado nota de las seis prioridades de liderazgo estratégico que orientan y centran el trabajo de la OMS, la Secretaría y el personal. También hemos observado que una parte de la reforma de la OMS se dirige a la armonización de la gobernanza para mejorar la adopción de decisiones estratégicas y racionalizar la presentación de informes y la comunicación, que en conjunto pueden mejorar la rendición de cuentas y la eficacia. La renovación del proceso de gestión y las estructuras institucionales está a tono con los puntos de vista del personal y el gran compromiso nuestro de lograr que la Organización sea más eficaz, reactiva, objetiva, transparente y responsabilizada.
3. Aun así, al personal le preocupa la baja moral y la capacidad menguada de hacer realidad las prioridades. En una encuesta realizada por la administración en 2013, el 40% del personal de la OMS indicó que no confiaba en esta ni en su labor. Varias unidades técnicas han comprobado que han perdido capacidad para atraer y retener a líderes reconocidos en el campo sanitario. Los directivos tienen dificultades para mantener la lealtad del personal y la independencia de los empleados temporeros, que buscan seguridad de empleo dondequiera que la encuentran. La memoria institucional se está menguando sistemáticamente. Esta inseguridad que no cesa de aumentar socava la capacidad y el desempeño a todos los niveles. Creemos que esta situación exige que los Estados Miembros le presten una atención urgente.
4. Los gobiernos y otras partes interesadas tienen grandes expectativas acerca de la OMS, y lo mismo puede decirse del personal. En la encuesta mencionada, que incluyó 3500 personas, el 80% de los encuestados de fuera de la OMS y el 94% del personal afirmaron la importancia y el papel prota-

¹ Asociaciones de personal de la Sede, de la Región de África, de la Región del Asia Sudoriental, de la Región de Europa, de la Región del Mediterráneo Oriental, de la Región del Pacífico Occidental y del Centro Mundial de Servicio (Kuala Lumpur), así como los de la OPS, el ONUSIDA y el CIIC.

gónico de la Organización para mejorar la salud de los pueblos. En general, el 90% de los encuestados consideraron que la OMS «es la organización que influye más eficazmente en la salud», y el 90% también declararon que la información de la OMS es fidedigna. Queremos proteger estos atributos y mejorarlos aún más. El personal se toma en serio que el 24% de los encuestados externos manifestaron falta de confianza en la OMS y su labor, y el 21% –uno de cada cinco– opinaron que en la actualidad la OMS es incapaz de adoptar las medidas necesarias para distanciarse de la influencia indebida de la industria. Desde nuestro punto de vista, es imperativo que la administración de la OMS, en diálogo con los miembros de los órganos deliberantes, adopte medidas para velar por que el Reglamento de Personal fomente un ambiente de trabajo que propicie la excelencia y la integridad.

5. Sin embargo, también observamos que el mantener unas condiciones de servicio competitivas para el personal va íntimamente ligado a la consecución de una OMS sólida y sostenible. Nos preocupan los cambios recientes al Reglamento de Personal y las reformas propuestas que amenazan nuestra capacidad de atraer y retener a los mejores profesionales del mundo. Nos inquieta que los cambios se planteen sin aportar pruebas de que reportarán ahorros u otros beneficios a la Organización. Los recientes cambios propuestos a la política de los días de licencia anual devengados ha minado la moral en las oficinas principales de la OMS. El pago de un máximo de 60 días de licencia anual devengados en el momento de la separación del servicio es particularmente importante para quienes están por jubilarse, dado el tiempo que transcurre hasta que se empieza a recibir la pensión. Estamos seguros de que ese deterioro no era uno de los efectos previstos de la reforma de la OMS.

6. En febrero de 2013 entraron en vigor una serie de modificaciones del Reglamento de Personal para apoyar el llamado «modelo de fuerza de trabajo flexible». Sobresale entre ellos el aumento del tiempo de servicio que se exige para poder participar en un proceso de reasignación, y la eliminación de los nombramientos continuos. Dichos cambios se están produciendo en un momento de rápida reducción de la fuerza de trabajo de la OMS y al parecer no concuerdan con las prioridades y los mandatos expresados por los Estados Miembros en la 132.^a reunión del Consejo Ejecutivo ni en los debates de la 66.^a Asamblea Mundial de la Salud cuando finalizamos nuestra intervención. En realidad, las prioridades de liderazgo y los programas que deben apoyarlas son aquellos donde se han abolido puestos y cuya financiación no se ha asegurado.

7. El personal cree en el valor de la flexibilidad como un principio, pero vemos que los cambios recientes y los que se proponen son destructivos para la Organización. En vez de invertir en sistemas de desarrollo de aptitudes y mejora del desempeño y la responsabilización gestorial, los cambios restringen la capacidad de la OMS de ofrecer una vía de promoción profesional al personal en servicio o al que pretende atraer; esto cobra un gran relieve cuando se pretende atraer y retener a los mejores profesionales, y no digamos para crear un plan viable de movilidad del personal. En los últimos años, la OMS ha perdido muchos funcionarios muy experimentado, y se prevé que en un futuro no muy distante se jubile una proporción considerable del personal (983 funcionarios se jubilarán en los próximos 5 años, y 2114 en los próximos 10 años). Si bien puede tratarse de una oportunidad para que la Organización renueve su fuerza de trabajo e incorpore talento nuevo, observamos que cada vez se depende más del personal «que no es funcionario», lo que puede tener el efecto contrario. Según datos de la administración para toda la OMS, más de 5500 personas tienen este tipo de contrato; su relación y compromiso con la Organización son limitados y le cuestan a esta unos US\$ 300 millones cada bienio; es decir, más del 15% del gasto total.

8. Desde nuestra intervención precedente ante el Consejo Ejecutivo, en enero de 2013, las asociaciones del personal han continuado sus esfuerzos con miras a entablar un diálogo y una colaboración fructíferos con la administración. Nos complace informar de que en febrero de 2013, mediante conversaciones con la Directora General, convenimos tres áreas de acción prioritarias en común para este año. Me refiero a la creación de opciones para la reforma del sistema de justicia interna; la creación

de un plan de seguro contra el desempleo; y el mejoramiento de la evaluación del desempeño para incorporar la rendición de cuentas por parte de la administración. Reseñaré brevemente el estado en que se encuentra cada una.

9. Con respecto a la reforma de la justicia interna, en nuestras intervenciones ante el Consejo Ejecutivo en los últimos años hemos presentado pruebas y manifestado nuestra preocupación de que el sistema de justicia interna no cumple los criterios enunciados por las Naciones Unidas, en particular, el de ser «independiente, profesional, transparente, eficaz, eficiente, oportuno e imparcial» (véase la resolución 59/283 de la Asamblea General de las Naciones Unidas). Sin embargo, aun con los recursos adicionales proporcionados en 2012, en este momento los funcionarios tienen que esperar hasta tres años para conocer una decisión al finalizar el proceso de la Junta de Encuesta y Apelación; el recurso de apelación en segunda instancia ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo puede tardar otros dos o tres años. Con respecto a la imparcialidad, el personal de la OMS manifestó su preocupación de que las víctimas son objeto de represalias inmediatas y los acosadores quedan protegidos por lo tardado del proceso o porque tienen una categoría más alta. Por tal motivo, el personal de las regiones dio a conocer la necesidad de tener una representación directa en la Junta de Encuesta y Apelación de la Sede y en los procesos de apelación en segunda instancia ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Los procesos dentro de la OMS y en el Tribunal Administrativo, por ser estos órganos de una organización internacional, tienen que regirse por las normas de una entidad judicial independiente, de conformidad con los criterios establecidos por las Naciones Unidas, el derecho internacional consuetudinario y los principios del derecho internacional, en particular la independencia y la imparcialidad, el derecho a tener audiencias públicas, y la posibilidad de revisar las decisiones. Como parte de un esfuerzo encabezado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales, las asociaciones de personal de la OMS están apoyando la recopilación de datos probatorios y las deliberaciones en torno a las opciones de reforma del sistema de justicia interna. Hemos propuesto celebrar una reunión en noviembre de 2013 para considerar opciones de reforma de la justicia interna que satisfagan los criterios de las Naciones Unidas; también abordaremos la manera como la Organización puede fortalecer los mecanismos internos informales para apoyar la prevención y la intervención temprana. Nos complace informar de que la Directora General se ha comprometido a apoyar la realización de más actividades en esta esfera, y que la administración está interesada en aplicar una reforma del sistema de justicia interna en el siguiente bienio.

10. En cuanto a la segunda prioridad, hasta la fecha el sistema de gestión del desempeño de la OMS ha sido con harta frecuencia un camino de un solo sentido que se emplea como instrumento punitivo en contra de los funcionarios, en vez de usarlo como un medio constructivo para el diálogo y el desarrollo del personal, que es lo que debería ser. Las asociaciones del personal apoyan la revisión que se está haciendo del Sistema de Gestión y Mejora del Desempeño y abogan por un sistema de gestión del conocimiento integral, imparcial y de 360 grados. Este debería vincularse de manera holística con los objetivos de equipo y un examen general del desempeño institucional, apoyado por la evaluación periódica e independiente de los departamentos y programas de la OMS con arreglo al programa general de trabajo.

11. Por último, de los datos recopilados a nivel mundial se desprende que la amenaza de la pérdida de puestos de trabajo afecta a la moral del personal y al sentimiento de seguridad en todo lugar de trabajo, y perturba de manera innecesaria las relaciones entre la administración y el personal. Ahora bien, en el caso de los funcionarios internacionales, el efecto puede ser mayor ya que, por lo general, el personal no está amparado por los mecanismos nacionales de seguridad social. Este hecho no puede pasarse por alto, y ya hemos hablado de sus repercusiones en declaraciones anteriores ante el Consejo Ejecutivo. Así pues, ¿qué estamos haciendo al respecto? Varias asociaciones del personal han iniciado un diálogo con la dirección sobre la posibilidad de crear un plan de protección contra el desempleo. Esperamos tener la oportunidad de avanzar en nuestro diálogo y de elaborar posibles opciones en el periodo previo al Consejo Mundial Personal/Administración, que se celebrará en 2013.

12. Para terminar, quisiera expresarles mi agradecimiento por haberme brindado la oportunidad de dirigirme al Consejo Ejecutivo el día de hoy. Unas relaciones eficaces, respetuosas y valiosas entre la dirección y el personal son una de las condiciones necesarias para la existencia de un entorno laboral propicio y una OMS más fuerte. En aras de una mayor transparencia, recomendamos que en el próximo informe sobre recursos humanos se añada una sección acerca de las relaciones entre la administración y el personal, en la que se proporcionen información y datos cuantitativos sobre el estado de ánimo del personal con respecto a su trabajo y la calidad de dichas relaciones. Como ya señalamos en anteriores ocasiones, al personal le preocupa sinceramente el futuro de la Organización. Estamos convencidos de que la reforma que hemos emprendido con respecto al Reglamento de Personal y las condiciones de servicio es destructiva, con consecuencias no deseables y posiblemente trascendentales para la posición de la OMS en la salud mundial. Las asociaciones del personal de la OMS invitan a la dirección de la Organización y al Consejo Ejecutivo a estudiar la posibilidad de llevar a cabo una evaluación conjunta y exhaustiva a mitad de periodo de las repercusiones de la reforma de la OMS y de su modelo de recursos humanos, en todos los niveles de la Organización.

13. Esperamos poder seguir avanzando, mediante el compromiso y el diálogo, hacia una OMS más fuerte que esté a la altura de las expectativas de los Estados Miembros y en favor de la salud de los pueblos de todo el mundo.

Muchísimas gracias.

= = =