

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Esta declaración se presenta al Consejo Ejecutivo en nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y ONUSIDA. Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para reafirmar el compromiso y la dedicación del personal al que representamos por el cumplimiento de la misión de la OMS, definida en su Constitución, y de los mandatos conferidos por los Estados Miembros para materializar el próximo programa general de trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud. En este contexto, reconocemos que el incremento de las contribuciones señaladas marca un cambio radical, ya que allana el camino hacia una financiación más sostenible de la Organización. Gracias a su respaldo a la labor de la OMS en los países y a la obtención de resultados a escala mundial y regional, el personal ejerce una función clave en la Organización.
2. Somos conscientes de que el mundo se enfrenta actualmente a enfermedades emergentes y re-emergentes, y de que nuestros países afrontan retos y amenazas de alcance mundial, regional y nacional, y en este sentido deseáramos expresar nuestra solidaridad, en estos tiempos difíciles, con los Estados Miembros y su personal sanitario nacional.
3. También quisiéramos dedicar un momento a mencionar a todo el personal de las Naciones Unidas que ha perdido la vida en lugares de destino situados en zonas de conflicto; solo durante 2023 han fallecido en torno a 134 funcionarios de las Naciones Unidas.¹ La creciente violencia, que viene alimentada por disturbios civiles, el crimen organizado y conflictos geopolíticos, está afectando a comunidades de todo el mundo y a los esfuerzos mundiales destinados a consolidar la paz.² Quisiéramos expresar nuestro reconocimiento a todo el personal del sistema de las Naciones Unidas y a los trabajadores de la salud que operan en zonas de conflicto.
4. Reconocemos el papel único que desempeña el personal en la consecución de los objetivos internacionales de desarrollo. Como funcionarios públicos internacionales, nuestros miembros trabajan en circunstancias particulares y únicas vinculadas a sus funciones y responsabilidades en diversas ocupaciones y lugares de destino, lo que requiere políticas y reglamentaciones específicas en materia de recursos humanos que tengan en cuenta sus condiciones de trabajo particulares, de conformidad con los principios de la Comisión de Administración Pública Internacional y la cultura corporativa.
5. La relación de trabajo entre las asociaciones del personal y la dirección de la OMS se fundamenta en la cooperación y el interés mutuo en aras de lograr que la Organización sea un lugar de trabajo libre de acoso, integrador, respetuoso, diverso y capaz de fomentar el equilibrio entre la vida laboral y

¹ Información facilitada por el sistema de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, <https://peacekeeping.un.org/es/fatalities> (consultado el 20 de noviembre de 2023).

² Referencia obtenida de <https://www.who.int/es/emergencias/situations/conflict-in-Israel-and-oPt> (consultado el 21 de noviembre de 2023).

personal, a la vez que mantenga un fuerte sentido de la solidaridad con los Estados Miembros y las poblaciones necesitadas.

6. Como representantes del personal, participamos de forma abierta y voluntaria. Entablamos diálogos en el marco del foro del Consejo Mundial Personal/Administración y con nuestros respectivos Directores Regionales y la dirección de la OMS. Asimismo, el compromiso continuo del Director General para reunirse y colaborar de manera regular con los representantes del personal pone de manifiesto su predisposición a encontrar soluciones que sean beneficiosas para la Organización y para sus trabajadores.

7. Las asociaciones del personal expresan su elogio a la dirección de la OMS por diversas iniciativas destinadas a promover la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas, entre ellas: la implantación del Sistema de Gestión Institucional; el establecimiento del Programa a favor del respeto en el trabajo, destinado a fomentar la amabilidad, la diversidad, la equidad, la inclusión, la cohesión y el respeto mutuo; otras actividades sobre salud mental y bienestar; y la reciente creación del Comité de Transparencia y Justicia (*Mobility TFC*) en el marco del Programa de movilidad geográfica global.

8. Desearíamos centrar esta intervención en las siguientes cuestiones:

- metodologías transparentes para la remuneración del personal y la clasificación de los lugares de destino;
- el sistema de justicia interno;
- oportunidades de desarrollo profesional;
- movilidad del personal;
- salvaguarda del bienestar del personal.

METODOLOGÍAS TRANSPARENTES PARA LA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS LUGARES DE DESTINO

9. Como funcionarios públicos internacionales, nuestras condiciones de trabajo están reguladas por los principios que establece la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que orientan las metodologías y los procesos para determinar los sueldos, los subsidios y la clasificación de los lugares de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida, entre otras condiciones de empleo. La labor de la CAPI es compleja, larga y no facilita la comprensión mutua de la aplicación de dichas metodologías, y, por tanto, tampoco favorece su transparencia.

10. Esta situación limita las posibilidades de la Organización para ser reconocida como uno de los empleadores más competitivos de funcionarios profesionales internacionales y de personal de contratación local. El sistema y las metodologías que se utilizan actualmente para determinar los reajustes por lugar de destino y la remuneración local en esos lugares plantean graves problemas, especialmente en términos de obtención de resultados. La mayoría de los organismos de las Naciones Unidas, y en particular los especializados que requieren competencias y aptitudes muy específicas como es el caso de la OMS, tienen dificultades para atraer personal con el actual paquete de remuneración. Al mismo tiempo, los Estados Miembros ejercen una presión constante para incrementar la flexibilidad y la movilidad, y resulta difícil establecer arreglos especiales para determinados lugares de destino o ámbitos de trabajo.

11. Hemos mencionado esta situación en declaraciones anteriores y, de manera respetuosa, hacemos un llamamiento a los miembros del Consejo Ejecutivo para que soliciten a la CAPI la adopción de medidas que garanticen un poder adquisitivo para nuestro personal al menos igual al de los trabajadores de

otros empleadores comparables, sobre todo en los lugares de destino donde los salarios disminuyan en términos reales (personal remunerado con la moneda nacional) debido al fuerte aumento de la inflación en esos países, con la consecuente devaluación de la moneda. Se trata de una tendencia de alcance mundial, que afecta a lugares de destino de África, América Latina y el Caribe, Asia, el Mediterráneo Oriental, e incluso de algunos países europeos.

12. En cuanto a la clasificación de los lugares de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida, es fundamental que la metodología aplicada refleje de forma precisa la realidad del lugar de destino analizado. Según la información disponible en el sitio de la CAPI,¹ un total de 46 Estados Miembros de las Naciones Unidas (el 24% de los países analizados) tienen lugares de destino clasificados en las categorías D y E. La clasificación de los lugares de destino es un elemento crítico que afecta de manera directa a la capacidad de la Organización para atraer, contratar y retener a los trabajadores, así como a su movilidad. Hacemos un llamamiento respetuoso a los miembros del Consejo Ejecutivo para que defiendan la necesidad de aplicar de manera más transparente y sistemática la metodología pertinente.

13. En marzo de 2023, la CAPI puso en marcha un examen exhaustivo del conjunto de medidas de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas (sueldos, subsidios y prestaciones) que abarca un ciclo quinquenal e incluye una encuesta mundial del personal de todo el sistema para evaluar los factores que afectan a la retención del personal. Los resultados y el análisis de la encuesta se presentarán a la Asamblea General de las Naciones Unidas y servirán de base para tomar decisiones sobre el futuro del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, incluso acerca de los elementos de remuneración a revisar y las condiciones de servicio a considerar para actualizar las políticas. La encuesta está dirigida a los funcionarios del cuadro de servicios generales, a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico y al personal de las categorías profesional y superior con nombramientos de duración indefinida, de plazo fijo y temporales, así como a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico que trabajan en lugares de destino de todo el mundo.

14. Somos optimistas con respecto a que los resultados de la encuesta puedan ayudar a la CAPI a comprender las necesidades del personal, y en particular a considerar algunos lugares de destino específicos, a fin de facilitar la movilidad dentro de la Organización y con respecto a otros organismos y programas del régimen común de las Naciones Unidas.

SISTEMA DE JUSTICIA INTERNO

15. Abogamos por un sistema de justicia interno que tenga como eje el marco internacional de los derechos humanos y que esté fundamentado en un mecanismo que brinde un acceso asequible y confidencial a un proceso justo y con todas las garantías. Acogemos con satisfacción la iniciativa de establecer en cada oficina regional y en la Sede una entidad similar a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas, o un asesor (jurídico) del personal, con el fin de prestar apoyo a las oficinas en los países y a las geográficamente dispersas. También recibimos con beneplácito la recomendación referente a concentrar esfuerzos en dar a conocer el sistema de justicia interno e invertir intensamente en capacitación sobre su funcionamiento, incluso creando un conjunto de instrumentos para los demandantes que decidan representarse a sí mismos.

16. Una de las recomendaciones resultantes de la revisión de 2022 del sistema de justicia interno, y que la dirección de la OMS se comprometió a poner en práctica, fue la creación de una oficina de asistencia jurídica al personal. Dado que no todo el personal dispone de los recursos necesarios para contratar una representación jurídica o tiene acceso a ella, un servicio de este tipo tiene la ventaja de funcionar según los principios de equidad e imparcialidad. Aunque algunas asociaciones del personal ofrecen

¹ Comisión de Administración Pública Internacional: Hardship Classification – Consolidated List of Entitlements Circular (documento ICSC/CIRC/HC/31, <https://icsc.un.org/Home/GetDataFile/7385>), consultado el 21 de noviembre de 2023.

apoyo jurídico a sus miembros (EURO, Sede de la OMS y OPS/AMRO), la mayoría del personal carece de acceso a asistencia jurídica, especialmente en el ámbito del derecho administrativo internacional, un campo altamente especializado y costoso. Es importante que todo el personal tenga igual acceso a los servicios jurídicos. Este planteamiento no es nuevo en el sistema de las Naciones Unidas, siendo que actualmente la Secretaría de las Naciones Unidas y varios fondos y programas de las Naciones Unidas prestan servicios jurídicos al personal.

17. Otra ventaja de este tipo de servicios es que los asesores jurídicos tendrán una visión común del sistema de justicia interno de la OMS, lo que puede favorecer una resolución oportuna y eficaz de los casos. Además, el servicio podría descentralizarse a nivel regional y supervisarse con indicadores clave para evaluar su rendimiento.

18. Habida cuenta de todo ello, recomendamos a la dirección de la OMS que agilice las investigaciones y asigne más recursos humanos a las oficinas regionales de la Organización a fin de acelerar la resolución de los casos de justicia interna.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

19. Se han adoptado diversas medidas, como la Política de Movilidad Geográfica Mundial de la OMS, la política de comisión de servicio de promoción profesional a corto plazo y las políticas sobre promoción del personal, destinadas a fomentar el crecimiento profesional y el desarrollo profesional sin distinción de género, así como el acceso a oportunidades y experiencias de desarrollo profesional. El año pasado, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento¹ informó al Consejo Ejecutivo de que se había creado y actualizado un marco de gestión de la carrera profesional de alto nivel centrado principalmente en dos corrientes profesionales de la OMS: la salud pública y las operaciones. El nuevo programa de desarrollo profesional se denomina «Advance». Somos conscientes del potencial de este programa para mejorar la excelencia del personal en diferentes ámbitos y funciones, y alentamos a que se establezcan indicadores clave del desempeño.

20. También queremos insistir ante la dirección en la importancia de utilizar descripciones genéricas de los puestos para contratar personal siempre que sea posible, a fin de facilitar la movilidad y promover el desarrollo profesional.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

21. La movilidad del personal representa simultáneamente una oportunidad y un desafío. La movilidad se debe gestionar de forma estratégica para favorecer a la Organización y promover la salud mundial, velando a su vez por la salud y el bienestar del personal. Durante años, las asociaciones del personal han abogado por una buena gestión de la movilidad y por el establecimiento de descripciones genéricas de los puestos a fin de agilizar el proceso de movilidad. Desde entonces, se ha revisado la política a fin de abordar los puestos para los que no se encuentran candidatos adecuados (especialistas), las circunstancias especiales relacionadas con las personas LGBTIQ+, los condicionantes familiares y el mantenimiento de la continuidad dentro de los equipos. La aplicación de la fase voluntaria de la política de movilidad pondrá de manifiesto el impacto práctico de estos cambios. La inclusión de los actuales titulares de puestos en los comités de selección ya ha demostrado ser ventajosa. Realizando una encuesta exhaustiva del personal tal vez se podrían conocer los cambios en las preferencias de movilidad de los trabajadores de las oficinas principales (entre ellas, la Sede de la OMS) y las oficinas en los países, lo que podría dar lugar a nuevas revisiones. Entre los factores que deben tenerse en cuenta en la política de movilidad geográfica de la Organización y en su aplicación cabe citar la seguridad en el empleo, la

¹ Documento EB152/47, Recursos humanos: actualización.

planificación de la vida, los cambios de las condiciones de seguridad en los lugares de destino, los contratos de duración limitada, las limitaciones de financiación, los costos de la movilidad y las necesidades de planificación relacionadas con la vida personal y familiar de los trabajadores de organizaciones que previamente no contaban con un marco de movilidad.

22. Quisiéramos destacar la importancia del deber de diligencia hacia el personal. El personal de la OMS no puede seguir prestando servicios de manera repetida y sin interrupción en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Las asociaciones del personal de la Región de África y la Región del Mediterráneo Oriental instan a la dirección a que priorice la rotación de aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones exigibles, estén trabajando en destinos con condiciones de vida difíciles, a fin de que puedan prestar servicio en otros lugares donde puedan reunirse con sus familias.

SALVAGUARDA DEL BIENESTAR DEL PERSONAL

23. El personal de la OMS no debe ser objeto de discriminación, ni directa ni indirecta, ni tampoco padecer ninguna forma de acoso. Las asociaciones del personal abogan por un entorno laboral que fomente la libertad de expresión, el respeto y la confianza, y que esté libre de miedo a represalias y a microagresiones. La cultura laboral debe potenciar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, así como su felicidad y pertenencia, lo que también favorece su productividad, y a su vez protegerlos contra una carga de trabajo excesiva y el agotamiento mental y físico. Asimismo, debe aprovechar de forma responsable la tecnología para el trabajo cotidiano de los empleados.

24. Todo el personal de la OMS ha demostrado su compromiso con los objetivos de la Organización y se ha adaptado a las nuevas modalidades de trabajo surgidas tras la pandemia de COVID-19; acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados para concienciar sobre la salud mental y priorizar esta cuestión como parte del bienestar del personal. Estamos comprometidos a apoyar los esfuerzos para introducir medidas preventivas y para fortalecer el acceso a servicios de promoción del bienestar mental, psicológico y emocional, en particular en los lugares de destino donde no se dispone fácilmente de esos servicios. Una de las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas, que publicó su primer examen exhaustivo sobre la salud mental y el bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, fue que se contrataran consejeros del personal para los lugares de destino D y E. No hay salud sin salud mental, y debemos mejorar a la hora de poner en práctica lo que predicamos en este ámbito. Por ello, nos gustaría pedir a los Estados Miembros que ayuden a la Organización a materializar las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.

25. Si bien reconocemos que las actuales modalidades de trabajo ofrecen flexibilidad en cuanto al horario laboral y las cuestiones administrativas, también se nos ha informado de los siguientes temas: en ocasiones, el personal se siente obligado a trabajar, o a responder a llamadas telefónicas y correos electrónicos, fuera de su horario laboral, lo que repercute en su vida privada y da lugar al síndrome de desgaste profesional; la programación de reuniones consecutivas puede generar una carga excesiva; y podría ofrecerse más apoyo a los miembros del personal que padecen aislamiento y ansiedad.

26. Los datos disponibles indican que la «vuelta a la normalidad» no existe; si consideramos como normal el *statu quo* anterior a la pandemia, está claro que la fuerza de trabajo se enfrenta a cambios drásticos, entre ellos los siguientes: las modificaciones de las dinámicas familiares; las consecuencias de que determinados procesos hayan pasado a realizarse de manera virtual, en particular las consultas, la formación, el aprendizaje y las funciones administrativas e instrumentales institucionales; y las nuevas tendencias relacionadas con el uso de recursos para las reuniones presenciales, las misiones y los viajes en general, en las que se deben tener en cuenta la salud pública y la seguridad. La dirección debe realizar un seguimiento continuo.