



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, señora Directora General, estimados colegas:

1. Este año, hemos querido centrar nuestra intervención en un aspecto importante del trabajo de la Secretaría, a saber, la reforma de la gestión de los recursos humanos. Más allá de las fórmulas de cortesía habituales, quisiéramos hacer constar nuestro reconocimiento a la Directora General por su voluntad de emprender esa reforma. Permítanme exponerles en detalle las opiniones y las reacciones del personal ante determinados aspectos de esa reforma.
2. La reforma, sus principios fundamentales y los elementos conexos, tal como les han sido presentados en los diferentes documentos, han recibido el apoyo unánime de los miembros del personal, y la Organización contará con nuestra ayuda para llevarlos a la práctica. Pero es necesario proseguir las consultas y profundizar otras esferas, a fin de evitar los fracasos. Por ello, hemos expresado nuestras inquietudes y hemos formulado propuestas sobre las cuestiones relativas a la gestión del personal temporero, a los nuevos tipos de contrato para el personal no temporero, a la supresión del sistema de puestos sin garantía de los derechos anteriormente adquiridos, a la contratación de jubilados y de las personas que se han beneficiado de una rescisión de contrato por acuerdo mutuo, y a la puesta en práctica de un marco jurídico para mejorar la gestión de las relaciones entre la Administración y la Asociación del Personal.
3. Nos congratulamos de que el problema de la gestión del personal temporero se trate de manera más justa y definitiva a fin de respetar los principios generales del derecho al trabajo. Como habrán podido comprobar, pronto tendremos en algunos sectores de la Organización más de un 50% de personal temporero dedicado a tareas de larga duración, lo que crea una situación contractual injusta y frustrante para el personal. Esta situación ha generado un malestar que no es atribuible al equipo dirigente actual, pero que, si no se elimina rápidamente, seguirá provocando el éxodo de personal competente y costará además muy caro a la Organización. Por ejemplo, el personal temporero no tiene derecho ni a licencias de maternidad ni a aumentos de escalón, y tampoco puede obtener en el seguro de enfermedad unas prestaciones análogas a las de otros tipos de contrato. Como se han formulado propuestas con distintas opciones que podrían ser soluciones aceptables para la Organización y para el personal, estamos convencidos de que la puesta en práctica rápida de algunas de esas medidas sencillas y baratas contribuirá a reducir las injusticias entre las diferentes categorías de personal. Otras medidas más sustanciales apuntarán a resolver el problema a largo plazo. Sin embargo, para realizar economías y reducir los costos a largo plazo, es indispensable que este año se hagan, o por lo menos se planifiquen, ciertas inversiones que produzcan efectos y que confieran coherencia a las reformas de una OMS más

eficiente. Pero las asociaciones del personal no tienen la intención de perturbar el equilibrio de los presupuestos existentes; la aplicación de esas medidas deberá planificarse.

4. En lo que respecta a la reforma de los contratos, estamos convencidos de que los tipos de contratos deben simplificarse; hemos identificado más de 20 en la Organización. Ahora bien, para atraer al personal más competente, no creemos necesario multiplicar las diferencias entre los contratos o introducir escalas diferentes. La Organización desea simplificar algunas reglas burocráticas que parecen hacer más engorroso o más lento el proceso de selección y de contratación, y nosotros somos favorables a esa medida. Hemos incluso participado en este trabajo de simplificación, que ha permitido en particular facilitar la contratación de personal para el programa de erradicación de la poliomielitis. Sin embargo, estamos persuadidos de que si ese trabajo en equipo ha tenido un efecto beneficioso es porque el personal ha participado plenamente en él. Es importante, pues, que ese compromiso continúe, para que podamos desempeñar nuestro papel de intermediarios y facilitar el trabajo de nuestra Administración y de los programas técnicos. Para tener un efecto positivo, la revisión de los tipos actuales de contrato debería efectuarse con la participación activa del personal.

5. Huelga decir que la Organización debe hacer respetar el límite de edad de la jubilación, porque, si bien es necesaria cierta flexibilidad, nos sigue asombrando encontrar en algunas oficinas a funcionarios que han superado ampliamente el límite de edad, y de encontrarlos en puestos de asesores especiales que tienen una fuerte influencia o un poder innegable en la gestión de los proyectos. Esta situación nos induce a denunciar el recurso abusivo a la contratación de jubilados y de personas que se han beneficiado de una rescisión de contrato por acuerdo mutuo en la Sede y en las oficinas regionales. Todo miembro del personal en activo debería preparar su propia sucesión con al menos dos años de antelación a su jubilación, y debería prohibirse la contratación, antes de un determinado plazo, de los funcionarios cuyo contrato se haya rescindido por acuerdo mutuo.

6. En las relaciones entre la Administración y el personal, hay un punto importante que nos preocupa, y es la llamada «libertad de asociación». Ésta está consagrada en la declaración de principios de la Organización Internacional del Trabajo, en la que se estipula que el personal podrá asociarse libremente y expresar sus opiniones de forma libre y sin sufrir presión alguna. Desgraciadamente, esa libertad no existe en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental. Nos han dejado muy impresionados el acoso administrativo y el hostigamiento repetido de que han sido objeto nuestros colegas representantes de la Asociación del Personal en esa Oficina. Ese acoso permanente tenía por objeto deshacerse de la Presidenta de la Asociación, quien terminó aceptando una rescisión de contrato por acuerdo mutuo, siendo así que desempeñaba una función que sería esencial por varios años más y que su edad aún distaba mucho de la jubilación. Hemos tomado nota a este respecto del apoyo de nuestra Directora General, quien intentó encontrar una solución aceptable. Sin embargo, esta situación es inquietante porque no ha terminado, y recientemente hemos expresado temores en relación con los miembros que aún representan a esta Asociación del Personal. Quisiéramos que el Consejo Ejecutivo reconociera y apoyara la libertad de asociación y de expresión, y nos parece apropiado proponer un estatuto de los representantes del personal a fin de evitar que su carrera se vea afectada en razón de sus actividades y de su mandato.

7. Otro aspecto es el apoyo financiero y logístico que debería prestarse a las asociaciones del personal para que puedan realizar sus actividades. Debe reconocerse que es injusto pedir al personal que se haga representar y que contribuya a las reformas, cuando nada se hace para darle los medios de ejercer su mandato. Se necesita una revisión que permita a las asociaciones seguir contribuyendo positivamente a la labor de la Organización. Los principios básicos de esa revisión son un aumento del tiempo oficialmente asignado a los representantes de las asociaciones en función de las necesidades y del tamaño de éstas y un mejor apoyo logístico a las asociaciones regionales en forma de oficinas, medios de telecomunicación y recursos presupuestarios, en otras palabras, un mayor reconocimiento de la contribución de las asociaciones a la prevención de los recursos interpuestos ante las juntas de en-

cuesta y apelación y ante el Tribunal. En efecto, la prevención coordinada de los recursos tiene el mérito de producir economías importantes en el presupuesto de la Organización. Este año, por ejemplo, pudimos contribuir activamente a evitar varios recursos, lo que supuso una economía de varios centenares de miles de dólares, ya que el costo de los recursos recae siempre en la Organización, sea cual sea el resultado. Además, las asociaciones procuran también organizarse para allegar recursos financieros y reducir así los costos imputados al presupuesto de la Organización.

8. La reforma de la gestión de los recursos humanos se ha traducido en la práctica en una forma de negociación colectiva entre la Administración y los representantes del personal. Pero mucho antes que eso había sido iniciada por nuestra Directora General mediante la creación del Consejo Mundial Personal/Administración, que ha sido indudablemente un foro útil. Ya en junio del año pasado, con ocasión de la reunión del Consejo Mundial, presentamos un proyecto de negociación colectiva con el que todas las asociaciones están plenamente de acuerdo. Este tipo de propuesta es la expresión de las opiniones del personal, que desea oficializar ciertas formas de concertación con la Administración. Es importante, en efecto, que se consulte al personal cuando se emprenda una acción que vaya a tener consecuencias para sus miembros. Desafortunadamente, hemos comprobado hace poco, que más de un centenar de miembros del personal de la OMS que trabajan en el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos (CICE), en Ginebra, han sido objeto de una decisión de transferencia sin ninguna consulta con la Asociación del Personal de la Sede. Además, nuestras investigaciones han demostrado que la Organización podía verse enfrentada a graves dificultades jurídicas si no se adoptan medidas importantes para revisar las condiciones de la transferencia de ese personal. El Centro constituye un instrumento informático y tecnológico sin igual en el sistema de las Naciones Unidas; contribuye a mejorar la imagen de la Organización y no le cuesta nada, porque es totalmente autónomo desde el punto de vista financiero. Hemos hecho propuestas a la Administración para que reconsidere su decisión de transferencia a la vista de las informaciones más recientes y permita así a esas personas conservar su condición de miembros del personal de la Organización. Nos produciría sin duda gran inquietud y pesar que la decisión de transferencia fuera irrevocable. Si en el caso del Centro Internacional de Cálculos Electrónicos hubiese sido posible la forma de negociación colectiva que propugnamos, se habría podido fácilmente evitar este problema. Este tipo de acuerdo existe y es reconocido en numerosos países; permite una verdadera colaboración, que mejora claramente el sistema actual de consulta y responde así mucho mejor a las aspiraciones del personal en estos comienzos del tercer milenio.

9. Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo, señora Directora General: es verdad que no existe un mundo perfecto y que, al igual que el mundo actual, nuestra Organización puede aún hacer progresos. Aunque algunos de los problemas mencionados pueden haber molestado a la Administración, estamos convencidos de que siempre hay soluciones aceptables, y que siempre se les entiende mejor, si se hace participar al personal a través de sus representantes. Somos nosotros, con frecuencia, los que emitimos las señales de alarma, y recomendamos encarecidamente que se nos asocie a los esfuerzos por detectar, identificar y prevenir los problemas con el personal. Con este objetivo hemos organizado una encuesta sobre la motivación del personal, de cuyos resultados esperamos disponer dentro de poco. Por último, desearíamos que respaldaran a nuestra Directora General en la realización de una reforma adecuada de una gestión de los recursos humanos, y que le proporcionarán los medios necesarios para llevarla a cabo.

10. Les hemos expuesto nuestras ideas sobre los aspectos más importantes de la gestión del personal de la OMS, y ahora quisiéramos escucharles, para transmitir a ese personal sus reacciones y respuestas a nuestras preocupaciones.

Les agradezco su atención y, en nombre del personal de la OMS, les deseo toda suerte de éxitos en el año 2001.