



Declaración de la representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Las cuestiones abordadas en el Consejo Ejecutivo en mayo de 1997 por la representante de las asociaciones del personal de la OMS y del CIIC continúan causando preocupación en la Organización y entre su personal. Son las siguientes: las condiciones de trabajo difíciles, la inseguridad (tanto física como psicológica), la falta de participación del personal en la toma de decisiones, en la política de personal, en las cuestiones mundiales que afectan a las condiciones de empleo y a los sueldos y en los asuntos relativos al seguro, así como la necesidad de promover un clima de confianza y de respeto mutuo. Entre otras cuestiones que han destacado durante el periodo en cuestión cabe señalar la formación y el perfeccionamiento del personal y los efectos de las decisiones del Tribunal Administrativo de la OIT en los recursos de apelación entablados por el personal del antiguo Programa Mundial sobre el SIDA.

2. La **inseguridad** es un problema importante para el personal en todas las regiones. El día de acción mundial organizado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FAFI) el 13 de noviembre de 1997 puso este problema en la primera línea de nuestros motivos de preocupación. La seguridad tiene numerosas facetas. Llegan a nuestro conocimiento casos de detención, de secuestro e incluso de asesinato de funcionarios de las Naciones Unidas durante el desempeño de sus funciones. La OMS, hasta la fecha, posiblemente por su reputación de ser uno de los organismos menos políticos de las Naciones Unidas, no se ha visto afectada por los excesos de que han sido víctimas otras organizaciones. Sin embargo, como quiera que la seguridad física de nuestro personal sigue siendo motivo de preocupación en algunas zonas del globo, encarecemos a nuestros Estados Miembros que no escatimen esfuerzos para mejorar la situación.

3. Al propio tiempo, en todas las regiones, el personal tiene una creciente sensación de **inseguridad en el empleo**. Esto no favorece el trabajo en equipo; la inquietud y la insatisfacción en el empleo, junto con la creciente carga de trabajo, están empezando a cobrarse su tributo entre el personal en todos los niveles, y darán lugar necesariamente a un descenso de la calidad de los servicios que prestan en la Organización. El proyecto de «política de personal de la OMS» promueve la idea consistente en tener un pequeño grupo de «personal básico» suplementado por una mayoría de «personal no básico»; en cuanto al numeroso personal que durante largos años ha prestado leales servicios a la Organización, esto plantea la cuestión de saber qué funcionarios constituirían el «personal básico», con una expectativa razonable de seguridad en el empleo, y qué criterios se adoptarían para seleccionarlos.

4. La inseguridad también afecta al personal de la Región del Mediterráneo Oriental que va a ser reasignado de Alejandría a El Cairo. El personal de contratación internacional tendrá que hacer frente además a los trastornos inherentes a dicha iniciativa, en particular las consecuencias para la vida familiar, la escolarización de los hijos, el empleo de los cónyuges, etc. El personal de servicios generales de contratación local tropezará con otros problemas, pues sus hogares están en Alejandría, y aún no sabe cuáles serán después sus medios de subsistencia. Todo esto es para ese personal una causa de malestar y de considerable inquietud.

5. Las asociaciones del personal de la OMS consideran que el tema de la **consulta del personal** reviste una importancia primordial. Lo irónico es que en un sistema de las Naciones Unidas que se propone como defensor

de los derechos humanos se pueden hallar numerosos ejemplos de total menosprecio del trabajo del personal. Representa una grave transgresión a este respecto la actitud de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que persiste en desoír por completo las opiniones del personal. Su actitud ha dado lugar a que la FAFI haya boicoteado, y siga boicoteando, dicha Comisión.

6. Preocupa en particular al personal el hecho de que no se le consulte de manera constante en el proceso de elaboración de la **nueva política de personal**. Según noticias de las regiones, no se han visto resultados hasta la fecha ni hay información que permita saber si se están teniendo en cuenta las observaciones formuladas sobre ese proyecto en noviembre de 1996. La situación en que se halla actualmente el documento no está clara, aunque una oficina ha puesto ya en aplicación algunas de las disposiciones del proyecto de política.

7. Dentro de la OMS, la consulta del personal se ve a menudo entorpecida por las fechas límite poco razonables que fija la dirección para la recepción de observaciones sobre importantes documentos, como en el caso de los cambios propuestos al Manual del Personal o al Reglamento de Personal de la OMS. No obstante, nos es grato informar que, en algunas oficinas, el sistema de consulta entre el personal y la dirección está mejorando mucho y es beneficioso tanto para ésta como para el personal. Es de mencionar el ejemplo concreto de la Sede, donde un grupo mixto dirección/personal que empezó a reunirse con motivo de la reducción de puestos emprendida en 1995 continúa reuniéndose y siguiendo de cerca los efectos de la reforma en el personal.

8. En varias regiones, el personal ha pedido una mayor participación en la **reforma del sistema de las Naciones Unidas** en su conjunto. Una región en particular está sumamente preocupada por el efecto que la consolidación va a tener en los recursos, la dotación de personal, los niveles de responsabilidad y las atribuciones en materia de toma de decisiones. Se debe hacer todo lo posible para atender esa preocupación, particularmente en el caso del personal que trabaja sobre el terreno, el cual tiene la impresión de que la reorganización del sistema de las Naciones Unidas se está llevando a cabo a expensas de él.

9. Se está examinando un nuevo proyecto de **código de conducta de las Naciones Unidas**, que ha sido objeto de numerosas críticas negativas por parte del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas. Estimamos que, en una organización que aspira a contratar y retener funcionarios del máximo calibre, no hay necesidad alguna de un nuevo código de conducta, especialmente de uno que: 1) discrimina contra los representantes del personal, en menosprecio de su derecho fundamental de asociarse, manifestarse, trabajar en pos del mejoramiento de las condiciones de servicio del personal y hablar a la prensa; y 2) vulnera el derecho básico al respeto de la vida privada y de la libertad personal, particularmente al imponer a los miembros del personal y/o a sus cónyuges e hijos la obligación de presentar estados financieros.

10. Para contratar y retener personal del máximo calibre posible, la Organización Mundial de la Salud debe poder ofrecer **condiciones de trabajo y una remuneración apropiadas** a su personal. Los esfuerzos desplegados por la CAPI para rebajar gradualmente los sueldos del personal de las Naciones Unidas terminarán desembocando en la imposibilidad de contratar el personal de alta calidad que se necesita. El **aumento de sueldos** finalmente concedido a principios de 1997 al **personal de la categoría P** es ridículamente pequeño en comparación con los aumentos que se ofrecen a los titulares de puestos equivalentes en el sector privado. Los cambios propuestos por la CAPI en la metodología relativa a los estudios de los sueldos locales del personal de servicios generales no persiguen otra finalidad que la de contener esos sueldos, de forma que ya no son equivalentes a los mejores sueldos vigentes en el mismo lugar, en desconocimiento de los principios Noblemaire y Flemming, piedra angular de la política de contratación de la OMS. Es alentador el hecho de que en 1997 se permitiera a dos oficinas regionales realizar estudios globales de los sueldos locales utilizando la actual metodología. Pero es de lamentar que los insuficientes recursos humanos de la División de Personal en la Sede y su carga de trabajo poco realista hayan impedido la rápida aplicación de un aumento resultante de uno de los estudios efectuados a mediados de 1997.

11. La constante política de emplear cada vez más **personal por corto plazo** con derecho a pocas prestaciones, o a ninguna, está socavando el espíritu de lealtad que solía caracterizar a la OMS y del que con razón estábamos orgullosos. Al propio tiempo, casi todas las oficinas de la OMS se encuentran en la absurda situación que

representa el hecho de emplear una y otra vez a ese personal contratado por corto plazo, de forma que en algunos casos la duración total de sus servicios es superior a la del personal contratado con nombramientos de plazo fijo. Hay que revisar a fondo las **condiciones de servicio del personal por corto plazo**. En 1997 se dio un paso en la buena dirección cuando la Caja del Seguro de Enfermedad del Personal admitió el derecho al pleno disfrute de las prestaciones de ese seguro en el caso de algunos titulares de contratos por corto plazo, pero debería hacerse mucho más.

12. La **reducción de la plantilla de personal**, operada en aras de la reforma pero sin disminución del nivel de actividad de los programas, ha dado lugar a situaciones de estrés y a un exceso de trabajo, con un riesgo mayor de que se produzcan errores y un empeoramiento de las relaciones de trabajo y del espíritu de equipo. Esa reducción tiene graves consecuencias para la Organización en su conjunto, para el bienestar de su personal y para la satisfactoria ejecución de sus programas.

13. El resultado de la apelación del personal del antiguo **Programa Mundial sobre el SIDA (PMS)** ante el Tribunal Administrativo de la OIT ha tenido importantes consecuencias para la Organización, por cuanto que aclara la situación jurídica con respecto a diferentes tipos de puestos y contratos. Podrían haberse evitado muchos problemas si se hubieran tenido en cuenta entonces las opiniones de los representantes del personal. El personal de varias oficinas de la OMS pasó por la traumática experiencia de la reducción de plantilla operada en 1995, y como consecuencia de las decisiones resultantes de su apelación se halla ahora enfrentado a un nuevo ejercicio de reducción de plantilla. Una conclusión muy clara de todo ello es la necesidad de revisar las reglas por las que se rige el proceso de reducción de plantilla para que sean aplicables a todo el personal independientemente del origen de los fondos.

14. La Administración, en vez de **asegurar recursos adecuados** para las actividades que es preciso desarrollar, ha cedido a la creciente presión ejercida por ciertos Estados Miembros para que se contrate a sus nacionales para puestos de alto nivel que, a pesar de las recientes restricciones, siguen siendo inaceptablemente numerosos. Al personal le parece inadmisibles que en algunos casos esos Estados refuercen sus presiones con la amenaza de retirar los fondos que aportan si no se atienden sus peticiones.

15. Se está estudiando de nuevo la posibilidad de implantar un plan de **aumentos de sueldo por méritos de servicio**, mencionado en numerosos documentos de la OMS y de la CAPI durante el año transcurrido. El personal tiene interés por saber cómo funcionaría dicho mecanismo e insiste en que esos aumentos en modo alguno deberían reemplazar los actuales aumentos de escalón que se conceden cada año de manera automática para recompensar los servicios satisfactorios prestados por el funcionario, mientras éste no alcance el escalón más alto de su grado. El plan de aumentos por méritos debería suplementar el sistema actual sin reemplazarlo y de acuerdo con directrices claras. Se ha establecido en la Sede un grupo de trabajo, del que forman parte representantes del personal.

16. El tema de la formación se aborda periódicamente en las intervenciones del representante del personal ante el Consejo Ejecutivo. Si bien es estimulante comprobar que, según parece, se van realizando progresos al respecto, quedan por despejar algunos interrogantes: ¿Cuáles son las intenciones de la Organización en lo relativo a la formación del personal? ¿Tendrá éste en el futuro mayores oportunidades de formación? ¿Se le ofrecerán esas oportunidades cuando lo necesite, en vez de confiar en que se adiestre por su propia cuenta? ¿Se asignarán más fondos para fines de formación? La contratación de un consultor en la Sede para que realice una encuesta destinada a determinar las necesidades en materia de formación y perfeccionamiento del personal es un paso en la buena dirección. A este respecto, hace poco se envió un cuestionario a todas las regiones y se entrevistó a algunos miembros del personal. En algunas oficinas, las asociaciones del personal han sido invitadas a exponer sus opiniones, a las que la dirección ha dispensado buena acogida. Es de esperar que se ofrezca esa oportunidad de expresarse a todas las asociaciones del personal.

17. Entre otras cuestiones planteadas por el personal cabe mencionar:

- el incumplimiento manifiesto por parte de la OMS de las disposiciones de la agenda trabajo/familia elaborada en 1995 por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), en particular en

lo relativo a la licencia de maternidad, de paternidad o por adopción, y a la licencia para emergencias familiares;

- la preocupación por el bienestar social del personal de contratación internacional cuando éste regresa a su país de origen, y la necesidad de que los Estados Miembros, con miras a la reinserción de ese personal en la estructura de los servicios sociales, tomen disposiciones compatibles con las adoptadas para sus homólogos en el contexto nacional;
- la elevación de la edad de jubilación hasta los 62 años para todo miembro del personal que así lo desee, pero con mayores restricciones para continuar empleando a jubilados;
- el problema consistente en obligar al personal (a menudo perteneciente a servicios generales) a realizar, sin el reconocimiento y la remuneración apropiados, las tareas correspondientes a un puesto de una categoría superior.

= = =