



Declaración de la representante de las asociaciones del personal de la OMS sobre asuntos relacionados con la política de personal y las condiciones de servicio del personal

Para la presente reunión del Consejo Ejecutivo, las ocho asociaciones del personal de la OMS presentan por separado sus puntos de vista y preocupaciones. Los problemas comunes son la falta de transparencia - especialmente en la contratación y la selección -, la inseguridad laboral, el sistema de evaluación, los diferentes tipos de contratos de corta duración y el uso abusivo de los mismos, los nombramientos de duración limitada, la seguridad del personal sobre el terreno, el acoso y la victimización, el estancamiento de los sueldos del personal profesional, el empleo de jubilados y el proceso de consulta. Las asociaciones del personal confían en que la administración procurará corregir sin demora esos problemas.

ÁFRICA

1. La Oficina Regional para África abarca un gran número de oficinas en los países y programas sobre el terreno. Muchas de las oficinas de Representantes de la OMS tienen personal inadecuado y recursos escasos. Es preciso mejorar la selección y la designación de los Representantes de la OMS y su equipo, así como del personal sobre el terreno, ya que los procedimientos actuales no siempre tienen en cuenta las necesidades reales de los países de destino. El personal de la Región de África considera que se puede hacer mucho más para mejorar la movilidad del personal dentro de la Región y entre las oficinas.
2. Un motivo de grave preocupación es el uso abusivo de los contratos temporeros en todos los niveles, inclusive el de la gestión. Ésta es una esfera que requiere con urgencia una revisión exhaustiva.
3. La Oficina Regional se ha trasladado a Harare a la espera de que se resuelvan los problemas locales en el Congo. El personal ha debido adaptarse a la situación de desorden público y desarraigo de la Oficina Regional. Muchos funcionarios perderán su empleo sin ser responsables de ello. Pedimos al nuevo Gobierno hospedante flexibilidad y comprensión ante los problemas del personal contratado localmente en Brazzaville para que la OMS pueda mantener en Harare tantos funcionarios como sea posible.

LAS AMÉRICAS

4. Se requiere una política de personal más transparente, especialmente en lo que se refiere a la contratación y la clasificación. El personal debe estar motivado y tener acceso a mejores perspectivas de carrera. Se necesitan con urgencia orientaciones para resolver el problema cada vez mayor del acoso.
5. El personal de las Américas quisiera tener acceso a un mediador que ayude a resolver los conflictos antes de que se conviertan en problemas graves. En la actualidad, sólo la Sede, la Región de Europa y el CIIC tienen acceso a un mediador.
6. Al personal le preocupa que haya diferentes tipos de contratos, de manera que el mismo trabajo se remunera a menudo de formas diferentes. Hay confusión acerca de la clasificación de esos puestos, del procedimiento en materia de sueldos y de la aplicabilidad del Reglamento de Personal a esos casos. La contratación normal parece evitarse por limitaciones presupuestarias.
7. La aplicación del sistema de evaluación de los resultados de los proyectos, en particular sus repercusiones en la clasificación de puestos, es motivo de preocupación.
8. Los intentos de la Comisión de Administración Pública Internacional de reducir los sueldos, y por consiguiente las jubilaciones, del personal de servicios generales mediante manipulaciones de la metodología son inaceptables.
9. El personal de la OPS/AMRO pide a la OMS que amplíe la cobertura de los funcionarios por las medidas de seguridad aplicables en un país y que dé una difusión más amplia a las partes pertinentes del Manual de Seguridad para que todos conozcan la información sobre los planes de urgencia.

ASIA SUDORIENTAL

10. El personal de Región de Asia Sudoriental está profundamente preocupado por los efectos de los cambios que se propone efectuar en las asignaciones de recursos. Si se llevaran a cabo, el programa de la OMS en Asia Sudoriental se vería perjudicado. Como consecuencia, tememos que pueda haber reducciones de personal. En esas circunstancias la acariciada meta de la salud para todos podría no llegar a materializarse, al menos en esta parte del globo, donde vive la cuarta parte de la población mundial.
11. No estamos contra las reformas, pero sí contra unos cambios radicales que no sólo pueden reducir el papel de la OMS en algunas regiones, sino también privar al personal de sus medios de vida. En la Región de Asia Sudoriental la dirección ha decidido ya unilateralmente congelar determinados puestos, rebajar la categoría de algunos puestos superiores de servicios generales y reducir los contratos de cinco años a dos años. Ello resulta deprimente para un personal que está ya desmoralizado.
12. La Asociación ha expresado repetidas veces su opinión de que el personal jubilado no debe volver a ser contratado; si no hay más remedio, ello debe hacerse de manera muy selectiva.
13. Instamos a que se revisen los procedimientos de apelación y a que se modifiquen las normas de manera que 1) el personal afectado por las decisiones del Director Regional pueda apelar directamente al Director General, y 2) los afectados por la decisión del Director General puedan dirigirse directamente al Tribunal Administrativo de la OIT.

EUROPA

14. La Asociación del Personal de la Región de Europa exhorta vivamente a los Estados Miembros a velar por que los funcionarios de la OMS puedan seguir gozando de sus derechos civiles y sociales en sus respectivos países de origen, al igual que los ciudadanos de los países de la Unión Europea que trabajan para la Unión Europea y sus organismos.

15. Hay informes regulares de casos de personal de las Naciones Unidas que ha sido raptado o incluso asesinado en el desempeño de sus funciones. La Asociación del Personal sostiene que, en caso de emergencia, el personal contratado internacionalmente y el contratado localmente deben gozar de los mismos derechos de evacuación. No podemos aceptar que las vidas del personal contratado internacionalmente valgan más que las del personal contratado localmente; todos ellos son funcionarios. Aunque el personal de la OMS todavía no se haya visto gravemente afectado en lugares donde ha habido disturbios, instamos a los Estados Miembros a considerar debidamente esta cuestión.

16. La inseguridad laboral, combinada con exigencias cada vez mayores y cargas de trabajo irrealistas, interminables contratos de corta duración para el personal temporero, algunos de los cuales han prestado servicio a la Organización durante un mayor número de años que funcionarios de plazo fijo, da lugar a insatisfacción en el trabajo y a un sentimiento de falta de futuro. Esta situación no puede sino ir en detrimento de la labor de la OMS. Creemos que la solución es una planificación racional, previsión y contratos de duración limitada de dos años. Las condiciones de trabajo del personal a corto plazo, que goza de muy pocos derechos, no fomenta la lealtad, una característica de la cual siempre hemos estado tan orgullosos.

17. Nos preocupa el deterioro de las condiciones de trabajo y de la remuneración del personal tanto profesional como de servicios generales. Los sueldos y subsidios del personal profesional ya no son competitivos. Los cambios metodológicos propuestos por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con el estudio de los sueldos locales tienen como único objetivo el de mantener estancados los salarios de manera que ya no equivalgan a «las mejores condiciones vigentes». Se están ignorando los principios Noblemaire y Flemming, piedras angulares de la política de contratación de la OMS.

MEDITERRÁNEO ORIENTAL

18. El principio de consultar al personal se debe aplicar en la práctica. Entre los casos de ignorancia flagrante de las aportaciones del personal está el de la Comisión de Administración Pública Internacional, que durante demasiado tiempo ha hecho caso omiso de las opiniones del personal, lo que ha dado lugar al boicót actual de la Comisión por la FAFI. Otro caso es el de la falta de consulta del personal en relación con el plan de traslado de la Oficina Regional de Alejandría a El Cairo, que afecta en particular a las vidas y carreras de unos 300 funcionarios de servicios generales con contratos de plazo fijo y temporeros. Es esencial para la Organización y sus Estados Miembros que se traslade a ese personal de forma digna a fin de que los programas se sigan ejecutando eficientemente. Si se pierde a personal experimentado de ese calibre, desaparecerá una parte vital de la memoria institucional, que no se puede reemplazar fácilmente.

19. Los resultados de la encuesta provisional sobre sueldos del personal de servicios generales realizada en la Oficina Regional en junio/julio de 1997 no se han procesado todavía, por lo que está muy retrasado el propuesto aumento de sueldo del personal de servicios generales.

20. En la Oficina Regional, el trabajo de la Asociación del Personal se hace con carácter voluntario. La administración no concede tiempo libre para el mismo; no hay ningún subsidio para las actividades correspondientes, ni una sala decente para que la Asociación del Personal trabaje sin interrupción ni para que mantenga consultas confidenciales con el personal. La Sede debería instar verdaderamente a la administración

a ofrecer a las asociaciones del personal un tiempo realista, subsidios e instalaciones para que puedan trabajar bien. Sobre todo, se debe condenar el acoso a los representantes del personal.

PACÍFICO OCCIDENTAL

21. Un problema que ha afectado a la mayoría de los países asiáticos son las devastadoras devaluaciones de las monedas de esos países frente al dólar estadounidense. La situación financiera de esos países, en especial de Filipinas, Indonesia, Tailandia y la India, sigue siendo sumamente volátil. Se ha expresado gran preocupación por los efectos perjudiciales de la pérdida de poder adquisitivo de las monedas locales y su repercusión en los sueldos del personal de servicios generales. Pero el problema más grave son de hecho los efectos catastróficos en las pensiones del personal de servicios generales de los países con monedas débiles.

22. Es necesario idear de inmediato medidas especiales para paliar algunos de los efectos negativos de las crisis monetarias en los sueldos locales. Diversos países de otras regiones, como África, Asia Sudoriental y el Mediterráneo Oriental, se enfrentan a problemas parecidos.

23. El personal del Pacífico Occidental ve con inquietud las asignaciones de recursos propuestas y espera que se evalúen minuciosamente esas posibles repercusiones.

CENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES SOBRE EL CÁNCER

24. La introducción de contratos limitados no renovables está causando considerable desazón entre el personal de Lyon, que considera que tales contratos van en detrimento del futuro de la Organización.

25. La política de recursos humanos del CIIC, presentada recientemente a su Junta de Gobierno, también provocó una enérgica reacción entre el personal, ya que entraña la consideración de que éste tiene demasiada edad y está menos preparado que los jóvenes a los que se podría contratar si el personal del CIIC no permaneciera tanto tiempo en el Centro. Se sugiere además que, más concretamente, el personal de servicios generales de cierta edad ya no posee la preparación técnica necesaria y es por consiguiente menos productivo. En la reciente reunión general de la Asociación del Personal, los asistentes votaron masivamente a favor de una resolución de protesta.

26. El personal del CIIC ve con inquietud el nuevo sistema de evaluación de la calidad del trabajo. El nuevo formulario que se propone es innecesariamente complicado, y resulta muy difícil rellenarlo adecuadamente. En el caso de numerosos miembros del personal, el formulario propuesto no permitirá evaluar el trabajo realmente realizado, en particular cuando éste no coincide con la descripción del puesto, cosa que sucede a menudo. El valor de los informes sobre los resultados conseguidos resulta cuestionable, y no está claro el uso que se haga de ellos. Es dudoso que el nuevo formulario permita evaluar correctamente al personal o mejorar el actual sistema de evaluación.

SEDE

27. El personal de la Sede sigue preocupado por el número de nombramientos de personal de alto nivel cuya selección se ha realizado por procedimientos poco o nada transparentes, y sigue trabajando para que se instauren procesos de selección más abiertos y justos. Sigue faltando una política de formación y promoción profesional, si bien se está estudiando la situación en esas dos esferas.

28. Suscitan inquietud los intentos de aplicar formas de remuneración con arreglo al rendimiento, cuando está claro que la mayor parte del personal se opone a un sistema de reconocimiento de méritos basado en incentivos monetarios. Es más, la mayoría de las compañías que introdujeron sistemas de remuneración con arreglo al

rendimiento en los años ochenta han comprobado que, al contrario de lo previsto, esa forma de remuneración desmotiva al personal.

29. El elevado número de personal temporero está causando preocupación, y esa situación afecta a toda la Organización. La prolongación de contratos más allá de la edad oficial de jubilación, unida a la contratación de personal jubilado para desempeñar trabajos ordinarios, revela que falta un plan adecuado de dotación de personal y que la planificación del reemplazo de los empleados es inadecuada. Urge disponer de unas directrices sobre el reemplazo de personal jubilado.

CONCLUSIONES

30. Las asociaciones del personal están orgullosas de representar al personal de la OMS. En esta época de regeneración, los valores que fundamentan la reputación y la función de liderazgo de la OMS se están renovando con miras al siglo XXI. Aguardamos con interés la nueva dirección, y prometemos nuestro apoyo a la nueva Directora General en la labor que hay que realizar para revitalizar la salud mundial.

= = =