



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO
103ª reunión
Punto 6 del orden del día

EB103/INF.DOC./2
26 de enero de 1999

Declaración colectiva de las Asociaciones del Personal ante el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud

**Ginebra, Suiza
25 de enero-3 de febrero de 1999**

Las Asociaciones del Personal de la OMS agradecen esta oportunidad de informar al Consejo Ejecutivo sobre aspectos que preocupan al personal y que han sido debatidos a nivel mundial. Deseamos expresar nuestro reconocimiento por la atención que la Directora General ha concedido a las Asociaciones desde su nombramiento.

Valoramos la oportunidad de celebrar una conferencia mundial por vía telefónica, así como las visitas de sus representantes a las regiones. Deseamos también elogiar la decisión concerniente a los aumentos de escalón para el personal profesional temporero y el personal de servicios generales. Esta cuestión preocupaba a diversos Comités de Personal de EURO, y el acuerdo de la Administración fue acogido con gran satisfacción. Las Asociaciones quieren dar las gracias por la reunión mundial de octubre iniciada por la Directora General. Dicha reunión brindó una celebrada oportunidad para conocer la reestructuración organizacional emprendida por la Dra. Brundtland y su perspectiva sobre los asuntos de personal. Vemos con optimismo la búsqueda de nuevas formas de trabajar, y confiamos en que se impondrá una colaboración donde la transparencia, las consultas y las negociaciones se harán realidad. Esperamos también que la OMS sea pronto una organización unificada. Aprovechamos esta ocasión para expresar nuestro apoyo a la nueva Directora General.

Existen diferencias entre las Asociaciones del Personal de la OMS de las distintas regiones de la OMS. Sin embargo, todas ellas defienden los valores que encarna esa institución. Sus metas consisten en asegurar 1) la observancia por la Administración de las normas establecidas por los órganos deliberantes; 2) el trato respetuoso del personal, conforme a lo dispuesto en el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal; y 3) el acceso a los órganos deliberantes. Estamos seguros de que la Directora General comparte con nosotros esos objetivos. Consideramos que debe haber coherencia en los servicios proporcionados a las asociaciones para su funcionamiento. En aras de dicha coherencia, hemos solicitado lo siguiente:

APOYO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y LAS ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES DEL PERSONAL

Tiempo para el Presidente de la Asociación del Personal

Para representar al personal es necesario, entre otras cosas, acopiar información, reunirse con personas, grupos y organizaciones, y supervisar las operaciones administrativas de la Asociación. Si se admite la necesidad de esas tareas, la Administración estará de acuerdo en que, para llevar a cabo con eficacia las actividades de las Asociaciones, los funcionarios elegidos necesitan tiempo. Hemos solicitado a la Administración que conceda el equivalente al 50% del tiempo oficial de un Presidente de Asociación del Personal. En instituciones tales como el Banco Mundial el Presidente de la Asociación del Personal está liberado el 100% de su tiempo para dedicarse a las actividades de la Asociación.

Apoyo de oficina para la Administración de la Asociación del Personal

La labor de las Asociaciones tiene amplia proyección pues abarca no sólo la oficina principal sino también todas las oficinas de los países de una región. La oficina de la Asociación suele ser el primer punto de contacto cuando surge un problema entre el personal; es necesario difundir la información, organizar las actividades del personal y llevar a cabo muchas otras funciones. Para poder absorber eficazmente ese volumen de trabajo, hemos solicitado a la Administración dos auxiliares de oficina a jornada completa para cada asociación.

ASUNTOS DE PERSONAL

Procedimientos de contratación y selección

Las Asociaciones del Personal apoyan la mediación de comités en la contratación y promoción de personal, a condición de que el personal esté representado en todos los procesos de selección de candidatos para puestos de grado inferior a D2. Sin embargo, es necesario seguir debatiendo el tema para establecer procedimientos y directrices. Entre las directrices, debería fijarse el objetivo de dar preferencia al personal que ya trabaja en la Organización, lo cual por otra parte estimularía la promoción profesional.

Distribución geográfica y cuotas

La Organización no debería hacer de la nacionalidad de los candidatos un factor decisivo para su empleo. Aunque reconocemos que la distribución geográfica es un objetivo deseable, debería elegirse a la persona más preparada. Es esencial que la OMS proyecte una imagen de organización imparcial y apolítica, indiferente a cualquier presión tanto de los donantes como de los gobiernos.

Contratos

Las Asociaciones del Personal piden que después de cuatro años de trabajo se conceda, reconociéndolo como derecho del personal, un contrato de cinco años. Hasta ahora los contratos de cinco años tras los cuatro años de trabajo se prolongan y mantienen según decida la Administración.

Remuneraciones y prestaciones

Las remuneraciones y prestaciones son cruciales para contratar y retener al personal técnico necesario para llevar a cabo la misión de la Organización. Los sueldos del personal profesional deben elevarse hasta el nivel requerido para retener a los mejores talentos. Hay que conseguir que los sueldos del personal profesional sean competitivos, aplicando para ello encuestas objetivas, como las realizadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, a fin de retribuir al personal en consonancia con los mejores sueldos ofrecidos.

Por añadidura el personal profesional se ve penalizado, pues los gobiernos intentan recortar los gastos relacionados con el Régimen Común de las Naciones Unidas. En consecuencia, los sueldos del personal profesional se están estancando, y algunas organizaciones de las Naciones Unidas tropiezan con serias dificultades para contratar a especialistas. Una remuneración justa es crucial para poder seguir haciendo aportaciones críticas, pues permite contratar y retener a profesionales competentes.

Los sueldos del personal de servicios generales se han de poder parangonar con los mejores tipos de remuneración ofrecidos con una serie desigual de elementos de comparación cuya finalidad es reducir el nivel retributivo. Las Asociaciones están preocupadas por los cambios que afectan a la metodología de estudio de los sueldos del personal de servicios generales. Hay quienes tienen la impresión de que dichos sueldos se han de reducir y de que las pensiones correspondientes son *demasiado generosas+. Hay casos en que los sueldos máximos de los servicios generales han superado a los del personal profesional situado en el extremo inferior de su categoría, lo cual sólo demuestra que los sueldos de los profesionales son insuficientes, no que los sueldos del personal de servicios generales sean demasiado altos.

Las fluctuaciones de los tipos de cambio han perjudicado a las pensiones de los funcionarios jubilados. Hay jubilados que están viviendo cerca o por debajo del nivel de pobreza a causa de esas fluctuaciones. Una pensión ganada tras muchos años de abnegados servicios ya no es suficiente para mantener a una sola persona, mucho menos a una familia. Además, en algunos casos, cuanto más tiempo se trabaje, menos pensión se recibirá.

Las prestaciones de expatriación se deben manejar en beneficio del personal, y hay que aumentarlas en lugar de reducir las. Las indemnizaciones por cese en el servicio deben ser flexibles, de modo que si hay necesidad de prescindir de personal ello se haga en condiciones que resulten satisfactorias tanto para la Administración como para el interesado. La experiencia acumulada ha demostrado que unos arreglos idóneos por rescisión de contrato son menos costosos y más satisfactorios para las dos partes.

Hemos pedido a la Administración que insista ante la CAPI en que no es necesario que haya distintos índices de ajuste por lugar de destino para Nueva York y Washington DC, situación que ha perjudicado al personal de esta última ciudad.

Movilidad del personal

Apoyamos las medidas de la Directora General en relación con la movilidad del personal, siempre y cuando se respeten los derechos adquiridos por éste. A lo largo de su carrera, el personal debería tener la oportunidad de cambiar fácilmente de destino entre las oficinas en los países, las oficinas regionales y la Sede. Se haría así más valioso para la Organización, pues ello le permitiría conocer con detalle el campo de operaciones y adquirir conciencia de las necesidades más importantes.

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un excelente instrumento para la formación del personal. Es un procedimiento útil para orientar al personal cuando se prevén modificaciones de las descripciones de puestos, de manera que las actividades de formación y perfeccionamiento permitirán planificar eficazmente la carrera. Ello reviste especial importancia cuando se aplican medidas de reorganización y reestructuración.

Oportunidades de promoción

Las Asociaciones del Personal han señalado que, pese a que acaba de conmemorar su cincuentenario, la Organización no ha formulado aún planes de promoción profesional para el personal. Los recursos humanos son cruciales para llevar a cabo eficazmente la misión de la Organización, y sin embargo hay casos de funcionarios que no tienen siquiera una oportunidad de promoción durante 20 años. Ello se debe a que la Organización prefiere contratar personal externo en lugar de promocionar al interno. Estamos seguros de que la promoción profesional, a la que se hace referencia en el documento *Balance de 100 días de cambio+, se convertirá pronto en realidad. Solicitaremos la reimplantación de los aumentos de sueldo por méritos para las dos categorías de personal.

Contratación de jubilados

No se debería contratar a los jubilados para ocupar puestos vacantes para contratos de larga duración. Sus servicios deben limitarse a tareas ad hoc en las que su experiencia y conocimientos propicien una mayor meticulosidad y eficiencia del trabajo.

Funcionarios nacionales del cuadro orgánico

La alternativa de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico (FNCO) se implantó a título experimental para un periodo de tres años. Los resultados de la experiencia son alentadores, por lo que hemos pedido que se implante también esa categoría en las oficinas regionales. Amén de potenciar la capacidad funcional de dichas oficinas, ello brindará oportunidades de promoción profesional para el personal de servicios generales que reúna los requisitos adecuados.

Representación del personal en los procedimientos de clasificación y reclasificación

La representación del personal es crucial en los procedimientos de clasificación y reclasificación. Actualmente sólo en la Sede, en Ginebra, está prevista la participación del personal en un comité de reclasificación. Hemos pedido a la Administración que normalice la participación del personal en todas las regiones en los comités de clasificación y reclasificación. Dichos comités deberían ser operacionales tanto en las oficinas principales como en las oficinas en los países, y deberían encargarse de preparar las nuevas descripciones de puestos y de revisar las existentes.

Diferentes categorías de personal

Las Asociaciones del Personal solicitarán la eliminación de las distintas categorías de personal y la integración de éste en un solo sistema de clasificación. La clasificación del personal en las categorías de servicios generales, profesional y de director obedece a esquemas obsoletos que carecen de sentido en los sistemas modernos de gestión. El Banco Mundial, donde hace años que se eliminaron las categorías, en un buen ejemplo de los nuevos planteamientos y muestra el camino que convendría seguir en ese sentido.

Unidad de recursos humanos

Pediremos que se establezcan unidades de recursos humanos en todas las regiones. Dicha unidad tendrá por objeto el fomento de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos disponibles en la Organización, en oposición a la simple administración de esos recursos. Entre las funciones de esa unidad, cabe mencionar por ejemplo la elaboración de un inventario actualizado de los conocimientos técnicos disponibles para atender unas necesidades organizacionales cambiantes. A partir de ese inventario es posible identificar las necesidades de formación y encontrar personal para los proyectos.

Miembros del Comité de la Caja de Pensiones

Las Asociaciones ven motivos de preocupación en el reclutamiento de los miembros del Comité de la Caja de Pensiones. Opinamos que deben respetarse los procedimientos establecidos para seleccionar a los oficiales, y que, según dictan las normas, se debe presentar como mínimo a tres candidatos. Los miembros del personal forman parte del proceso de adopción de decisiones, por cuanto parte del Fondo de Pensiones pertenece al personal.

Flexibilidad de los Estatutos del Seguro de Enfermedad y del Fondo de Pensiones

Las Asociaciones del Personal reconocen que, si la Organización necesita reducir gastos, la supresión de puestos puede ser una manera de hacer economías. Hemos pedido que se modifiquen los estatutos del seguro de enfermedad del personal para que quienes abandonen la Organización puedan conservar plenamente la cobertura del seguro tras 20 años de cotización. Nos complacería también que el sistema de pensiones ofreciera planes alternativos, y con mucho gusto formularíamos propuestas al Comité de la Caja de Pensiones del Personal de la OMS. Las rescisiones voluntarias de contrato reducirían la necesidad de rescisiones forzosas, así como los gastos consiguientes en concepto de reuniones de comités y procedimientos administrativos que consumen mucho tiempo y recursos.

Esperamos con agrado colaborar con la nueva Directora General y participar activamente con ideas e iniciativas que contribuyan a la misión de la OMS de aliviar el sufrimiento humano. Sabemos también que un proceso de consultas y negociaciones permitirá a las Asociaciones del Personal contribuir a mejorar las condiciones de trabajo del personal respetando al mismo tiempo los intereses de la Organización. Confiamos en que nuestras peticiones serán consideradas favorablemente.

= = =
