



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS sobre cuestiones relacionadas con la política de personal y las condiciones de servicio

INTRODUCCIÓN

1. Las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC y el Programa de Lucha contra la Oncocercosis valoran la oportunidad de presentar esta declaración al Consejo Ejecutivo para informar de las novedades ocurridas desde la última presentación al Consejo en su 104ª reunión, en mayo de 1999, y comunicarle las experiencias y perspectivas del personal desde el lugar de trabajo. Naturalmente, la declaración se concentra en cuestiones de recursos humanos y asuntos relativos a las condiciones de servicio del personal, que en definitiva afectan al desempeño de la Organización en su conjunto.

PROCESO DE REFORMA

2. El personal de la OMS reconoce que el cambio es necesario para adecuar la Organización a lo que está sucediendo en el mundo en general y se congratula de ser parte de las reformas positivas. Sin embargo, las asociaciones del personal recomiendan que se dé un periodo de tiempo realista para que los cambios se pongan a prueba y se adapten y para que se demuestre su eficacia antes de que se apliquen a toda la Organización. También es de subrayar que entre los objetivos del proceso de reforma en relación con el personal deben figurar la equidad, la promoción del desempeño y el fortalecimiento de la observancia de la ética. La participación de las asociaciones del personal es esencial para la equidad y la justicia del sistema. Sin renunciar a las diferencias regionales, debe haber una norma común de equidad y justicia en toda la OMS. En este contexto, el personal apoya plenamente el llamamiento de la Directora General a la unidad de la OMS, en particular mediante la normalización basada en las «mejores prácticas» en toda la Organización.

EL PROCESO DE CONSULTA

3. Desde que asumió sus funciones, la Directora General ha intensificado la atención prestada a las consultas con todas las asociaciones del personal de la OMS y ha dado mayor espacio a las aportaciones de éstas en su programa de reformas. Mecanismos tales como las teleconferencias, videoconferencias y, sobre todo, el Consejo Mundial Personal/Administración, han dado continuidad a esas consultas y han hecho de ellas una realidad concreta. El brillante ejemplo dado por la Sede con el establecimiento de una cooperación entre el personal y la administración sobre la base del respeto mutuo debe pasar a ser la norma en todas las oficinas regionales. Sin embargo, desafortunadamente, en algunas

oficinas de la OMS las consultas entre el personal y la administración siguen dejando mucho que desear. Como se dice en el informe titulado *Balance de 100 días de cambio*, se requiere mayor transparencia y participación del personal. En realidad, es necesario que se extienda a toda la Organización el nuevo espíritu de gestión en respuesta a las necesidades de un mundo en evolución. Las asociaciones del personal, en particular en las regiones, siguen careciendo de locales y de tiempo suficientes. Por lo tanto, sugerimos respetuosamente que se asigne a los presidentes de las asociaciones del personal como mínimo un 50% de tiempo oficialmente reconocido para que cumplan sus responsabilidades, tanto en Ginebra como en las demás oficinas de la OMS. También se deben adoptar medidas estrictas para proteger a los representantes del personal contra todo tipo de intimidación a fin de que puedan desempeñar su cometido e incluso alcanzar sus objetivos de carrera.

EL CONSEJO MUNDIAL PERSONAL/ADMINISTRACIÓN

4. La segunda reunión del Consejo Mundial Personal/Administración se celebró en Ginebra en junio de 1999. Además de examinar las novedades ocurridas desde la última reunión, celebrada en octubre de 1998, el Consejo debatió muchos asuntos, entre ellos la reforma de la gestión de los recursos humanos; la reforma de la contratación; los procedimientos de contratación de personal nuevo; cuestiones relativas al hostigamiento/acoso; la rotación y la movilidad del personal; la gestión de la actuación profesional; cuestiones relativas al trabajo y la vida; el cuadro ejecutivo superior; la promoción de la salud; la seguridad del personal sobre el terreno; el traslado de las respectivas Oficinas Regionales para el Mediterráneo Oriental y para África; tiempo y locales para los representantes del personal; la mejora del proceso de consulta en las regiones, y la participación de las asociaciones regionales del personal en los comités de selección y los de examen de clasificaciones y reclasificaciones.

GRUPO ESPECIAL SOBRE REFORMA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

5. Durante la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, gran parte del debate se concentró en determinar los elementos de una estrategia de recursos humanos idónea. Hace casi cuatro meses, la Directora General estableció en Ginebra un Grupo Especial sobre Reforma de la Gestión de los Recursos Humanos con la participación activa de representantes del personal con objeto de optimizar el desempeño del personal en todos los niveles de la Organización mediante la promoción de la productividad y la eficiencia de éste y de la satisfacción en el trabajo. El enfoque se concentra en fortalecer los incentivos y eliminar los desincentivos para poner los componentes de la gestión de los recursos humanos a la altura de las «mejores prácticas» vigentes en el sistema de las Naciones Unidas. Ello permitiría que la Organización obtuviera lo mejor de su personal, estaría acorde con la visión estratégica de la OMS y reflejaría los valores institucionales básicos declarados repetidamente por la Directora General. El personal espera con interés los resultados prácticos de este ejercicio y abraza la esperanza de verlos reflejados en reformas tangibles en toda la Organización.

ROTACIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

6. Esta cuestión se ha examinado en el Consejo Mundial Personal/Administración y los representantes del personal expresaron su pleno apoyo, a condición de que se respetaran integralmente los derechos adquiridos del personal. Todo el personal de la Organización debe disponer ampliamente de la posibilidad de traslado entre las oficinas en los países, las oficinas regionales y la Sede. La exposición a las experiencias que ello entraña es enriquecedora para la Organización porque otorga a su fuerza de

trabajo versatilidad y mayor conocimiento de todo el espectro de actividades. El personal toma nota con expectativa de que ésta es una de las cuestiones que está examinando el Grupo Especial sobre Reforma de la Gestión de los Recursos Humanos.

COMITÉ SOBRE REFORMA DE LA CONTRATACIÓN

7. Tras las consultas habidas en el Consejo Mundial Personal/Administración, la Directora General estableció el Comité sobre Reforma de la Contratación, integrado por miembros del personal y de la administración de la Sede y de las Oficinas Regionales para Europa y para las Américas. El Comité examinó todos los tipos de contrato del personal a la luz de las cuestiones jurídicas, financieras y de recursos humanos conexas y formuló recomendaciones para el establecimiento de un marco más equitativo y más racional del empleo en la OMS. Se ha creado un grupo de trabajo encargado de estudiar esas recomendaciones y el proyecto de informe del Comité se distribuirá en la OMS como parte del proceso de consulta. Las observaciones recibidas se incorporarán en el informe final, que luego se presentará como documento del Gabinete para se adopten decisiones al respecto. Es de esperar que la labor de este Comité permitirá que la OMS resuelva finalmente el persistente problema del personal que está trabajando desde hace largos años con contratos temporales, privado así de seguridad laboral y de muchos de los beneficios de que gozan sus colegas que desempeñan las mismas funciones pero tienen contratos a plazo fijo. Aproximadamente la tercera parte de la fuerza de trabajo mundial de la OMS (el 40% del personal de la Sede y de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, más del 60% del personal en la Oficina Regional para las Américas y el 58% del personal en la Oficina Regional para Europa) es víctima de esta injusticia generalizada. El personal considera que la reforma del sistema de contratación de la OMS mejorará la lealtad y la seguridad en el trabajo. El personal está muy desalentado por la decisión de la administración de suspender los contratos de cinco años y los de carrera y limitar a dos años la duración de los contratos de todo el personal a plazo fijo. A este respecto se recomienda firmemente que la administración reconsidere su decisión y que todo el personal a plazo fijo tenga automáticamente contratos de cinco años de duración al cabo de cuatro años de servicio satisfactorio, como un derecho del personal y no a discreción de la administración. También se deberían normalizar los elementos de descripción de las funciones y clasificación de puestos y los consiguientes beneficios y derechos del personal en toda la Organización, de conformidad con las «mejores prácticas» vigentes en el sistema de las Naciones Unidas.

PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

8. El Consejo Mundial Personal/Administración examinó los procedimientos vigentes de contratación y selección y la experiencia de aplicación de medidas de transición en la Sede sobre la base de las «mejores prácticas». El 9 de diciembre de 1999 se celebró sobre este asunto una videoconferencia en la cual participaron representantes del personal y de la administración de todas las oficinas de la OMS. Se está efectuando un examen con miras a reformar esos procedimientos. De hecho, a la OMS le conviene velar por que sólo se contrate a los mejores candidatos e impedir que favoritos ineficientes se deslicen por la puerta trasera de la Organización. La experiencia de varias oficinas de la OMS pone de manifiesto la necesidad de mayor transparencia y participación activa del personal. Se necesitan con urgencia directrices unificadas y estrictamente vinculantes sobre la contratación y la selección para toda la Organización a fin de velar por la adhesión a la letra y al espíritu de las normas. La reforma en esta esfera debe abarcar el establecimiento de medidas de planificación seria de la sucesión, la distribución amplia y temprana de los anuncios de vacantes, el examen apropiado de los documentos de candidatura, la celebración de entrevistas bien preparadas y de pruebas para seleccionar a los mejores candidatos posibles de la lista breve de un mínimo de tres candidatos por puesto, dándose preferencia al personal que ya está prestando servicio. En todas las regiones se debe seguir la práctica vigente en

la Sede conforme a la cual el personal está representado en los comités de clasificación y reclasificación de puestos. También es necesario que se normalicen los criterios de clasificación de puestos en toda la Organización para velar por la equidad y la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE HOSTIGAMIENTO/ACOSO

9. En el Consejo Mundial Personal/Administración se acordó que era preciso aplicar una política normalizada para poner coto al creciente número de casos de acoso, hostigamiento, abuso de autoridad y maltrato en el lugar de trabajo. Se pueden identificar varios tipos de hostigamiento y maltrato, como la supresión injustificada de puestos con miras a perjudicar la carrera de algunas personas (en particular representantes del personal), la denegación de los instrumentos de trabajo necesarios para el personal con objeto de sabotear su desempeño, peticiones arbitrarias de trabajo fuera del horario normal sin compensación alguna, el aislamiento, el chantaje, amenazas e intimidaciones. Esta clase de presiones consumen la energía del personal, menoscaban su rendimiento y dan lugar a la desmoralización. Además, atentan contra la dignidad, son perjudiciales para la salud física y mental del personal y tienen o pueden tener efectos devastadores en la vida individual y familiar. En la Sede se ha establecido un Grupo de Trabajo sobre Hostigamiento, encargado de emitir una declaración normativa sobre esta cuestión para la Organización en su conjunto. La Directora General es consciente de la magnitud del problema y ha hecho hincapié en que el hostigamiento/acoso no será tolerado en la OMS. El personal apoya plenamente los esfuerzos de la Directora General para liberar a la Organización de esa clase de comportamientos y crear un entorno de trabajo sano, exento de todo tipo de comportamiento ofensivo, entorno en el cual se trate al personal con dignidad y respeto y éste pueda así concentrarse en su trabajo y dar lo mejor de sí a la Organización.

APLICACIÓN DEL RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS

10. En 1998, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una decisión por la cual se otorga al personal del régimen común 10 días anuales de vacaciones oficiales en lugar de nueve. Mientras que la mayor parte de los demás organismos han acatado esa decisión, la OMS no reconoce aún este «derecho» y mantiene en nueve el número anual de días de vacaciones oficiales. Esta situación ha dado lugar a problemas logísticos y de otra índole en los lugares donde la OMS comparte locales con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular fuera de Ginebra. El personal considera que la aplicación de la decisión de otorgar un décimo día de vacaciones promovería un enfoque más equitativo y estaría en conformidad con la Constitución de la OMS, cuyo Artículo 36 dice que «las condiciones de empleo para el personal de toda la Organización se ajustarán en lo posible a las de otras organizaciones de las Naciones Unidas», así como con las normas del régimen común de las Naciones Unidas que regulan todos los demás aspectos del servicio, como los sueldos y beneficios, el código de conducta, etc. Por su parte, las Naciones Unidas en general tampoco han aplicado la Declaración de la OIT sobre los derechos de los trabajadores. El personal quisiera ver que las Naciones Unidas practican lo que predicán.

SEGURIDAD DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

11. La cuestión de la seguridad, en particular la del personal sobre el terreno, se ha señalado repetidamente a la atención de los Estados Miembros, y los trágicos incidentes de secuestro o muerte del personal en el desempeño de sus funciones son bien conocidos. El peligro, cuando se presenta, afecta

a todo tipo de personal, independientemente de su categoría. Por lo tanto, es esencial que el personal contratado tanto internacionalmente como localmente tenga derecho a ser evacuado y a recibir igual protección en caso de emergencia. De acuerdo con el *Manual de Seguridad de las Naciones Unidas*, que establece la política de seguridad de la Organización y las medidas prácticas que han de adoptar los organismos durante una crisis de seguridad, las normas y medidas que se aplican al personal de contratación internacional no son idénticas a las que se aplican al personal local. Somos profundamente conscientes de que ello es discriminatorio y constituye una violación del Artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que dice que: «*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...*». Otro aspecto muy importante de la cuestión de la seguridad es que se vele por la disponibilidad de los fondos y medios logísticos necesarios para la aplicación eficaz de las medidas de seguridad. De lo contrario, los planes de seguridad resultarán inútiles. Los informes de misiones de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales señalan la gravedad de esta cuestión y hacen hincapié en la urgencia de proporcionar los medios logísticos necesarios para que los planes de seguridad sean viables.

TRASLADO DE LAS OFICINAS REGIONALES PARA EL MEDITERRÁNEO ORIENTAL Y PARA ÁFRICA

12. El traslado de dos oficinas regionales de la OMS, la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y la Oficina Regional para África, ha tenido graves consecuencias negativas en la carrera de algunos miembros del personal y ha trastornado gravemente la vida de éstos y sus respectivas familias. El personal temporero que ha trabajado durante largos años, que constituye casi la tercera parte de la fuerza de trabajo local, es el que más ha sufrido. El personal de esta categoría es víctima de graves injusticias porque las normas y reglamentos vigentes no les reconocen ni garantizan ningún derecho. Después de largos años de servicio, se encuentran desocupados y privados de una compensación aceptable, proporcional a los esfuerzos y servicios que han prestado a la OMS. Este caso ilustrativo es una prueba viviente de que los contratos del personal temporero de larga duración se deben regularizar sin demora para dar a sus titulares una seguridad apropiada. Entretanto, lo menos que se puede hacer es asumir verdaderamente el compromiso de volver a contratar a los temporeros que quieran trasladarse con sus oficinas y darles prioridad en la contratación sobre la base de la equidad. Por una parte, ello reduciría la pérdida de memoria institucional de la OMS que representa ese personal, memoria que no se puede reemplazar a corto plazo y, por otra parte, demostraría que el sistema de las Naciones Unidas observan la ética y la justicia que predicán.

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS RELATIVAS A LA EDAD DE JUBILACIÓN Y LA CONTRATACIÓN DE JUBILADOS

13. Expresando profundo aprecio por los colegas que han prestado servicio a la OMS durante largos años, las asociaciones del personal piden que se dé una oportunidad justa a la nueva generación, que posee conocimientos actualizados, vigor y talento para guiar a la OMS en el nuevo milenio. A este respecto, las asociaciones del personal apoyan plenamente la decisión de la Directora General de que se respeten las normas relativas a la edad de jubilación y las directivas sobre la contratación de jubilados. También aprovechamos esta oportunidad para prevenir contra la práctica, vigente en algunas regiones, de ignorar o tergiversar las normas para perpetuar el empleo prolongado de determinados jubilados en cargos con autoridad ejecutiva o conceder a algunos una serie de contratos temporeros después de la jubilación, a veces sin un mandato claro o duplicando responsabilidades de personal en servicio activo. Huelga decir que, si no se detectan esos casos y no se adoptan medidas correctivas, ello es perjudicial para la Organización, su presupuesto y su política de desarrollo de los recursos humanos.

APLICACIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS EN EL TRATO DEL PERSONAL DE LA OMS

14. La cuestión de aplicar las «mejores prácticas» de igual manera en todas las oficinas de la OMS ha sido objeto de serios debates en el Consejo Mundial Personal/Administración. En la actualidad, las «mejores prácticas» se aplican principalmente en la Sede y en la Oficina Regional para Europa, y en diversos grados en otras regiones. El personal considera que esta aplicación desigual va en detrimento de la unidad y la cohesión de la Organización. Más peligroso aún es que se la considera discriminatoria.

15. Por lo tanto, el personal de la OMS pide al Consejo que haga suyo el llamamiento de la Directora General en pro de la unidad de la OMS y apoye la aplicación uniforme del Reglamento de Personal, de procedimientos y enfoques coherentes en el trato del personal y de los representantes del personal en toda la Organización, independientemente de su lugar de destino, color, raza o cultura. De hecho, la incoherencia en la aplicación de procedimientos en las diversas oficinas y regiones de la OMS atenta gravemente contra la unidad y el carácter internacional de la OMS. Un enfoque cooperativo personal/administración dará lugar a una OMS más fuerte, unida y eficaz que podrá mejorar realmente la situación sanitaria internacional.

16. Como conclusión, las asociaciones del personal reiteran la firme lealtad del personal a la OMS, su compromiso profundo con sus principios elevados y su orgullo de pertenecer a ella.

17. Las asociaciones del personal agradecerían recibir su orientación y la consideración favorable de las cuestiones planteadas. La presentación refleja plenamente la percepción de todo el personal y nuestra sugerencia acerca del camino a seguir. Muchas gracias por su atención.

= = =