



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO
109ª reunión
Punto 6.2 del orden del día

EB109/INF.DOC./1
17 de enero de 2002

Alocución del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Señora Presidenta, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Directora General, Directores Regionales, colegas:

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC y el Programa de Lucha contra la Oncocercosis en África Occidental, me complace presentar esta declaración al Consejo Ejecutivo. Apreciamos la yuxtaposición sin par de las asociaciones del personal con la Administración a nivel tanto mundial como regional, que nos ofrece oportunidades suficientes para entablar consultas y diálogos, facilitar la resolución de problemas y promover el bienestar mutuo. También apreciamos la existencia de mecanismos tales como el Consejo Mundial Personal/Administración y los comités consultivos personal/Administración a nivel regional. Naturalmente, todo ello culmina en la oportunidad, que las asociaciones agradecen profundamente, de presentar en esta reunión del Consejo Ejecutivo la intervención de las asociaciones del personal.

2. Este año se han desarrollado numerosos acontecimientos que afectan a la OMS y su personal. Los recientes desafíos mundiales resultantes de enfermedades, desastres y ataques bioquímicos han puesto en primer plano la capacidad técnica de la Organización para ayudar a los Estados Miembros a responder eficazmente. Como siempre, la fuerza de la OMS radica en sus recursos humanos y la calidad y la eficiencia de éstos. Incluso arriesgando su seguridad personal, los miembros del personal han prestado servicio a toda prueba en el desempeño del cometido de la Organización y el cumplimiento de su mandato. Sin embargo, los recursos humanos resultarán tan buenos o malos como lo sea su gestión. Hay que cuidarlos para retenerlos y/o promover su entusiasmo y competencia técnica. La transparencia y el reconocimiento en relación con sus servicios son, pues, muy importantes.

3. Quisiéramos ponerles al día en torno a las cuestiones relativas a la política de personal y las condiciones de servicio, y señalar los progresos realizados desde la última reunión del Consejo Ejecutivo. También queremos informarles de algunas preocupaciones que subsisten y constituyen un gran obstáculo para el desempeño de las funciones que se esperan de nosotros.

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

4. La reforma de la gestión de los recursos humanos emprendida en la Organización a petición de sus órganos deliberantes ha dado ahora un giro decisivo hacia la fase de aplicación. Tomamos nota del trabajo del Grupo Especial Encargado de la Reforma de la Gestión de los Recursos Humanos, así como de las deliberaciones y aportaciones del Consejo Mundial Personal/Administración en sus reuniones sucesivas. Se ha adelantado mucho en lo que respecta a los contratos, la rotación y la movili-

dad, así como en lo referente a las recompensas/reconocimiento. También tomamos nota con satisfacción de los progresos realizados por el Grupo de Trabajo sobre Recompensas/Reconocimiento y sus recomendaciones, que esperamos sean aceptadas y aplicadas en breve.

Relaciones entre el personal y la Administración

5. El Consejo Mundial Personal/Administración es un órgano importante que permite un diálogo entre el personal y las administraciones. Sin embargo, para mejorar su funcionamiento, los documentos que haya que examinar se deberían distribuir con suficiente anticipación (dos semanas por lo menos) a los representantes del personal, para que éstos puedan consultar satisfactoriamente con el personal en general antes de las reuniones.

Capacitación

6. Mediante una capacitación pertinente el personal debería mantener su eficiencia para poder hacer frente continuamente a los mandatos y desafíos cambiantes de la Organización. Se ha avanzado en este sentido, pero todavía queda mucho por hacer, en particular en las regiones. Se debería hacer hincapié en particular en la formación profesional a mitad de carrera mediante la capacitación externa e interna o planes de movilidad. Pedimos que en el presupuesto se asignen fondos suficientes para ello, y que se formulen previsiones apropiadas para aplicar planes de capacitación y promoción profesional en las oficinas regionales para los miembros del personal de todas las categorías.

Recontratación de jubilados

7. Se debe dar máxima importancia a la excelencia, la experiencia y la competencia profesionales. Al mismo tiempo, las asociaciones del personal exhortan a que se evite la recontratación de jubilados. Esta práctica es síntoma de nepotismo, bloquea el adelanto profesional, menoscaba la moral del personal, y aniquila su entusiasmo, su eficacia y su motivación. Esta cuestión se ha señalado varias veces a la atención de este honorable órgano. Pedimos que se aplique honradamente el principio de que «nadie es indispensable».

Oportunidades de carrera para el personal profesional y de servicios generales

8. Las asociaciones del personal, a riesgo de repetirse, instan sinceramente a que se dé un trato justo y equitativo al personal de servicios generales en todos los niveles. No debemos olvidar el hecho de que constituyen la fuerza impulsora, ya sea en las ciudades donde hay sedes, en la oficinas en los países o sobre el terreno, y merecen mejor trato. A este respecto, se considera necesario que se examine objetivamente la discriminación existente entre el personal profesional y el de servicios generales para que los criterios geográficos, que tan desmoralizantes efectos tienen, no se apliquen hasta los niveles P.1/P.2. Una vez más, a riesgo de repetirse, las asociaciones del personal instan a que en las oficinas regionales se introduzca un marco similar al de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, lo que potenciaría la capacidad funcional de las oficinas regionales y ofrecería al personal de servicios generales oportunidades muy necesarias de promoción profesional.

9. Hay que aumentar los sueldos de los profesionales, para retener a los más capacitados, y debe haber perspectivas de carrera suficientes y pertinentes. A este respecto, se debe facultar a las administraciones regionales para clasificar y reclasificar puestos hasta el nivel P.5, a fin de que puedan responder mejor a las necesidades del personal y sus perspectivas de carrera.

Seguridad del personal

10. Reiteradamente resurge en primer plano el delicado problema de la seguridad, sobre todo del personal que trabaja sobre el terreno. El reciente incidente del brutal asesinato del Representante de la OMS en Burundi debería ser un revulsivo para todos nosotros. Valoramos positivamente la creación de un puesto de Director de Coordinación de la Seguridad en Ginebra. Sin embargo, insistimos en señalar que las medidas de seguridad aplicadas sobre el terreno deben aplicarse a todo el personal de la OMS, con independencia del tipo de contrato laboral. Todo el personal de las Naciones Unidas, sea internacional o local, debe ser tratado de la misma manera en las situaciones de emergencia y peligro.

11. Otro aspecto de primordial importancia para el personal que trabaja en los países y en el terreno es el de los servicios médicos y de evacuación. En las situaciones de emergencia médica debería funcionar un mecanismo ágil y flexible de aprobación de las evacuaciones médicas. Habría que estudiar también la posibilidad de distribuir una tarjeta de seguro médico de validez mundial, cuya presentación asegurase un acceso fácil y rápido al tratamiento hospitalario.

REFORMA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

12. Las asociaciones del personal han tomado nota de los progresos hasta ahora realizados en lo referente a la reforma de la gestión de los recursos humanos.¹ Nos complace observar que la Organización está abordando temas tales como el desarrollo de un marco de ética del personal, la planificación de la fuerza de trabajo y la responsabilización administrativa. Todos ellos son aspectos gravemente desatendidos que deberían haberse considerado hace mucho tiempo. El documento refleja los acuerdos y promesas obtenidos de la Administración en la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, celebrada en octubre de 2001, en lo que se refiere a la reforma de la contratación y la gestión de los recursos humanos. No obstante, seguimos aún hondamente preocupados por algunos aspectos importantes que merecen su atención, toda vez que están relacionados con las modificaciones del Reglamento de Personal que van a tener que examinar ustedes.

Reforma de la contratación

13. Los dos principios orientadores más importantes del proceso de reforma a lo largo de los últimos cuatro años han sido la simplificación de las distintas modalidades de contrato y la supresión de la práctica de emplear personal durante largos periodos con «contratos temporales». La Administración propone actualmente un sistema de dos vías y cuatro niveles, con un nuevo tipo de contrato calificado como «de duración limitada». A nuestro entender, el contrato sólo debería aplicarse a quienes se contrate por vez primera, no al personal ya contratado a corto plazo durante largo tiempo. Consideramos que hay que implantar procedimientos formales de selección, para evitar situaciones de desigualdad entre el personal. Proponemos que esos mecanismos de selección se incluyan en el orden del día de la próxima reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, prevista para marzo de 2002.

14. Discrepando de lo anterior, las asociaciones del personal de la Sede y de la OPS consideran que ese nuevo tipo de contrato de duración limitada perpetuará desigualdades y dificultades por cuya eliminación han trabajado arduamente. Como hasta ahora, una parte importante del personal será contratado sin una selección adecuada, sin tener en cuenta la política de distribución por sexos y origen geográfico y para periodos de cuatro años, mediante contratos cuyas prestaciones serán muy distintas a

¹ Véase el documento EB109/25.

las asociadas a los contratos de plazo fijo. Estos planes son contrarios al principio fundamental que resueltamente suscriben las asociaciones: salario igual por trabajo igual. Confían en que la Administración sabrá hacer suyo este principio y garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal.

Supresión del procedimiento de reducción de plantilla

15. Las propuestas relativas al cese en el servicio permitirán suprimir cualquier puesto sin ningún debate ni consulta previa. Somos conscientes de que la fase competitiva del procedimiento de reducción de plantilla, según se practica actualmente, no es satisfactoria. El principal interés de las asociaciones del personal estriba en asegurar un proceso que permita proteger al personal a todos los niveles, en función de sus aptitudes, competencia y experiencia. Sin embargo, hay que señalar que el procedimiento de reducción de plantilla constituye un derecho adquirido para cada miembro del personal, de ahí la preocupación de las asociaciones del personal por esa posible supresión. Pedimos a la Administración que se comprometa a salvaguardar los derechos adquiridos del personal y que proponga que se establezcan mecanismos idóneos.

16. En vista de lo anterior, y a fin de disipar cualquier malentendido y alcanzar un consenso más amplio, las asociaciones del personal instan encarecidamente a que los temas de la supresión del procedimiento de reducción de plantilla, los derechos adquiridos y los nombramientos de duración limitada, en los términos en que se han expuesto en el documento EB109/25, vuelvan a ser estudiados en una reunión que congregue exclusivamente a la Administración y a las asociaciones del personal antes de proceder a la modificación del Reglamento de Personal.

Empleo de personal contratado a corto plazo durante largo tiempo

17. Las negociaciones iniciadas al respecto están avanzando en la dirección correcta. Es urgente e importante ofrecer contratos dignos al personal que ha trabajado en la OMS durante muchos años a base de contratos temporales. En noviembre de 1998 la Directora General declaró en una nota de servicio distribuida a todo el personal que el problema del personal contratado a corto plazo durante largo tiempo constituía una prioridad.

18. Así pues, teniendo en cuenta las propuestas acordadas en la reunión celebrada por el Consejo Mundial Personal/Administración en octubre de 2001, instamos a todas las administraciones, a nivel tanto mundial como regional, a que empiecen a trabajar de inmediato para resolver este acuciante problema.

Gestión de los puestos

19. Las asociaciones del personal señalan que el tema de la gestión de los puestos no se ha expuesto satisfactoriamente en el documento EB109/25, por lo cual instan firmemente a que el personal y la Administración sigan discutiéndolo a nivel mundial y local.

20. Señora Presidenta, miembros del Consejo Ejecutivo, su intervención será decisiva en este proceso cuando la Secretaría les pida que aprueben las medidas que desea implementar. Les rogamos con la mayor seriedad que examinen detenidamente los datos que se les presente teniendo en cuenta la declaración que acabamos de hacer. Confiamos en que sabrán demostrar su juicio y buen criterio en interés de la Organización.

21. Las asociaciones del personal valoran sobremanera el mantenimiento del marco de consultas entre el personal y la dirección, así como la integridad y la transparencia que deben caracterizar la ad-

ministración del personal. Sólo mediante la transparencia puede garantizarse la confianza mutua entre las dos partes. Ello revertirá en beneficio no sólo del principio de la participación de los trabajadores en la Administración, sino también, lo que es muy importante, del tan necesario sentido de identificación con la Organización. Creemos firmemente en la conveniencia de negociar y hacer consultas, principio al que concedemos gran importancia, y vemos con satisfacción los esfuerzos realizados en esa dirección a lo largo de los últimos años. Las asociaciones del personal, al mismo tiempo, aseguran que contribuirán a promover y hacer realidad las mejoras necesarias en materia de cultura laboral, gestión responsable y confianza mutua, y reafirman su compromiso de reforzar los medios desplegados por nuestros líderes para cumplir el mandato de la Organización y llevar adelante su misión de aliviar el sufrimiento humano y propiciar una mejor salud para todos.

= = =