



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO
112^a reunión
Punto 5.1 del orden del día provisional

EB112/6
9 de mayo de 2003

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

Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Directora General, Directores Regionales, colegas:

1. Como ya saben, consideramos importante informarlos regularmente sobre las principales cuestiones relacionadas con los asuntos de personal. El buen funcionamiento de la OMS depende de que haya diálogo entre los Estados Miembros, la administración y el personal. En los últimos años se han hecho adelantos en la comunicación y el diálogo entre la administración y el personal. Sin embargo, el diálogo entre el personal y los Estados Miembros ha sido más difícil de entablar. Con los procedimientos vigentes, los miembros del Consejo Ejecutivo quizás crean que los asuntos de personal se hayan examinado en el Comité de Administración, Presupuesto y Finanzas y no requieran un debate ulterior. Sin embargo, en sus recomendaciones al Consejo Ejecutivo, ese Comité no puede tener debidamente en cuenta las opiniones del personal porque no puede recibir debida y directamente información al respecto. Ésta es la razón por la cual hemos pedido que los representantes de las asociaciones del personal participen en las reuniones de dicho Comité cuando éste examina asuntos relacionados con la política de personal. Lamentablemente, como la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración prevista para marzo de 2003 tuvo que aplazarse hasta octubre de 2003, se ha retrasado todo el proceso; no obstante, confiamos en que la comunicación entre el personal y los Estados Miembros pueda mejorar. Una vez más, quisiéramos señalar a su atención algunas cuestiones cuyo seguimiento consideramos importante.

CUESTIONES QUE REQUIEREN SEGUIMIENTO

2. **Seguridad.** En esta época de inseguridad e incertidumbre, la situación del personal sobre el terreno es motivo de preocupación para las asociaciones del personal. Queremos insistir en la responsabilidad de la Organización para con los miembros del personal, en especial los contratados localmente, en las oficinas donde es particularmente difícil garantizar la seguridad. Instamos a la administración a velar con sumo empeño por que ese personal reciba máximo apoyo y por que sus necesidades y las de sus familiares pasen a ser tan prioritarias como las del personal contratado internacionalmente.

3. **Sueldos.** Pedimos que la Organización se comunique con las Naciones Unidas en lo concerniente a la pronta reclasificación de los lugares de destino oficiales donde reina la inseguridad y la violencia y éstas afectan a las condiciones de vida y trabajo del personal. Se deben adoptar medidas para

que todo el personal de esos lugares de destino goce de seguridad y esté amparado por los procedimientos debidos.

4. **Relaciones entre el personal y la administración con un espíritu de colaboración.** Las asociaciones del personal han propuesto al Consejo Mundial Personal/Administración un espíritu de colaboración en las relaciones entre el personal y la administración. Ello tendría repercusiones positivas en una adopción de decisiones abierta y transparente y fortalecería las relaciones entre los miembros del personal en todos los niveles. Una mayor comunicación y un espíritu de verdadero respeto y repartición de las responsabilidades posibilitaría el restablecimiento de una atmósfera de confianza y formas más rápidas y eficaces de llegar a soluciones aceptables para todos como resultado de la reflexión conjunta. En último término, se beneficiaría toda la Organización.

5. **Comité mixto de disciplina.** Las asociaciones del personal han propuesto asimismo un marco general para establecer un sistema fiable de resolución de conflictos mediante la introducción de un comité mixto de disciplina; éste permitiría garantizar el cumplimiento de los requisitos básicos del procedimiento reglamentario si se acusara a un miembro del personal de falta de conducta. Si se aceptara esta propuesta, sería necesario modificar en consecuencia el Reglamento de Personal, por lo que consideramos importante que ustedes estén informados desde ahora en caso de que deseen solicitar más datos.

6. **Reforma de los recursos humanos.** En toda la Organización se está procediendo a una reforma de la contratación y nos interesan dos cuestiones específicas, a saber: el trato justo del personal contratado a corto plazo durante largo tiempo en el marco de los arreglos de transición que se están introduciendo, y la aplicación a mediano y a largo plazo. Confiamos en que la reforma se efectúe con el espíritu de la consulta realizada en el marco del Consejo Mundial Personal/Administración y que el personal contratado a corto plazo durante largo tiempo para seguir desempeñando funciones que desempeñó como personal temporero durante muchos años no sea tratado de manera injusta y abusiva de su lealtad. A mediano y largo plazo, las asociaciones del personal quisieran que mejoraran la planificación y los recursos de manera que el empleo del personal se atuviera al espíritu de la reforma y que el personal se contratara de manera justa para desempeñar funciones bien definidas, estuviera remunerado debidamente y tuviera contratos apropiados para sus funciones.

7. Entre los diversos elementos de la reforma, el que está más estrechamente asociado con buenas prácticas de empleo es el de la evaluación del rendimiento. Se ha introducido con desniveles un nuevo sistema de gestión y mejora del desempeño. Las asociaciones del personal han respaldado la aplicación de ese sistema abrigando la esperanza de que diera lugar a una forma más justa y constructiva de medir, mejorar y evaluar el trabajo del personal. Deseamos que el año próximo ese sistema se aplique de manera más eficiente y eficaz.

8. **Perspectivas de carrera y salarios del personal.** Hemos observado con satisfacción que en la próxima reunión del Consejo Mundial Personal/Administración examinaremos propuestas formuladas por la administración sobre las perspectivas de carrera del personal, entre ellas la de la promoción de miembros del personal en determinadas circunstancias. Apreciamos el establecimiento experimental del rango de «oficial profesional nacional» en una oficina regional como modalidad exclusiva de desarrollo de la carrera del personal de servicios generales. Por otra parte, esperamos con interés que el Director General electo aplique lo descrito en su visión de la OMS cuando dijo que, como Director General, establecería un programa de promoción profesional que permitiría atraer a las personas mejor capacitadas y ofrecerles un entorno en el que pudieran crecer y desarrollarse para que la Organización pudiera prestar servicios de calidad óptima a sus Estados Miembros.

9. El deterioro gradual y sistemático de los sueldos del personal de servicios generales y de los funcionarios profesionales nacionales desde 2000 obedece a varias razones, entre ellas las situaciones política y económica. Lo más devastador ha sido la devaluación de las monedas locales y la consiguiente inflación que se ve reflejada en los índices de precios al consumidor. Pedimos que la Organización establezca un mecanismo interno para abordar este tipo de situaciones a fin de compensar al personal de servicios generales y a los funcionarios profesionales nacionales por la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios en los países que atraviesan crisis económicas. Apreciaríamos que se considerara la posibilidad de que los sueldos se pagaran en dólares de los Estados Unidos para evitar la devaluación de las contribuciones a la Caja de Pensiones y de las futuras prestaciones.

10. También se debe adaptar la escala de sueldos del personal profesional, de conformidad con el verdadero espíritu del principio Noblemaire.

11. **Política de contratación equitativa y transparente.** Las asociaciones del personal confían en que el Director General electo hará especial hincapié en que en toda la Organización se respeten las normas y políticas aplicables a la contratación del personal, entre ellas las relativas a la distribución geográfica equitativa y la paridad entre los géneros, en que el proceso sea transparente y en que se reconozcan plenamente las calificaciones y la competencia profesionales.

CONCLUSIÓN

12. Las asociaciones del personal reafirman el compromiso profundo de los miembros del personal con los principios y objetivos de la OMS en el marco del sistema de las Naciones Unidas. Las asociaciones del personal se complacen en poner a disposición del Directora General y de la administración su experiencia colectiva y su capacidad de análisis en relación con las normas de conducta, las condiciones de trabajo y las repercusiones de éstas en el desempeño de la Organización. Para obtener los mejores resultados posibles, la administración debe posibilitar la plena participación de las asociaciones del personal en el examen de las nuevas orientaciones estratégicas que tengan repercusiones para los recursos humanos, esfera en la cual las asociaciones del personal pueden aportar una contribución valiosa. Ello facilitaría una planificación prospectiva realista, una armonización de las estrategias necesarias para el desarrollo de los recursos humanos e inversiones bien pensadas en el desarrollo y la actualización de la competencia y los conocimientos del personal.

13. Las asociaciones del personal y todos los representados por éstas expresan su apoyo cálido y su buena voluntad al Director General electo que conducirá las actividades de la Organización en pro de la salud para todos los pueblos del mundo.

= = =