



# ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO  
113ª reunión  
Punto 6.2 del orden del día provisional

EB113/INF.DOC./3  
4 de diciembre de 2003

---

## Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

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

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS y del CIIC, me complace presentar esta declaración al Consejo Ejecutivo. Agradecemos esta oportunidad de dirigirnos al Consejo, actualizarlo en lo concerniente a las políticas y prácticas en materia de recursos humanos y dejar constancia de algunas preocupaciones de las asociaciones del personal a ese respecto. Varios asuntos se señalaron ya a la atención del Consejo un año atrás, pero es preciso insistir en ellos.

### CUESTIONES QUE REQUIEREN SEGUIMIENTO

2. **Relaciones entre el personal y la Administración: acuerdos de colaboración.** Durante las deliberaciones habidas en 2002 en el Consejo Mundial Personal/Administración se propuso que en dicho Consejo y en la Organización en su conjunto se trabajara con un espíritu de colaboración. Después de esa reunión, las asociaciones del personal de la OMS prepararon un documento conjunto en el que se describía el proceso por seguir para introducir formas de colaboración, con indicación de funciones, responsabilidades y mecanismos pertinentes. El documento se presentó y se examinó como punto del orden del día en la reunión de 2003 del Consejo Mundial Personal/Administración. Ese adelanto importante propiciará en nuestras interacciones con la Administración una atmósfera de confianza y respeto recíproco que nos permitirá colaborar más eficaz y eficientemente. Por consiguiente, estamos deseosos de proseguir con el establecimiento de un acuerdo de colaboración.

3. **Seguridad.** Habida cuenta de los acontecimientos ocurridos recientemente, en particular en el Iraq y el Afganistán, las asociaciones del personal están reevaluando la cuestión del bienestar de los empleados de la OMS en las zonas de conflicto. Sentimos pesar por la pérdida de colegas de las Naciones Unidas, entre ellos Nadia Younes y Ahmed Shukry de la OMS. Estamos muy preocupados por los efectos físicos y psicológicos adversos de los conflictos armados en el personal. Vemos con agrado que se imparta a éste capacitación adicional en materia de seguridad y que se hayan adoptado medidas para reducir la escala de los riesgos de ataque al personal de la OMS en zonas de conflicto. Sin embargo, nuestra evaluación inicial reveló varias deficiencias, algunas de carácter administrativo. Por ejemplo, hay personas que quedan sin cobertura de seguro contra actos delictivos, y ello es motivo de especial inquietud para los empleados contratados localmente en el marco de acuerdos de servicios especiales. También hay deficiencias institucionales de mayor alcance que impiden que se señalen a los Estados Miembros los efectos perjudiciales de los conflictos armados. Necesitamos examinar maneras de garantizar el bienestar del personal siguiendo al mismo tiempo fieles a la misión de salud pública más amplia de la OMS en los lugares que más la necesitan. Debemos velar por que nuestra dedicada labor no se haga en vano ni quede anulada como consecuencia de descuidos prevenibles en el sistema de seguridad. Es muy difícil mantener ese equilibrio, pero instamos al Consejo a que promue-

va el apoyo al personal de la OMS en zonas de conflicto y, en una escala más amplia, formule directivas basadas en datos probatorios encaminadas a fomentar la reducción de los conflictos armados.

4. **Reforma de la contratación.** Sigue en marcha la reforma de la contratación en toda la Organización. Una de las intenciones principales de dicha reforma es normalizar los procedimientos de contratación de conformidad con las mejores prácticas aplicadas en otras organizaciones. En particular, la reforma tenía por objeto corregir el trato injusto de que era objeto el personal obligado a trabajar con contratos de corto plazo para realizar tareas a largo plazo. La intención declarada era abordar la situación del personal contratado a corto plazo durante largo tiempo, velar por que «corto plazo» significara realmente «corto plazo» y abolir las viejas prácticas de explotación. Sin embargo, los progresos han sido desiguales en el conjunto de la OMS y sigue habiendo muchos miembros del personal con contratos a corto plazo desde hace largo tiempo. Además, en los dos últimos años ha aumentado espectacularmente el personal contratado a corto plazo, y ello podría generar problemas en el futuro. Las asociaciones del personal consideran que se debe planificar más, se deben encontrar más recursos para conseguir que la reforma de la contratación sea coherente con el espíritu que la inspiró, el personal debe ser remunerado de manera justa y los contratos deben reflejar adecuadamente las correspondientes funciones.

5. **Desarrollo de las perspectivas de carrera del personal profesional y de servicios generales.** La fuerza de trabajo de la OMS está integrada por personal cuya motivación es prestar servicio a la comunidad más allá del beneficio personal; sin embargo, ello no significa que quiera abandonar sus aspiraciones de carrera. Esto se aplica tanto al personal profesional como al de servicios generales, cuya capacidad y competencia permanecen a menudo ignoradas o tristemente subutilizadas por la Organización. Al parecer, en la mayor parte de las oficinas los servicios de recursos humanos no suelen levantar un inventario de cualificaciones para cerciorarse de que la capacidad específica de cada miembro del personal se aproveche al máximo en beneficio de la Organización. Esto es lamentable porque, si lo hicieran, podrían promover la productividad, ofrecer nuevos desafíos y aumentar el grado de satisfacción laboral. Rara vez o nunca se da al personal de servicios generales aliento u oportunidades para pasar a la categoría profesional. Por el contrario, se lo desalienta de hecho a cambiar de lugar de destino porque no se le reembolsan los gastos correspondientes.

6. **Desarrollo y capacitación del personal.** Para mejorar las perspectivas de carrera sería conveniente e importante que se formularan propuestas sobre desarrollo y capacitación del personal de servicios generales y profesional, teniendo al mismo tiempo presentes las necesidades de la Organización. Una abundancia de conocimientos técnicos no significa necesariamente una buena capacidad para la gestión del personal. Para quienes desempeñen funciones de supervisión se debería prever una capacitación de duración suficiente, y pertinente para la Organización, en la cual las cuestiones se abordaran con un enfoque concertado que abarcara a toda la Organización. En resumen, el personal de la OMS debería recibir la mejor capacitación en materia de prácticas de gestión, como corresponde a una gran organización internacional, líder en la promoción y la protección de uno de los recursos humanos más preciosos, la salud.

7. **Premios y reconocimientos.** Ésta es una cuestión muy importante para conseguir que el personal dé lo mejor de sí y fomentar el logro de objetivos comunes. En el pasado había posibilidades de promoción y de aumento de sueldo por méritos, pero han quedado en suspenso debido a casos de abuso y mal uso. No obstante, las asociaciones del personal instan a que se restablezcan, pero con limitaciones y frenos y contrapesos apropiados, para que el personal merecedor pueda gozar de su recompensa. Semejante reconocimiento sería muy favorable, en particular para compensar la insatisfacción ante las perspectivas de carrera del personal estancado en el último escalón de un grado; también beneficiaría a aquellos cuya carrera no ofrezca posibilidades de ascenso. Instamos a que se adopten medidas encaminadas a la aplicación de propuestas significativas.

8. **Recontratación de jubilados.** Las asociaciones del personal vuelven a plantear la cuestión de la contratación y la recontratación de jubilados. En circunstancias especiales y para fines limitados, cuando se necesite una competencia técnica o una experiencia científica excepcionales, se puede justificar la contratación de jubilados. Sin embargo, en la actualidad se emplea a jubilados para que ocupen puestos vacantes y desempeñen tareas ejecutivas. Esta práctica, que se observa en el caso de personal tanto profesional como de servicios generales, bloquea las perspectivas de carrera del personal que se halla en actividad y puede ser perjudicial para la moral y causar desánimo y frustración. Celebramos las medidas adoptadas para prevenir esta práctica e instamos a que, cuando quede vacante un puesto, se adopten medidas inmediatas para cubrir la vacante aplicando una planificación prospectiva. También pedimos que se proceda con suficiente anticipación a una planificación de la sucesión y se capacite a personal idóneo para que pueda ascender de grado y reemplazar a quien se jubile.

9. **Consecuencias de la devaluación de las monedas locales.** Por último, aunque el Consejo Ejecutivo quizás no sea el foro más indicado para este planteamiento, debe no obstante saber que el personal está preocupado por la devaluación en dólares de que son objeto su salario y su remuneración cada vez que esta moneda se aprecia en comparación con la moneda local. Este fenómeno de devaluación frente al dólar de los Estados Unidos afecta principalmente a los salarios que se pagan en moneda local. Como la remuneración pensionable se calcula sobre la base del salario en moneda local convertido en dólares, la cifra de la remuneración pensionable disminuye como consecuencia de la devaluación de la moneda local. Sabemos que ésta es una cuestión compleja y proponemos que se haga un estudio detenido e integral para examinar las consecuencias de una fuerte fluctuación del dólar en la jubilación de todas las categorías de personal y en diferentes lugares de destino. También se debe considerar la posibilidad de que en los países cuyas condiciones económicas son menos estables o cuyas monedas son inestables se pueda optar por una escala de sueldos en dólares.

## CONCLUSIÓN

10. Como conclusión, nos complace observar que en los últimos años se han adoptado varias medidas para abordar algunas de las cuestiones pendientes durante largo tiempo que las asociaciones de personal han señalado en numerosas ocasiones a la atención de este órgano. Deseamos recordar y reconocer la contribución que ha aportado a este respecto nuestro colega fallecido, Maryan Baquerot. Nos complace que se hayan hecho adelantos, pero al mismo tiempo sabemos que queda mucho más por hacer para mejorar las condiciones de empleo y las prácticas de gestión de la Organización a fin de que estén a la altura de las de muchos Estados Miembros representados hoy aquí. Terminamos instando a la Organización a que reconozca (y recuerde) que, si respeta los derechos laborales de su personal, éste seguirá aportando más de lo que se le pide.

= = =