



---

## **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, Director General, Directores Regionales, estimados colegas:

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS y del CIIC, tengo el placer de dirigir al Consejo Ejecutivo las siguientes palabras, y agradezco que se me dé esta oportunidad de informar sobre varios aspectos relacionados con asuntos de personal.

### **LA IMPORTANCIA DEL PERSONAL DE LA OMS Y EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES DEL PERSONAL**

2. La OMS es por encima de todo una agencia especializada en temas de salud, cuyo personal - los hombres y mujeres que trabajan en la Sede, en las seis oficinas regionales y en las más de cien oficinas de país - apoya a los Estados Miembros en la elaboración y aplicación de sus políticas nacionales de salud pública.

3. Como miembros de las asociaciones del personal de la OMS, nos encontramos en una situación única: todos nosotros apoyamos los programas de salud pública y estamos entregados a nuestras áreas de conocimiento técnico, pero al mismo tiempo tenemos un interés especial en los temas de personal. Por consiguiente, tenemos un importante papel como interfaz entre los departamentos técnicos y los servicios de recursos humanos de la OMS. En nuestro trabajo diario con los colegas en la lucha contra la fiebre hemorrágica de Ébola, la gripe aviaria, el VIH/SIDA, la tuberculosis o el paludismo, por mencionar sólo algunas enfermedades, somos plenamente conscientes de cómo los procedimientos administrativos pueden facilitar o dificultar la realización del trabajo sobre el terreno. Las asociaciones del personal están ahí para mantener a la administración informada de esos asuntos.

4. El artículo 910 del Reglamento de Personal reconoce la importancia de que la Organización disponga de asociaciones del personal con el fin de realizar actividades de interés para el personal y formular propuestas y peticiones a la Organización acerca de las políticas de personal y las condiciones de trabajo. El artículo 920 destaca la obligación de que la Organización reconozca a los representantes del personal debidamente elegidos como mandatarios del sector del personal que los haya designado. Este reconocimiento del personal es muy positivo, pero nos gustaría destacar que el funcionamiento efectivo de las asociaciones del personal depende de los servicios puestos a su disposición. Aunque algunas oficinas tienen prácticas excelentes a este respecto, lamentamos que las experiencias

en otros ámbitos de la Organización hayan sido heterogéneas. Por consiguiente, queremos reiterar la esperanza expresada durante el último Consejo Mundial Personal/Administración, en el sentido de que la administración de la OMS asegure que las buenas prácticas se impongan de modo uniforme en toda la Organización.

## CUESTIONES QUE REQUIEREN SEGUIMIENTO

5. **Recompensas y reconocimiento de méritos.** Entre las diferentes cuestiones que planteamos regularmente, algunas están bajo seguimiento; sin embargo, con respecto a otras todavía queda trabajo por hacer. Nos gustaría expresar nuestro apoyo a las recomendaciones hechas por el último Consejo Mundial Personal/Administración relativas a la introducción de un sistema de reconocimiento de méritos y de recompensas económicas para toda la OMS, y esperamos su aplicación.

6. **Recontratación de jubilados.** Lamentamos comprobar que se sigue contratando a jubilados. Nos parece sensato que se obligue a los funcionarios a jubilarse a una determinada edad, e instamos a la administración a respetar este principio. La práctica de volver a contratar a jubilados es a menudo una consecuencia del nepotismo, tiene efectos negativos en la moral del personal en activo, y puede limitar sus oportunidades de desarrollo profesional.

7. **Tipos de contratos en la OMS.** Como han podido observar en los informes recientes sobre los recursos humanos, en la actualidad la proporción de contratos temporales es muy elevada. Los datos de septiembre de 2003 indican que el 57,7% del personal de la OMS tiene contratos temporales. Esta cifra varía de un lugar a otro, oscilando entre el 31,7% en la Oficina Regional para Asia Sudoriental y el 73% en la Oficina Regional para África; en tres regiones y en la Sede, la proporción de personal temporal es superior al 50%.

8. Se ha realizado un esfuerzo considerable, sobre todo en la Sede, para regularizar la situación del personal que ha trabajado durante mucho tiempo (entre cuatro y 13 años) con contratos temporales. Agradecemos al Director General su firme apoyo y compromiso con este esfuerzo, que ha tenido como resultado la creación de aproximadamente 80 puestos con contratos de plazo fijo y duración limitada en la Sede, y esperamos que en las regiones se adopte un enfoque similar, siempre que sea posible.

9. Con respecto a los contratos temporales, queremos llamar su atención hacia los siguientes aspectos:

- Los contratos temporales no están sujetos a las reglas de representación geográfica y de equilibrio entre ambos sexos; esto introduce importantes sesgos hacia el reclutamiento de personal de determinadas partes del mundo. Éste es un aspecto extremadamente importante, y todas las asociaciones del personal apoyan plenamente una representación geográfica equitativa entre el personal de la OMS, la cual, a nuestro entender, debería unirse a una distribución más uniforme entre las diferentes oficinas. Por consiguiente, estamos profundamente preocupados con las disposiciones actuales, contrarias a este principio fundamental.
- Las nuevas normas de contratación de la Organización, que entraron en vigor en julio de 2002, fijan un límite de cuatro años a los contratos temporales. En otras palabras, toda persona que haya trabajado con contratos temporales durante los últimos cuatro años tendrá que dejar la OMS durante un año. Los efectos de esta norma se harán notar por primera vez en 2006. Esta medida sería valiosa si estos contratos de duración limitada se utilizaran para trabajos verdaderamente temporales, de duración limitada. Sin embargo, en la práctica no es

así. Según nuestros cálculos, basados en cifras de mayo de 2004, entre julio de 2006 y febrero de 2007 tendrán que abandonar la OMS cerca de 1800 empleados, lo cual representa aproximadamente un 20% del personal actual. Más de la mitad saldrá en el mes de julio, esto es, cuatro años después del inicio del nuevo sistema. Esta salida masiva tendrá un gran impacto en el trabajo actual y futuro de la Organización, y producirá una pérdida de conocimientos técnicos, de memoria institucional, de reputación, de eficiencia y de productividad.

10. Dado que el 57% del personal de la OMS tiene contratos temporales y que en 2006 habrá una primera oleada de funcionarios que tendrán que dejar la OMS, nos gustaría compartir con ustedes las siguientes cuestiones que le hemos planteado al Director General, aunque somos conscientes de que él ha heredado problemas cuya solución no es fácil:

- ¿La OMS debe seguir siendo una Organización que depende en gran medida de personal contratado temporalmente?
- ¿Hay una alternativa aceptable a las disposiciones actuales, una solución que le permita a la Organización cumplir su mandato y lograr sus metas de salud, y que al mismo tiempo garantice un mejor equilibrio entre el personal con contratos temporales y sus colegas con nombramientos de plazo fijo?
- Si la OMS quiere ser un empleador socialmente responsable que disponga de un personal más estable y motivado, debe ofrecer a sus funcionarios perspectivas apropiadas de desarrollo profesional, garantizar una representación geográfica equitativa y cumplir los códigos de conducta internacionales. ¿Qué tipo de estructura de recursos humanos debería desarrollar la OMS para lograr estos objetivos?

11. Somos plenamente conscientes de que no habrá respuestas fáciles ni sencillas a estas cuestiones, pero merecen gran atención y probablemente sean fundamentales para el futuro de la OMS.

Gracias por su atención.

= = =