

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Esta declaración se presenta en nombre de las asociaciones del personal de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), que representan a más de 12 000 miembros del personal del régimen común de las Naciones Unidas.
2. Las asociaciones del personal siguen agradeciendo la oportunidad de dirigirse a los Estados Miembros, de señalarles las preocupaciones y los comentarios del personal, y de responder a las preguntas que estos puedan tener. Dadas las grandes dificultades financieras, en particular las surgidas a raíz de los anuncios recientes de los Estados Unidos de América y de la Argentina de que se retirarán de la OMS, la presente intervención se centrará sobre todo en las implicaciones de esa situación y en las medidas que es necesario adoptar para limitar su impacto en el personal de la OMS y para velar por que se pueda retener y seguir atrayendo al personal altamente cualificado necesario para desempeñar las funciones especializadas y normativas de la Organización. Somos plenamente conscientes de que en el tiempo transcurrido entre la redacción de esta declaración y la 78.ª Asamblea Mundial de la Salud se habrán producido acontecimientos importantes. Por lo tanto, esta declaración es más que nada una descripción de nuestras solicitudes y objetivos en relación con la forma en que la dirección de la OMS hará frente a la situación. La declaración se complementará con la presentación oral que se hará ante el Consejo Ejecutivo en su 157.ª reunión, en la que reflexionaremos sobre lo ocurrido desde la publicación de esta declaración escrita y sobre la medida en que nuestras solicitudes se hayan escuchado.

Situación actual: consideraciones y recomendaciones

Apoyo en tiempos difíciles

3. Durante este difícil periodo, las asociaciones del personal y sus integrantes siguen firmemente comprometidos con la misión de la OMS de promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables. Agradecemos los esfuerzos realizados por el Director General y el personal directivo superior para fomentar una relación saludable entre el personal y la dirección. Ahora, más que nunca, es crucial que la dirección y las asociaciones del personal colaboren. No cabe duda de que la Organización debe realizar cambios importantes en respuesta a la situación actual, y las asociaciones del personal deberían participar en los debates, en particular cuando las decisiones adoptadas afecten a este último.

4. Tomando como ejemplo la forma en que colaboramos con la dirección durante el periodo de transformación, pedimos a esta última que vele por que las asociaciones del personal participen en los debates que tengan lugar en las reuniones de la administración central, los departamentos y las divisiones, en la Sede, las Regiones y las oficinas en los países. Es importante que las medidas que se propongan en respuesta a la situación se apliquen con uniformidad en todos los departamentos y divisiones. Instamos a la dirección a que vele por la transparencia y la coherencia en la aplicación de las medidas en todos los niveles de la Organización.

Repriorización estratégica y transparencia

5. Las asociaciones del personal valoran que la OMS esté utilizando el escaso tiempo disponible para llevar a cabo, en primer lugar, un examen estratégico de las prioridades y la estructura de la Organización, en lugar de aplicar de inmediato una estrategia meramente orientada a la reducción de costos.

6. No obstante, las asociaciones del personal piden más transparencia y participación en lo que atañe a las cuestiones críticas que hoy afectan a nuestra Organización.

7. Es crucial que se transmita a todo el personal información exhaustiva sobre la reestructuración, la pérdida de puestos de trabajo o las situaciones que afectan a la plantilla en toda la Organización. Comprender el déficit financiero que hay en distintas áreas nos ayudará a entender el contexto que motiva las decisiones adoptadas.

8. También es de suma importancia que haya representantes de las asociaciones del personal presentes junto a la dirección cuando se examinen medidas relativas al establecimiento de prioridades y la reducción de costos.

Medidas de reducción de costos

9. Las asociaciones del personal piden a la dirección que describa explícitamente y en términos concretos los beneficios financieros de las medidas específicas adoptadas para reducir costos. Es esencial que esas medidas se apliquen con uniformidad en todos los niveles de la Organización para que los cambios más importantes reciban prioridad y se lleven a cabo de manera efectiva. Además, la priorización de los puestos de trabajo no debería centrarse únicamente en el tipo de contrato, sino que también se deberían tener en cuenta las necesidades y funciones de los puestos dentro de la Organización. Este enfoque garantizará un entorno de trabajo más equitativo y funcional en el que se reconozcan y respeten los diversos aportes de todos los miembros del personal.

Reasignación y pérdida de puestos de trabajo

10. Solicitamos que las asociaciones del personal participen en todos los ejercicios de reasignación o pérdida de puestos de trabajo para asegurar que las decisiones se tomen de la manera más justa posible. Es imprescindible evitar que se recurra de forma indebida a consultores, voluntarios de las Naciones Unidas y pasantes para que desempeñen funciones que puedan conducir a que los miembros del personal ya contratados sean reasignados o pierdan su empleo. Al incluir a los representantes de las asociaciones del personal, se mantiene la transparencia y la justicia, y se protegen los derechos del personal. Esta manera de proceder permite que todas las decisiones se examinen para velar por que sean justas y preserva la integridad de las prácticas laborales. Es fundamental evitar que el personal de plantilla se sustituya con personal temporal, a fin de preservar la seguridad laboral y promover un entorno de trabajo justo.

Un mejor entorno para el personal en que se cumplan las normas de las Naciones Unidas

11. A pesar de las dificultades financieras, es imprescindible que la OMS salga de esta crisis con un entorno laboral que vuelva a atraer y retener a los mejores talentos del mundo. Para lograr ese objetivo, habría que ofrecer lo siguiente:

- seguridad laboral a largo plazo mediante la introducción acelerada de las nuevas modalidades contractuales y la integración del personal existente de manera que se reconozca su servicio anterior;
- un entorno contractual que establezca con claridad la diferencia entre los contratos básicos y los vinculados a proyectos, y que evite la renovación indefinida de personal mediante modalidades contractuales inapropiadas;
- procesos de nombramiento eficientes, a fin de evitar que el personal directivo se vea obligado a eludir los procedimientos de contratación establecidos para cubrir los puestos con prontitud.

12. Asimismo, deberían preservarse los altos estándares del sistema de las Naciones Unidas, junto con sus políticas y su entorno de trabajo flexible. Se debería velar por que las políticas de la OMS se aplicaran de manera uniforme en los tres niveles de la Organización y no estuvieran sujetas a la interpretación del personal directivo de cada uno de los niveles y a las modificaciones que este pudiera introducir. El cumplimiento de esas normas permitiría que la OMS siguiera siendo un lugar de trabajo atractivo, lo que a su vez facilitaría la contratación y retención de los mejores profesionales, que son indispensables para alcanzar los objetivos de la Organización en materia de salud mundial.

Otros temas prioritarios

Justicia interna

13. Las asociaciones del personal reconocen la importancia de contar con un sistema de justicia interno que sea justo y transparente. Valoramos los mecanismos establecidos para resolver controversias, tanto por la vía formal como por la informal, a través de la Junta Mundial de Apelación y el Tribunal Administrativo de la OIT. Sin embargo, consideramos que los siguientes aspectos requieren atención y mejoras:

- **Puntualidad en la solución de las controversias.** Es preciso corregir los retrasos en el proceso de solución a fin de reducir el estrés prolongado y la incertidumbre que afectan al personal involucrado.
- **Accesibilidad y sensibilización.** No todos los miembros del personal conocen plenamente los recursos de que disponen para resolver controversias. Es fundamental que todo el personal esté informado sobre los mecanismos formales e informales de solución de controversias. Se recomienda ofrecer sesiones de capacitación periódicas, talleres informativos y recursos en línea de fácil acceso en los que se detalle el proceso de solución de controversias.

- **Apoyo a quienes se representan a sí mismos.** Es necesario brindar apoyo y recursos adicionales para que el personal pueda desenvolverse adecuadamente en el proceso formal de solución de controversias.
- **Aplicación uniforme.** Se han registrado casos en que la justicia no se ha aplicado de la misma manera en diferentes oficinas y Regiones. Es fundamental garantizar la uniformidad en la aplicación de los procedimientos de justicia internos para que estos sean justos. Se recomienda normalizar los procedimientos en todas las oficinas y realizar auditorías periódicas para verificar que se cumplan.
- **Transparencia y rendición de cuentas.** Reforzar la transparencia en el proceso de toma de decisiones y asegurar la rendición de cuentas en todos los niveles contribuiría a fortalecer la confianza en el sistema de justicia interna. Se recomienda publicar resúmenes anonimizados de los casos junto con los fundamentos de las decisiones adoptadas, así como establecer comités de supervisión independientes que examinen la justicia y la coherencia de las decisiones e informen al respecto.

Movilidad

14. Reconocemos que, en el contexto actual, la dirección está concentrando gran parte de su atención en la crisis financiera. Sin embargo, a los efectos de eliminar una fuente adicional de preocupación para el personal, instamos a que se concluya el proceso de participación de las asociaciones del personal en la política de movilidad, aplicando las recomendaciones formuladas por el Consejo Mundial Personal/Administración en 2024 e integrando la fase de expresión de interés en la política de movilidad.

Comisión de Administración Pública Internacional

15. **Remuneración equitativa.** Las asociaciones del personal encomian la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) destinada a mantener una remuneración equitativa mediante ajustes por lugar de destino y estudios periódicos de sueldos. Esas medidas garantizan que los miembros del personal reciban una remuneración justa que refleje el costo de la vida y las condiciones económicas de sus lugares de destino. Instamos a que se siga respaldando esa labor para preservar la moral y la retención del personal.

Conclusión

Compromiso con la misión

16. Las asociaciones del personal reafirman su compromiso con la misión de la OMS de promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables. Confiamos en que, con el esfuerzo colectivo de todos los Estados Miembros, podremos superar las dificultades y seguir avanzando de forma significativa en el ámbito de la salud mundial.

17. Esperamos poder colaborar estrechamente con la dirección para superar este difícil periodo. Las asociaciones del personal mantienen su firme determinación de apoyar a la Organización y su misión, y tenemos la certeza de que, juntos, podremos encontrar soluciones sostenibles que beneficien a la salud mundial.

18. Por último, las asociaciones del personal piden a los Estados Miembros que respalden a la OMS y velen por la continuidad de la financiación. Instamos a los Estados Miembros a que aumenten sus contribuciones y apoyen mecanismos de financiación innovadores para subsanar las deficiencias derivadas de la reciente desvinculación de algunos Miembros.
