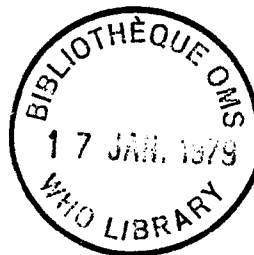




CONSEJO EJECUTIVO

63^a reunión

Punto 6 del orden del día provisional



El presente documento contiene el texto de la declaración hecha por el representante de las Asociaciones del Personal de la OMS en la 63^a reunión del Consejo Ejecutivo, según lo dispuesto en la resolución EB57.R8, junto con las observaciones del Director General.

DECLARACION DEL REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DEL PERSONAL DE LA OMS
SOBRE ASUNTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE SERVICIO

Esta declaración es la segunda que se somete por escrito a la consideración del Consejo, a petición suya, en nombre del personal de la Organización Mundial de la Salud. En ella se exponen ciertos asuntos de importancia para el personal, algunos de los cuales han sido señalados ya a la atención del Consejo por el representante del personal; otros, como el de la situación profesional de la mujer en la OMS, se plantean por primera vez.

1. Función de las asociaciones del personal de la OMS y relaciones entre el personal y la administración

Con arreglo al Estatuto del Personal aprobado por la Cuarta Asamblea Mundial de la Salud, los funcionarios de la Organización Mundial de la Salud tienen derecho a formar asociaciones de personal. Así han procedido ya en todas las oficinas regionales de la Organización, incluida la AMRO/OPS, así como en Ginebra y en Lyon (CIIC) y en muchos lugares de destino en los países. La finalidad de estas asociaciones es no sólo salvaguardar los intereses del personal, sino contribuir a la labor de la Organización ayudándole a actuar de manera armoniosa y a ser productiva.

Quede claro que la relación entre las asociaciones del personal y la administración no supone en absoluto una confrontación o una oposición automáticas. En muchas oficinas, los representantes del personal colaboran con los del Director General y de los Directores Regionales en gran número de comités y grupos mixtos que supervisan, entre otras cosas, la selección de algunos miembros del personal, la reclasificación de puestos, los asuntos relativos al seguro de enfermedad y a las pensiones, las reclamaciones de indemnización y los asuntos de promoción y formación del personal. El ejemplo más notable de grupo mixto de trabajo quizá sea el del grupo constituido en la Sede para supervisar la gran reducción de la plantilla de personal exigida por la resolución WHA29.48 (véase a continuación la sección 2).

Aparte de estos grupos de carácter más o menos oficial, hay en la mayoría de las oficinas establecidas de la Organización reuniones periódicas en que participan representantes del personal y funcionarios de la Organización encargados de los asuntos de personal y afines. El Mediador (sección 7) interviene también en los litigios y, cuando es posible, en la adopción de medidas preventivas.

Esto no significa que todo transcurra sin tropiezo; la actitud de nuestros directores y jefes de administración, por muy honestos e imparciales que sean, es a menudo la de unos autócratas benévulos. No obstante, nos complace hacer constar que la gran mayoría de los problemas surgidos entre el personal y la administración pueden ser y son resueltos gracias a un diálogo directo entre los representantes del personal y la administración en sus distintas instancias.

2. Política y estrategia del presupuesto por programas (puntos 9 y 12 del orden del día)

La resolución WHA29.48 se adoptó con objeto de dar una nueva orientación a la política y la estrategia aplicadas al presupuesto de la Organización en provecho de la cooperación técnica. Esta resolución ha tenido hondas repercusiones, tanto en la propia Organización como en su personal.

En la 61^a reunión, se hizo saber al Consejo que se había constituido en la Sede un grupo especial compuesto de representantes del personal y del Director General con la misión de vigilar la reducción masiva de la plantilla exigida por la resolución mencionada. Llevamos dos años actuando en el seno de ese grupo para que la reducción forzosa se efectúe con arreglo a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Personal y para que los que pierdan su puesto se encuentren en tal situación por legítimos motivos, relacionados con la nueva orientación del programa, y no por razones arbitrarias tales como los prejuicios personales de sus jefes. Desde 1978 se han suprimido en total 260 puestos y está prevista la supresión de otros 110 hasta 1981. En la Sede, esta merma representa una reducción del 25%, aproximadamente, de los puestos costeados con cargo al presupuesto ordinario (documento EB63/7, Anexo, página 26).

Se han hecho enérgicos esfuerzos para atenuar las consecuencias perjudiciales de las reducciones de puestos del personal de plantilla, aprovechando las oportunidades ofrecidas por los casos de jubilación, cese voluntario, etc., pero estas medidas han entrañado una enorme cantidad de trabajo para los representantes del personal y también para los de la administración. El personal ha tenido también que vivir en un estado constante de ansiedad por la posible pérdida de su empleo. La labor de los representantes del personal consiste, a nuestro parecer, en hacer que se cumpla la resolución WHA29.48, salvaguardando al mismo tiempo en la mayor medida posible la moral de los funcionarios encargados de ejecutar el programa de la Organización. Seguiremos esforzándonos por lograr este doble objetivo hasta que esté terminada, en 1981, la reducción forzosa de la plantilla. Después de esa fecha, confiamos en que, en beneficio del estado de ánimo del personal y de la eficacia de la Organización, reinará de nuevo un clima de mayor seguridad y estabilidad.

3. Efectos adversos de las fluctuaciones monetarias (punto 16 del orden del día)

El Comité del Programa ha examinado diversos modos de reducir los efectos adversos de las fluctuaciones monetarias en el presupuesto por programas de la Organización (documento EB63/16). Los miembros del Consejo no ignorarán sin duda que estas mismas fluctuaciones tienen efectos perjudiciales para el personal de la Organización.

Puede ocurrir, por ejemplo, como lo ha señalado un miembro del Comité del Programa, que el reajuste por lugar de destino sea, a raíz de las fluctuaciones monetarias, tan importante como el propio salario de base. No obstante, lo que con frecuencia no se sabe es que, en la Sede, donde así ocurre precisamente, el sueldo efectivo que cobran los funcionarios de categoría profesional ha ido deteriorándose. Este descenso proviene de la insuficiente compensación introducida a través del sistema de reajustes por lugar de destino, que en un principio tenía principalmente por objeto hacer frente a las variaciones del costo de vida y no a las fluctuaciones de la moneda. Cada vez que baja el dólar de los Estados Unidos, baja a su vez el sueldo efectivo en francos suizos. Desde enero de 1977, especialmente, se ha registrado un descenso considerable del sueldo líquido percibido por los funcionarios en Ginebra. Un problema relacionado con éste, que se plantea en los lugares de destino de moneda fuerte, es que una parte muy importante del sueldo efectivo formada por el reajuste por lugar de destino no está sujeta a descuento para pensión, es decir que no se deducen de ella las contribuciones a la Caja de Pensiones. Esto tiene el doble efecto de menoscabar las futuras pensiones en una medida completamente desproporcionada con respecto a la remuneración efectivamente cobrada en la actualidad y de privar al mismo tiempo la Caja de Pensiones de unos ingresos muy necesarios.

Otro problema aún más grave que han de afrontar muchos funcionarios de categoría profesional en las Regiones es que su remuneración efectiva no está en consonancia con el costo real de la vida en el lugar de destino. Muchos de estos funcionarios han tenido que hacer

cuantiosos desembolsos de dinero en sus países de origen, por ejemplo para la adquisición de una vivienda, o para costear los gastos de educación y de viajes de sus hijos o para ayudar a padres ancianos. Como quiera que el reajuste por lugar de destino se basa sobre todo en el costo de la vida en el lugar de destino local y que en él no se tiene en cuenta más que una fracción minúscula de los gastos hechos fuera del país, a los funcionarios destinados en una localidad donde el reajuste por lugar de destino es bajo les resulta prácticamente imposible hacer frente a esos compromisos financieros, cuando los han contraído en moneda fuerte. El problema es más espectacular todavía en países como Sri Lanka y Egipto, donde el reajuste por lugar de destino no sólo es módico, sino que es incluso "negativo", es decir que en realidad se deduce una suma determinada del salario de base.

Instamos al Consejo Ejecutivo a autorizar al Director General para que proponga medidas transitorias que permitan atenuar estos problemas cada día más graves, hasta que se efectúe una revisión completa del sistema de reajustes por lugar de destino. En lo que hace a los reajustes negativos por lugar de destino, en particular, conviene recordar que se introdujeron hace relativamente poco tiempo en la OMS, por mor de adaptarse al llamado "sistema común". En nuestra opinión, puede decirse sin temor a exagerar que las ventajas así obtenidas quedan más que contrarrestadas por las tensiones y la desmoralización causadas por el reajuste negativo por lugar de destino. Pedimos encarecidamente que se suprima este tipo de reajuste y dirijamos un llamamiento al Consejo para que, para mayor provecho de la Organización, autorice esta desviación relativamente menor con relación al sistema común.¹

4. Contratación de personal internacional en la OMS (punto 25 del orden del día)

El Director General lleva años esforzándose en mejorar la distribución geográfica del personal de contratación internacional de la Organización y en el documento EB63/27 ha hecho nuevas propuestas encaminadas a ampliar esa distribución.

Nosotros, aun suscribiendo el objetivo de una amplia representación geográfica, estimamos que las fórmulas y metas mencionadas en el citado documento pueden ser excesivamente rígidas. ¿No sería preferible establecer la distribución geográfica sobre una base regional, en vez de hacerlo por países? ¿No sería asimismo más prudente dejar al Director General mayor latitud para tomar decisiones sobre el ascenso de funcionarios de la categoría de servicios generales a la categoría profesional? Pensamos a este respecto en funcionarios de gran competencia inicialmente contratados como personal local, por ejemplo, en Nueva Delhi, Manila o Alejandría y que, pese a su competencia de nivel profesional y su valiosa experiencia al servicio de la OMS, están completamente imposibilitados para el ascenso, simplemente por su nacionalidad. ¿No se podría actuar con mayor flexibilidad en el caso de que los países de origen de los funcionarios estén en regiones que siguen estando subrepresentadas en la Organización? El Consejo deseará tal vez deliberar en una de sus futuras reuniones sobre un plan más flexible de base regional para mejorar la distribución geográfica del personal. Por nuestra parte, colaboraríamos gustosos con el Director General en la preparación de semejante plan.

Desde nuestro punto de vista, ningún examen de la cuestión del personal de contratación internacional en la OMS sería completo si no abarcara las condiciones de empleo de los funcionarios destinados en oficinas regionales y en los países. Nuestros colegas destacados fuera

¹ En el Estatuto del Personal de la OMS se estipula expresamente para tales casos: "Para establecer el sistema de sueldos y subsidios, el Director General tomará como base la escala aplicada en las Naciones Unidas; cuando se trate de funcionarios de contratación local, podrá, sin embargo, fijar los sueldos y subsidios con arreglo a las mejores condiciones de empleo que se ofrezcan corrientemente en la localidad; en el caso del personal de contratación internacional, la remuneración variará según los lugares de destino, con arreglo a las diferencias del coste de vida para los funcionarios de que se trate, al nivel de vida y a otros factores propios del caso. Si por necesidades particulares de la Organización hubiera que apartarse de la escala de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas, será necesario obtener previamente la aprobación o la autorización del Consejo Ejecutivo" (Artículo 3.2 del Estatuto del Personal de la OMS; el subrayado es nuestro).

de la Sede no son sólo los que continúan teniendo menos seguridad en el empleo, sino asimismo los que reciben la remuneración efectiva más baja, como consecuencia de la adopción de reajustes por lugar de destino negativos o faltos de realismo (véase la sección 3). Ciertamente que este desbarajuste no fue creado por la OMS, pero ha llegado el momento de que la Organización procure resolver por sí misma estos problemas fundamentales. Creemos que la OMS es excepcional en muchos aspectos entre todas las organizaciones internacionales y no vemos razón alguna para que no dé soluciones excepcionales a algunos de estos problemas, si fuere necesario, sin atenerse al sistema común. ¿No podría, por ejemplo, concederse una categoría relativamente superior al personal destinado en los países? ¿No sería posible darle mayor seguridad en el empleo? ¿Por qué no reconocer mayores méritos al servicio en los países? ¿No podría la OMS idear una estructura mejor para el movimiento de personal que ayudara a la Organización y, al mismo tiempo, favoreciera las perspectivas profesionales? ¿Por qué no otorgar condiciones especiales de empleo a los funcionarios que son esenciales para la cooperación técnica?

5. La situación de la mujer en la OMS (puntos 25 y 32.3 del orden del día)

Nos complace señalar que el Director General de la OMS ha adoptado en todo momento una actitud progresiva y justa en lo que se refiere a la igualdad entre el personal masculino y el femenino. En mayo de 1978, el Director General envió una circular de información al personal que era a la vez una declaración de principios y el anuncio de ciertas medidas administrativas que habrían de adoptarse para lograr la igualdad entre sexos, por ejemplo, la publicación de informes anuales sobre la composición del personal de la OMS, por grados y por sexos, y una intensificación de los esfuerzos para encontrar candidatos femeninos a nombramientos y ascensos. El Director General propone ahora (documento EB63/27, sección 4) que la OMS fije una meta del 20% de mujeres en puestos de categoría profesional. Aprobamos la fijación de esta meta, no como cuota, sino como instrumento interno de gestión, conforme a lo sugerido por la Dependencia Común de Inspección (documento EB63/36, Anexo IV), aunque preferiríamos la proporción de 22% propuesta por dicha dependencia.

Si el Consejo confirma esta meta, la etapa siguiente estribará en tomar las medidas necesarias para alcanzarla en la práctica. Una de las recomendaciones esenciales de la Dependencia Común de Inspección es la creación de un comité u oficina especial encargado de acelerar el proceso hacia la igualdad, medida a la que esperamos que el Director General no tendrá nada que oponer. Estamos convencidos de que una oficina de esa índole ofrece la única esperanza bien fundada para que la OMS adelante hacia cualquier meta que pueda fijar e instamos al Consejo a que recomiende su creación. Si se establece una oficina de asuntos femeninos a un nivel suficientemente elevado en la jerarquía, gozará de autoridad y poder bastantes para a) emprender misiones especiales de contratación con el fin de hallar más candidatas a puestos profesionales, b) procurar que el aumento del número de candidatas sea paralelo al del número de mujeres seleccionadas, c) garantizar que se hacen esfuerzos especialmente encaminados a retener y ascender al personal femenino, d) preparar los análisis estadísticos anuales sobre desglose de la composición del personal que se incluirán en el informe del Director General a la Asamblea Mundial de la Salud, y e) ayudar al Director General a realizar las actividades afines que se deriven de las resoluciones WHA28.40 y WHA29.43.

Queremos poner de manifiesto que no vemos ninguna contradicción obligada entre el logro de una distribución geográfica más equitativa y la consecución de un equilibrio más equitativo entre los sexos. Bastará con que los miembros del Consejo den un vistazo al Anexo II del documento EB63/27 para comprobar que entre los países "subrepresentados" figuran muchos que gozan de un merecido prestigio por la igualdad que conceden a hombres y mujeres e incluso por el número elevado de mujeres que ejercen carreras médicas y científicas. Apelamos a esos Estados Miembros para que procuren que el 50%, por lo menos, de los candidatos que propongan para cubrir puestos de la Secretaría en años venideros sean mujeres.

6. Modificaciones del Reglamento de Personal (punto 26 del orden del día)

Actualmente, si la Administración no renueva el nombramiento por un periodo determinado de un miembro del personal o adopta alguna otra medida que afecte su situación, ningún

artículo del Reglamento de Personal la obliga a comunicarle los motivos de esa medida. Admitimos la posibilidad de que se suprima el puesto de un funcionario por razones perfectamente legítimas (por ejemplo, en ejecución de la resolución WHA29.48) y en la práctica tales razones legítimas para la no renovación de un contrato siempre se comunican al funcionario interesado. En cambio, ha habido casos en que no se ha renovado un contrato al cabo de años de servicios satisfactorios sin causa alguna aparente. Consideramos que, por razones de elemental decoro, a todo funcionario con un nombramiento por un plazo determinado se le debe decir por qué no se le renueva su contrato. La introducción a tales efectos de un artículo en el Reglamento de Personal es especialmente necesaria en la OMS, donde el 83% del personal no tiene contratos de carrera, sino contratos por un periodo determinado. Esta proporción es la más elevada en el sistema de las Naciones Unidas. En otras organizaciones esa cifra desciende hasta el 30%. Reconocemos que la introducción de tal artículo podría tener consecuencias jurídicas, pero en momentos como éste de profunda reorientación, cuando tanto espera la OMS de su personal, es comprensible que éste albergue esperanzas análogas en cuanto a la equidad y honradez de su empleador.

7. El Mediador

Uno de los puntos más positivos sobre el que querríamos informar al Consejo es el éxito del experimento realizado con el nombramiento de un mediador. Como se recordará, este cargo fue creado en 1974 a título experimental por el Director General, a petición del personal y ahora ha sido confirmado. Es de señalar que las relaciones entre el Director General y las asociaciones del personal eran ya cordiales antes de la creación de este cargo, pero la presencia del Mediador ha contribuido sin duda a mejorarlas. Pequeños conflictos y problemas se pueden resolver rápidamente gracias a la intervención del Mediador, en vez de dejar que se encorren y agraven. Además de mantener la moral del personal, esto evita numerosas apelaciones y pleitos costosos y prolongados. Básicamente, el Mediador desempeña una función "preventiva" en las relaciones entre el personal y la Administración, frente a la función en gran parte "curativa" del sistema de recursos y, en último término, del Tribunal Administrativo de la OIT, al que sólo queda proponer un remedio después de hecho el mal.

Considerando los buenos resultados de este cargo en los lugares donde ya existe, lo lógico sería extenderlo a todas las oficinas regionales de la Organización. Entre tanto, el personal encomia la clarividencia del Director General y de los Directores Regionales que, bajo su autoridad, han permitido al Mediador actuar al servicio del personal.

8. Miembro del personal de la OPS: se sigue sin conocer el paradero de Viviana Micucci

Otro asunto que nos sentimos obligados a proponer una vez más a la atención del Consejo es la profunda inquietud del personal ante la suerte de su colega, Viviana Micucci, de la que no se han tenido noticias desde la noche del 11 de noviembre de 1976, cuando fue sacada de su domicilio en Buenos Aires por hombres armados en uniforme. Cuando se cumplieron los dos años de su desaparición el personal de Washington se manifestó silenciosamente fuera de la oficina, mientras que en la Sede se recogieron firmas para enviarlas al Presidente de la República Argentina con una carta en la que se le pedía que interviniese personalmente en este caso. En el Anexo 1 se han ordenado cronológicamente los principales acontecimientos relativos a este caso.

Este caso se señaló a la atención del Consejo en su 61^a reunión, juntamente con el de un funcionario de la UNESCO al que se había detenido en su país e impedido regresar a su lugar de destino. Nos complace informarles que este último caso ya está resuelto, gracias a la acción enérgica y valiente del órgano rector de la UNESCO y de su Director General. El funcionario en cuestión ha regresado a su lugar de destino juntamente con su familia. Este feliz desenlace nos ha movido a pedir nuevamente al Consejo Ejecutivo que se oponga a que continúe la inacción en el caso de nuestra colega, Viviana Micucci. Tal vez convenga que el Consejo pida al Director General que siga haciendo las diligencias oportunas por los cauces apropiados.

9. Diálogo con los órganos deliberantes

Los miembros del Consejo recordarán que, a raíz de la intervención del representante del personal en su reunión del pasado enero, fue objeto de un prolongado debate el diálogo

entre el Consejo y el representante del personal.¹ El Director General se refirió a la posibilidad de que el Consejo desee llevar a la Asamblea de la Salud cuestiones planteadas por el representante del personal. Señaló también que existen otros problemas sobre la interpretación de la política a seguir que "muy bien pudieran ser debatidos por el Consejo, que quizás estimase oportuno dar instrucciones, órdenes, recomendaciones o consejos al Director General". Ayudaron a esclarecer el tema algunos miembros del Consejo que expresaron la opinión de que éste tiene derecho a que se le hable de cualquier asunto grave que el personal se sienta obligado a suscitar.

En la reunión del Consejo de mayo, sostuvimos que sería más lógico y útil que se adoptase la forma de un verdadero diálogo, situándose las intervenciones no con gran anticipación sino en el momento mismo en que el Consejo debate un asunto determinado. Si en el orden del día del Consejo figuran cuestiones importantes que afectan al personal, consideramos preferible que expongamos nuestra opinión en el momento mismo de la deliberación, con lo cual no se obligaría a los miembros del Consejo a hacer un esfuerzo de memoria para recordar lo que el representante del personal dijo sobre estas cuestiones, tal vez mucho días antes. Este método da buenos resultados en otras organizaciones, sobre todo en la UNESCO donde así se viene haciendo desde hace más de diez años. Pedimos, pues, que se nos permita intervenir brevemente, con el acuerdo del Presidente del Consejo, sobre los puntos del orden del día de especial importancia para el personal. El acuerdo previo del Presidente evitaría el riesgo de una intervención inoportuna por parte del representante del personal. Aunque la Asamblea Mundial de la Salud es el órgano supremo que establece la política de la Organización, ha delegado en los comités regionales la función de formular las políticas de carácter exclusivamente regional. Con arreglo a los Artículos 50 y 51 de la Constitución de la OMS, los comités regionales vigilan las actividades de las oficinas regionales, que son sus órganos administrativos. Los Directores Regionales son nombrados por el Consejo de acuerdo con los comités regionales (Artículo 52). El personal de las oficinas regionales es nombrado de la manera convenida mediante acuerdo entre el Director General y los Directores Regionales (Artículo 53).

Aunque las cuestiones de interés general para el personal pueden ser planteadas al Consejo Ejecutivo, no hay actualmente ningún mecanismo por el que las asociaciones regionales del personal puedan exponer su parecer a los comités regionales. Esto puede ser importante no sólo para las políticas de la Organización de carácter regional sino también para los intereses del personal de índole exclusivamente regional. Por ejemplo, si el sistema de reajustes por lugar de destino es especialmente gravoso para el personal de la Región del Mediterráneo Oriental, ¿no sería razonable que el comité regional pudiera examinar el asunto y formular recomendaciones al Consejo Ejecutivo?

A veces se pone en duda la conveniencia de que tengamos acceso a los comités regionales, basándose en que éstos son órganos políticos y por ende lugares inadecuados para tal diálogo. Sin embargo, estos órganos políticos son, así y todo, nuestros verdaderos empleadores.

Queremos destacar que no es nuestra intención el que los comités regionales se ocupen de cuestiones que en virtud de la Constitución incumban a los Directores Regionales. Ni pretendemos hacerles perder el tiempo planteándoles cuestiones que se puedan y deban tratar en un plano inferior. Considerando el precedente de nuestras anteriores intervenciones ante el Consejo Ejecutivo, los miembros de éste no tienen motivo de preocupación si acuerdan recomendar que el personal regional de la OMS tenga la oportunidad, por intermedio de sus representantes, de entablar el diálogo con sus comités regionales respectivos. La intervención el año pasado de un representante del personal de la Región de Europa ante el grupo consultivo sobre el programa de su Comité Regional es un excelente ejemplo de ese diálogo y, es de esperar, una indicación de lo que está por venir. Reconocemos que los diversos Comités Regionales tendrán que decidir si desean establecer el diálogo con los representantes del personal regional, pero una recomendación del Consejo Ejecutivo en ese sentido puede facilitar su decisión a los Comités Regionales.

¹ OMS, Actas Oficiales, N^o 246, 1978, págs. 48-56.

Observaciones del Director General

1. Sección 3, último párrafo y nota a pie de página: Reajustes negativos por lugar de destino

En 1976, el Consejo Ejecutivo adoptó la resolución EB57.R11 en respuesta a una recomendación de la Comisión Consultiva de las Naciones Unidas en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (comisión de la Asamblea General) en el sentido de que sería conveniente que la OMS aplicara reajustes negativos por lugar de destino como lo hacen todas las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre todo desde el establecimiento de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que celebra minuciosas consultas con las administraciones y los representantes del personal, considera que las Naciones Unidas y sus organismos especializados deberían seguir el sistema común de sueldos, subsidios y beneficios. En su reciente 33^o periodo de sesiones, la Asamblea General, al adoptar el informe de la CAPI, reiteró¹ el objetivo formulado en el mismo al adoptar el Artículo 9 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, a saber, el establecimiento de una sola administración pública unificada mediante la aplicación de normas, métodos y arreglos comunes en materia de personal, y manifestó su profunda preocupación ante las acciones discordantes adoptadas unilateralmente por algunas organizaciones. El Director General considera que ya no es posible prever desviaciones respecto del sistema común, a menos que resulten indispensables por exigencias de la Constitución de la OMS o por necesidades de un programa importante de la OMS. Es evidente que en bien de los Estados Miembros, así como de la administración y del personal, las discusiones sobre sueldos y otros problemas afines deben tener lugar en un foro más apropiado y competente, es decir, la CAPI. Asuntos como los que se plantean en la presente declaración del personal deben ser presentados por los representantes del personal a la Comisión. En consecuencia, el Director General no apoya la desviación solicitada por el representante de las Asociaciones del Personal.

2. Sección 4, segundo párrafo: Distribución geográfica sobre una base regional

La posibilidad de calcular la distribución geográfica sobre una base regional y no por países fue mencionada entre otras muchas soluciones por el Director General en 1976, cuando se enumeraron diversas cuestiones en el párrafo 2.19 del documento EB58/11, acerca del cual se solicitó el parecer del Consejo. Este examinó el asunto en sus reuniones 58^a y 59^a de 1977, y adoptó la resolución EB59.R51 en la que se recomienda al Director General "que siga empleando y perfeccionando los métodos aplicados hasta ahora para mejorar la distribución geográfica equitativa de la contratación, teniendo en cuenta que la OMS, como organismo especializado de las Naciones Unidas, debe seguir, en la medida de lo posible, la política de las Naciones Unidas al establecer sus prácticas de contratación de personal."² En el documento EB63/27, presentado a la actual reunión del Consejo, el Director General sigue en consecuencia los principios adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas a este respecto, en los que no figura el concepto de representación regional.

3. Sección 4, tercer párrafo: Condiciones de empleo del personal en las oficinas regionales y en los países

El Director General está al corriente de los problemas relacionados con las condiciones de empleo del personal destinado en las oficinas regionales y en los países, problemas que reflejan una situación provisional resultante de la reorientación de las actividades de la Organización. Cuando el informe del Director General sobre las estructuras de la OMS por cuanto

¹ Naciones Unidas, documento A33/495 (informe del Quinto Comité sobre el Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional).

² OMS, Actas Oficiales, N^o 238, 1977, págs. 31-32.

respecta a las funciones de ésta - preparado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución WHA31.27¹ - haya sido presentado al Consejo Ejecutivo y a la Asamblea Mundial de la Salud y debatido en ambos órganos deliberantes, esta política provisional en virtud de la cual sólo se hacen nombramientos a corto plazo será objeto de nuevo examen.

En lo que atañe a los reajustes negativos o bajos por lugar de destino, el Director General sólo puede reiterar su parecer expresado en el párrafo 1.

Las cuestiones planteadas por el representante de las Asociaciones del Personal son sin duda pertinentes. Sin embargo, en modo alguno cabe aplicarlas sola y exclusivamente a la OMS y guardan relación con asuntos del orden del día de la CAPI para 1979; tal es el caso, por ejemplo, de las condiciones de empleo del personal en los países y las perspectivas profesionales.

4. Sección 5: La situación de la mujer en la OMS

La fijación de una meta para la contratación de mujeres se examina en los párrafos 4.4 y 4.5 del documento EB63/27, donde se explica por qué la proporción de 22% no se ajusta a la realidad.

Con referencia a la observación del representante de las Asociaciones del Personal sobre el establecimiento de un comité u oficina especial para acelerar la marcha hacia la igualdad, el Director General no es partidario de crear nuevos mecanismos. El establecimiento de un nuevo comité o una nueva oficina requeriría más tiempo, más personal y entrañaría en consecuencia más gastos, sobre todo si se constituyera a alto nivel. Habría que preparar reuniones, documentos y correspondencia interna, todo lo cual redundaría en un aumento de trabajo para el resto del personal. El Jefe de Personal, en colaboración con las divisiones y los servicios correspondientes, puede contribuir mucho más eficazmente y por un costo muy inferior a que se alcancen las metas que pueda fijar el Consejo Ejecutivo. El Director General considera además que este asunto entra manifiestamente en sus atribuciones constitucionales, como principal funcionario técnico y administrativo de la Organización.

5. Sección 6: Información sobre las razones para no renovar nombramientos por un periodo determinado

Como se expone en los párrafos 5.1-5.7 del documento EB63/27, todo el asunto de la política contractual será objeto de nuevo examen una vez que hayan sido debatidas y establecidas definitivamente las conclusiones del estudio sobre las estructuras de la OMS por cuanto respecta a las funciones de ésta, con el fin de conseguir que las prácticas de contratación de personal de la Secretaría se adapten a la evolución de las necesidades del programa.

6. Sección 7, segundo párrafo: El Mediador

La cuestión de si se debe extender el mandato del Mediador a todas las oficinas regionales es claramente de la incumbencia de los Directores Regionales.

7. Sección 8: Miembro del personal de la OPS

La Srta. Viviana Micucci, de nacionalidad argentina, es un miembro del personal de servicios generales de la Organización Panamericana de la Salud, de contratación local, que trabajaba en el Centro Panamericano de Zoonosis, en Ramos Mejía, Argentina. En respuesta a una averiguación hecha por el Director General por mediación del Secretario General de las Naciones Unidas, una representante de la Misión Argentina cerca de las Naciones Unidas en Nueva York declaró el 12 de julio de 1977 "que había sido autorizada a comunicar a las Naciones Unidas que no había constancia alguna de que la Srta. Viviana Micucci hubiese sido detenida".

¹ OMS, Actas Oficiales, N° 247, 1978, pág. 17.

8. Sección 9: Diálogo con los órganos deliberantes

En el segundo párrafo, el representante de las Asociaciones del Personal vuelve a pedir que se le permita intervenir en los puntos del orden del día del Consejo de particular importancia para el personal, además de hacer la declaración única y completa que actualmente presenta al Consejo.

En la 62^a reunión del Consejo, en mayo de 1978, se presentó una propuesta análoga, pero ahora la petición de permiso para intervenir se supedita al previo acuerdo del Presidente del Consejo. El Director General tampoco apoya esta vez la propuesta. Antes de presentarse al Consejo Ejecutivo cualquier documento sobre política de personal o condiciones de servicio, se consulta a la Asociación del Personal, que así tiene ocasión de expresar su parecer. Además, desde 1976 el representante del personal tiene la posibilidad de explicar ese parecer al Consejo en una declaración presentada de antemano para que los miembros del Consejo puedan estudiarla. Todas las observaciones sobre cualquier punto particular del orden del día del Consejo son tomadas en consideración cuando el Consejo examina el punto de que se trata, sin que sea necesario que los representantes del personal vuelvan a intervenir. El Director General considera que sería impropio para él entablar ante el Consejo un debate con los representantes del personal, que con frecuencia podría ser contradictorio, sobre cualquier punto que, a juicio del representante de las Asociaciones del Personal, pudiera ser de particular importancia para el personal.

Supeditar esas intervenciones a la aprobación previa del Presidente del Consejo equivaldría a hacer más pesada aún la carga que pesa sobre los hombros del Presidente, quien se vería obligado a dar explicaciones en los casos en que no considerara aceptable una petición determinada. La práctica de la UNESCO citada como precedente por el representante de las Asociaciones del Personal es una excepción. Los órganos deliberantes de la mayoría de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han autorizado al personal a expresar su parecer reciben una sola declaración completa y no autorizan a los representantes del personal a intervenir en sus debates.

VIVIANA MICUCCI - CRONOLOGIA DE LOS ACONTECIMIENTOS

- Jueves 11 de noviembre de 1976 .
Allanamiento del hogar de los Micucci durante la madrugada por hombres armados en uniforme. Conducción de Viviana Micucci y de sus padres fuera del domicilio. Confiscación de un expediente del Comité de Personal que contiene documentos relativos a un estudio sobre la escala local de sueldos, la clasificación de puestos y el costo de vida. (Daniel Micucci, hermano de Viviana, apresado en otro sitio, es también detenido.)
- Lunes 15 de noviembre de 1976 y
martes 16 de noviembre de 1976
Los padres, puestos en libertad, piden auxilio al personal del Centro Panamericano de Zoonosis (CEPANZO).
- Miércoles 1 de diciembre de 1976
En Washington, los representantes del personal, informados por teléfono, dan cuenta de la situación a la administración de la Oficina Regional.
- Jueves 2 de diciembre de 1976
La administración regional solicita extraoficialmente a los funcionarios de la Argentina que comprueben la información.
Los representantes del personal de Washington exponen la situación al Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (Federation of International Civil Servants' Associations (FICSA)), en Nueva York, el cual prosigue las diligencias en esa ciudad.
- Viernes 3 de diciembre de 1976
La Oficina Regional da instrucciones oficiales al Director del CEPANZO para que atribuya la "máxima prioridad" al problema y para que solicite la intervención del Representante de la Zona VI, de Buenos Aires, y del Representante Residente del PNUD en la Argentina ante los Ministerios de Salud, Interior y Relaciones Exteriores.
- Martes 7 de diciembre de 1976
Se adoptan disposiciones para encauzar las notificaciones a través de las Naciones Unidas, en Nueva York.
- Miércoles 8 de diciembre de 1976
El Representante de la Zona VI pide al Ministerio de Relaciones Exteriores que solicite oficialmente una encuesta sobre el paradero de Viviana Micucci y sobre la naturaleza de la acusación.
- Jueves 16 de diciembre de 1976
Los representantes del personal de Washington se enteran extraoficialmente del lugar donde está detenida.
- Martes 28 de diciembre de 1976
Los representantes del personal de Washington se enteran extraoficialmente de que está viva, de que se le han hecho cargos, de que las autoridades argentinas están al tanto de los esfuerzos desplegados por el personal por localizarla y de que éstas preferirían que la encuesta se hiciera por conductos oficiales.

Lunes 3 de enero de 1977

El Representante Residente del PNUD notifica lo siguiente a las Naciones Unidas, en Nueva York: "Las averiguaciones hechas ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y otras instancias siguen sin dar resultado. Hoy se celebrará una reunión más con personal del Ministerio".

Miércoles 12 de enero de 1977

Los representantes del personal de Washington se enteran, también de manera extraoficial, de que se conoce el lugar de detención y que ha sido rechazado el auto de habeas corpus presentado con antelación por la familia Micucci.

Lunes 17 de enero de 1977

Las Naciones Unidas, en Nueva York, dan el siguiente informe: "En el curso de una breve visita a Nueva York, el Representante Residente en Buenos Aires declaró que no ha habido hasta la fecha ninguna comunicación oficial respecto a la Srta. Micucci. Sin embargo, se la ha localizado extraoficialmente. A su regreso, el Representante entrará de nuevo en comunicación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y nos mantendrá al corriente".

Miércoles 26 de enero de 1977

Los representantes del personal de Washington tienen noticias extraoficiales de que será puesta en libertad en el curso de los dos días siguientes.

Miércoles 9 de marzo de 1977

Las Naciones Unidas, en Nueva York, informan que el Ministerio de Relaciones Exteriores comunicó al Representante Residente del PNUD lo siguiente: "El Ministerio ha consultado a la policía federal, la cual confirma que la Srta. Viviana Micucci no ha sido detenida por ningún miembro de ese cuerpo. Por otra parte, a pesar de todos los esfuerzos desplegados por las autoridades competentes, no se ha podido averiguar su paradero... El Representante Residente considera preciso que se examine el problema en función de este comunicado oficial, al cual deberá aludirse si se tiene la intención de entrar en comunicación al respecto con el Gobierno. También insta a que toda solicitud se dirija a las esferas más elevadas".

Viernes 29 de abril de 1977

El Consejo de la FICSA, reunido en Nueva Delhi, pide al Director General de la OMS "que se sirva de su elevado cargo para obtener información acerca del paradero y del bienestar de Viviana Micucci".

Miércoles 11 de mayo de 1977

El Director General se dirige por escrito al Secretario General de las Naciones Unidas preguntándole si "considera que las propias Naciones Unidas estarían en condiciones de tomar alguna iniciativa respecto de este problema".

Lunes 13 de junio de 1977

El Secretario General Adjunto para Asuntos Políticos y Asuntos de la Asamblea General responde que se ha inquirido ante el Gobierno de la Argentina acerca del paradero y el bienestar de Viviana Micucci.

Viernes 15 de julio de 1977

El Secretario General Adjunto informa al Director General de que el Gobierno de la Argentina respondió que no existe expediente alguno que dé testimonio de que la Srta. Micucci haya sido jamás detenida.

Octubre de 1977

El Director General manifiesta a los representantes del personal de Washington que daría acogida favorable a toda nueva diligencia que pudiera ser examinada por la Asesoría Jurídica de la OMS

Enero de 1978

El representante de las Asociaciones del Personal de la OMS informa al Consejo Ejecutivo de la OMS que "un funcionario de la OPS fue encarcelado en 1976 sin que se presentasen acusaciones contra él".

Viernes 10 de enero de 1978 y
lunes 13 de noviembre de 1978

El personal de Ginebra y de Washington celebra un "Día de Rememoración de Viviana Micucci" a fin de llamar la atención sobre su desaparición desde hace dos años. Unos 700 miembros del personal de Ginebra firman un llamamiento en el que se pide la intervención personal del Presidente de la Argentina.

= = =