



CONSEJO EJECUTIVO

67^a reunión

ACTA RESUMIDA PROVISIONAL DE LA 27^a SESION

Sede de la OMS, Ginebra
Jueves, 29 de enero de 1981, a las 14.30 horas

PRESIDENTE: Dr. D. BARAKAMFITIYE

Indice

	<u>Página</u>
1. Estudios orgánicos del Consejo Ejecutivo (continuación)	
Futuros estudios orgánicos (informe del grupo de trabajo encargado de evaluar los precedentes estudios orgánicos y su repercusión sobre la política y las actividades de la OMS)	2
2. Intervención del representante de las Asociaciones del Personal de la OMS	3
3. Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal	5
4. Contratación de personal internacional en la OMS (informe anual)	8

Nota: La presente acta resumida tiene un carácter provisional, es decir, que las intervenciones resumidas no han sido aún aprobadas por los oradores. Las correcciones que hayan de incluirse en la versión definitiva deberán entregarse, por escrito, al Oficial de Conferencias o enviarse al Servicio de Actas (despacho 4012, sede de la OMS) antes de que termine la reunión. A partir de ese momento, pueden enviarse al Jefe de la Oficina de Publicaciones, Organización Mundial de la Salud, 1211 Ginebra 27, Suiza, antes del 13 de marzo de 1981.



27^a SESION

Jueves, 29 de enero de 1981, a las 14.30 horas

Presidente: Dr. D. BARAKAMFITIYE

1. ESTUDIOS ORGANICOS DEL CONSEJO EJECUTIVO: Punto 22 del orden del día (continuación)

Futuros estudios orgánicos (informe del grupo de trabajo encargado de evaluar los precedentes estudios orgánicos y su repercusión sobre la política y las actividades de la OMS): Punto 22.3 del orden del día (documento EB65/1980/REC/1, decisión EB65.11); documento EB67/24)

El Dr. MORK, Presidente del grupo de trabajo, presenta el informe de dicho grupo (EB67/24), y explica que los antecedentes de la creación del grupo de trabajo y su mandato se exponen en la sección 1 del documento. En la sección 2 se explica qué es lo que el grupo de trabajo considera como objetivo del estudio, basándose en el debate celebrado en la 65^a reunión del Consejo. En la sección 3 se perfilan los criterios que han de aplicarse para evaluar los estudios. El grupo ha estimado que conviene sobre todo prestar especial atención al efecto previsto de anteriores estudios, y compararlo con su efecto real. En los párrafos 3.2, 3.3 y 3.4 se expone cómo piensa el grupo proseguir su labor, y la sección 4 contiene una propuesta de calendario de trabajo. Como puede verse en el párrafo 4.1, el grupo piensa celebrar una reunión inmediatamente después de clausurarse la 68^a reunión del Consejo, y reunirse otra vez en el otoño de 1981 para informar al Consejo en su 69^a reunión. La recomendación del grupo, de que se le autorice a proseguir el estudio durante otro año, permitirá que las recomendaciones que el Consejo adopte en su 69^a reunión puedan ser presentadas a la 35^a Asamblea Mundial de la Salud.

Una parte de las deliberaciones que han conducido a establecer el grupo de trabajo trató de la relación costo-eficacia de los estudios orgánicos. El grupo, que lo ha tenido en cuenta, ha previsto que sus reuniones se efectúen principalmente cuando sus miembros estén ya en Ginebra para asistir a reuniones del Consejo.

El Dr. VENEDIKTOV señala la importancia de que las actividades del grupo de trabajo estén coordinadas con las del grupo de trabajo que estudia las funciones y actividades de la Secretaría. Los estudios orgánicos del Consejo han sido sumamente útiles hasta ahora, y el orador está seguro de que seguirán siéndolo. Apoya sin reservas las propuestas que figuran en el documento presentado por el Dr. Mork.

El DIRECTOR GENERAL ADJUNTO, para recordar a los miembros del Consejo cuál ha sido la evolución del estudio de que se trata, indica que aquél nació de un debate celebrado en la 65^a reunión del Consejo, cuando se expresó la opinión de que casi todos los años se realizaban estudios orgánicos sobre temas elegidos poco menos que al azar. Por ello pareció deseable examinar a conciencia los anteriores estudios orgánicos con el fin de elaborar un medio más racional y objetivo de elegir los temas de estudio y averiguar cómo los estudios precedentes han sido puestos en práctica por los Estados Miembros, y el grado de utilidad de los temas. Por ello la Secretaría se esfuerza mucho en coordinar la labor del grupo de que se trata con la del grupo de trabajo para el estudio orgánico que acaba de terminar su labor. La tarea del grupo de trabajo encargado de evaluar los precedentes estudios orgánicos llevará algún tiempo, sobre todo para evaluar las medidas adoptadas por los gobiernos sobre anteriores estudios y su efecto en los programas en el ámbito nacional.

El Dr. VENEDIKTOV conviene en que los temas de los estudios orgánicos parecen a menudo haberse elegido al azar. La mayoría de ellos han proseguido durante dos o tres años. Muchas de las conclusiones no han llegado a ponerse en práctica; coincide con el Director General Adjunto en la necesidad de estudiar qué cumplimiento han dado a las recomendaciones de los Estados Miembros, pero no es menos importante determinar hasta qué punto las han cumplido también la Secretaría y la Organización.

La Dra. PATTERSON manifiesta que el grupo de trabajo está abordando su estudio de una manera muy lógica. Se han terminado ya 22 estudios orgánicos, y es hora sobrada de evaluar

sus efectos en las actividades, averiguar qué sectores y temas son los más útiles a los Estados Miembros, y qué metodología conviene usar. Elogia la labor del grupo y respalda las propuestas contenidas en los párrafos 3.3 y 3.4, así como el proyecto de calendario de la sección 4 del informe.

Decisión: El Consejo Ejecutivo, después de examinar el informe acerca de la marcha de las actividades de su grupo de trabajo sobre evaluación de los estudios orgánicos previamente efectuados por el Consejo Ejecutivo, y de sus repercusiones en la política y en las actividades de la Organización, ha pedido al grupo de trabajo que prosiga su estudio siguiendo las orientaciones indicadas en el informe y que comunique sus conclusiones al Consejo, en su 69ª reunión, el mes de enero de 1982. El Consejo ha decidido no elegir tema para un futuro estudio orgánico mientras no examine las conclusiones del grupo de trabajo y ha pedido a sus representantes en la 34ª Asamblea Mundial de la Salud que informen sobre el particular.

2. INTERVENCION DEL REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DEL PERSONAL DE LA OMS: Punto 23 del orden del día (documento EB67/41)

El PRESIDENTE indica que, de conformidad con la resolución EB57.R8, se ha distribuido la intervención del representante de las Asociaciones del Personal de la OMS (documento EB67/41). El Director General no tiene observaciones que presentar sobre el tema.

El Dr. STRASSER, representante de las Asociaciones del Personal de la OMS, indica que el personal de la OMS se siente entidad indivisible de la Organización y del programa de ésta. Asimismo, esperan participar en el moldeamiento de su porvenir y de sus condiciones laborales. Por consiguiente, el personal cree apropiado compartir con el Consejo algunas de las inquietudes que se destacan en el documento EB67/41.

Señala sobre todo el último párrafo de ese documento, recalcando que el personal se siente cada vez más inquieto ante las detenciones, los secuestros, "desapariciones" y muertes ocurridas durante la detención de funcionarios de la OMS y de otros organismos de las Naciones Unidas.

Otra gran preocupación del personal es la necesidad de una administración pública internacional más estable, que les proporcione mejores condiciones de desempeño del cargo y de seguridad en el empleo, políticas y planes coherentes sobre la carrera de los funcionarios, y contratación y promoción equitativas de personal femenino. En la Carta de las Naciones Unidas se pide una administración pública internacional, y eso no se puede conseguir sino mediante la estabilidad en el empleo. Una administración experimentada y estable no redundará sólo en interés del personal, sino que es también vital para la continuidad y el dinamismo de la Organización. Los programas y estrategias a largo plazo que la OMS ha formulado en 1981 y cuya ejecución exige compromisos sostenidos, han hecho que tal administración internacional sea aún más esencial.

El Dr. KRUISINGA expresa su inquietud ante el documento, sobre todo por la expresión "herido y disgustado" del séptimo párrafo, por toda la primera frase del último párrafo por la referencia a la modificación del equilibrio entre el personal de la OMS y los empleados a corto plazo, por el séptimo párrafo (cuarta frase), y por la última frase de ese mismo párrafo. ¿A qué género de "flexibilidad" se refiere el penúltimo párrafo (tercera frase)? Y ¿cuáles han sido los "efectos desastrosos" que en las pensiones han producido las fluctuaciones monetarias? Pide alguna aclaración a esas frases así como indicaciones de qué es lo que cabe hacer respecto de ciertas aseveraciones del documento que han de producir general inquietud acerca de la situación del personal.

La Dra. BROUELLE dice que también a ella le han preocupado algunos pasajes del documento mencionado por el Dr. Kruisinga. Desea sin embargo comentar más especialmente la contratación de personal femenino, ya que en la nota de pie de página se dice que la meta del 20% fijada por el Consejo Ejecutivo no ha sido alcanzada todavía. ¿Cuál es la razón de esa demora? Pudiera ser la falta de candidatas adecuadas, y en tal caso no hay solución evidente. Por otra parte, pudiera obedecer a los criterios aplicados en la selección; ¿son esos criterios exclusivamente profesionales, o intervienen criterios más subjetivos, relacionados con hechos fisiológicos o suposiciones psicológicas? También puede ocurrir que no haya bastantes mujeres en los comités de selección.

Sobre este asunto le gustaría escuchar la opinión de la Secretaría y del representante de las Asociaciones del Personal.

El Dr. VENEDIKTOV simpatiza plenamente con una serie de cuestiones expuestas en el documento, sobre todo los puntos que se enumeran en el segundo párrafo. Esos puntos son especialmente importantes en vista de lo que se dice en el octavo párrafo (última frase), en el que el personal reafirma su adhesión a la OMS, a sus ideales y a su acción.

Como se dice en el cuarto párrafo, la resolución WHA29.48 dio lugar a una masiva reducción de personal. (El orador advierte, de paso, que las necesidades de locales en la Sede se discutirán con arreglo al punto 27 del orden del día: es sorprendente que aumenten las necesidades de locales cuando ha disminuido el personal.) Supone que las reducciones mencionadas se refieren más al personal de la Sede que al de la Organización en su conjunto, y es probable que la reducción en la Sede esté compensada por un aumento en otras oficinas de la OMS.

En el séptimo párrafo se afirma que en los cuatro últimos años se ha registrado un marcado aumento en el número de puestos con cargo a fondos extrapresupuestarios. Desearía más detalles acerca de esa aseveración. En vista de la declaración concerniente al aumento de contratación de consultores y de empleados temporeros (tercera y cuarta frases del séptimo párrafo), pregunta cuáles son las dificultades reales, y cuál es la relación entre personal permanente y personal temporero en la Organización. También en este caso, ¿cuáles son los riesgos latentes que amenazarán a la OMS si se modifica todo el concepto de administración pública internacional?

En algún momento, pero no forzosamente en la presente sesión, quisiera el orador saber más detalles de la escala de imposición del personal que ha sido objeto de las "firmes objeciones" de la FICSA (quinta frase del penúltimo párrafo), así como sobre los efectos de las fluctuaciones monetarias en las pensiones (última frase del mismo párrafo). A este respecto recuerda que hubo dificultades relativas a los impuestos que ciertos Estados Miembros exigen de sus súbditos empleados en organizaciones internacionales. Por supuesto, las fluctuaciones monetarias son un tema debatido varias veces por los órganos rectores, ya que afectan a la estabilidad de la Organización en general.

El PRESIDENTE indica que una de las observaciones del Dr. Venediktov podrá examinarse cuando el Consejo discuta el punto 27 del orden del día (Necesidades de locales en la Sede). Los comentarios de la Dra. Broyelle sobre la contratación de personal femenino se discutirán al examinar el punto 25 del orden del día (Contratación de personal internacional en la OMS); la proporción de puestos ocupados por mujeres es el tema de la sección 6 del documento EB67/26.

El Dr. STRASSER, representante de las Asociaciones del Personal de la OMS, respondiendo al Dr. Kruisinga, dice que la palabra "flexibilidad" en el penúltimo párrafo se refiere a los sueldos del personal contratado de servicios generales en ciertas regiones. Se trata de un problema bastante especial, y el orador está dispuesto a dar información detallada sobre el mismo después de la sesión.

El Dr. Kruisinga y el Dr. Venediktov han pedido detalles acerca de los "efectos desastrosos en las pensiones" producidos por las fluctuaciones monetarias. Esas palabras se refieren a pensiones en aquellos países donde la devaluación del dólar (moneda en que se calcularon las pensiones) reviste especial importancia respecto de la moneda local.

En cuanto a las detenciones, los secuestros, "desapariciones" y muertes ocurridas durante la detención de funcionarios de la OMS y de otros organismos de las Naciones Unidas, cuestión que se cita en el último párrafo del documento, las Asociaciones del Personal de la OMS no desean dar detalles de casos aislados, por estimar que de lo que aquí se trata es de una cuestión de principio y no de una cuestión de personas determinadas y países concretos. El caso de Viviana Micucci citado en el documento es simplemente un ejemplo.

La referencia a que el personal está "herido y disgustado" por haberse quedado sin trabajo varios miembros de la Organización se ha incluido en el documento por solidaridad del personal, reacción que es a la vez comprensible y positiva. Con motivo de la reducción de la plantilla de personal, éste ha presenciado la terminación del empleo de algunos colegas mientras al mismo tiempo se nombraba a nuevos funcionarios, a menudo con cargo a fondos extrapresupuestarios o contratados como personal temporero. Esto ha conducido a una impresión de inseguridad entre el personal en general.

El PRESIDENTE asegura al representante de las Asociaciones del Personal de la OMS que el Consejo se percata de los problemas que afronta el personal de la Organización.

De las observaciones formuladas saca la conclusión de que el Consejo desea tomar nota de la declaración del representante de las Asociaciones del Personal de la OMS.

Así queda acordado.

3. CONFIRMACION DE LAS MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DE PERSONAL: Punto 24 del orden del día (documentos EB67/25, EB67/25 Add.1, EB67/INF.DOC/1 y EB67/INF.DOC/1 Add.1)

El Sr. FURTH, Subdirector General, presenta el informe del Director General sobre la confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal (documento EB67/25) y el addendum a éste (documento EB67/25 Add.1), y dice que las modificaciones propuestas se consideran necesarias por razón de acuerdos inteorganismos, para atender determinadas necesidades habida cuenta de la experiencia adquirida y en aras de una sana gestión del personal, y también en aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional, que fueron objeto de una decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En los documentos EB67/25 y EB67/25 Add.1 se resumen las modificaciones introducidas; el texto completo del Reglamento revisado se reproduce en un documento de información (EB67/INF.DOC/1) y su addendum. El Reglamento se ha revisado después de celebrar consultas con las asociaciones del personal regionales y de la Sede y con las administraciones de las oficinas regionales. En la sección 2 del documento EB67/25 se indica la fecha de entrada en vigor de las modificaciones.

La sección 3 se refiere a las modificaciones que se consideran necesarias a la luz de los acuerdos a que se llegó en los dos últimos periodos de sesiones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos (CCAA). Varias modificaciones se refieren a una nueva definición de familiares a cargo, que puede servir de base uniforme para los respectivos reglamentos del personal de las organizaciones del sistema común. Para la OMS la modificación esencial es que el importe máximo de los ingresos por encima del cual no se reconocerá la condición de cónyuge a cargo pasa a ser la misma para el personal de categoría profesional y para el de servicios generales, con la salvedad de que para el personal profesional se establece un "límite inferior" que se calcula por relación con el sueldo de entrada en las Naciones Unidas en la ciudad elegida como base del sistema de salarios de los funcionarios de categoría profesional, es decir, Nueva York. También se han modificado las definiciones de diversas categorías de hijos a cargo y de familiares a cargo secundarios, y se ha introducido una pequeña modificación por la que se pagará un subsidio por familiar a cargo secundario aunque el funcionario ya perciba un subsidio por un hijo a cargo.

De conformidad con las decisiones de la CCAA no se requerirá que una funcionaria tenga que haber cumplido un periodo de diez meses de servicio para que tenga derecho a disfrutar de licencia de maternidad con sueldo; por el contrario, podrá disfrutar de ese derecho desde el primer día de empleo. En la actualidad, sólo se podrá cesar en el cargo a una funcionaria durante la licencia de maternidad por razones de falta grave o por expiración de un contrato por un periodo determinado.

La sección 4 se refiere a varias modificaciones del Reglamento de Personal consideradas necesarias a la luz de la experiencia adquirida y en aras de una sana gestión del personal. Se han introducido pequeños cambios de redacción en los artículos relativos al paso a un puesto de grado inferior. Los criterios aplicables para efectuar deducciones en el subsidio por hijos a cargo se han ampliado. Se han introducido algunas modificaciones con objeto de confirmar la práctica seguida actualmente en relación con el pago del subsidio de instalación, y se han introducido pequeños cambios de redacción en la versión francesa del Reglamento. Se ha aclarado el significado del periodo de prueba en los casos de traslado entre organizaciones.

Se han hecho algunas modificaciones con el fin de armonizar la práctica de la OMS con la de las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema común. En efecto, siguiendo la opinión expresada por la Junta de Encuesta y Apelación de la Sede, se ha establecido la obligación de los funcionarios de facilitar información sobre ellos mismos; el porcentaje del subsidio de educación pagadero a los funcionarios durante el periodo de licencia sin sueldo se ha armonizado con la práctica de otras organizaciones; los funcionarios con los que no se haya reunido ningún otro miembro de su familia en el lugar oficial de destino podrán reclamar el reembolso de los gastos de viaje de sus hijos, en relación con el subsidio de educación, todos los años en vez de cada dos años; se ha elevado el límite de edad para tener derecho al último viaje en una sola dirección de los hijos que hayan terminado los estudios, de conformidad con la extensión

de los beneficios del subsidio de educación hasta la edad de 25 años. Por último, el derecho al viaje al país de origen entre dos periodos de licencia en el país de origen de un funcionario que esté fuera de la Sede y con el que no se haya reunido su familia en el lugar oficial de destino puede ser sustituido por el derecho a cobrar los gastos de viaje del cónyuge al lugar oficial de destino.

Se ha distinguido entre jubilación anticipada y dimisión como causa de cese (párrafo 4.11); se han precisado las consecuencias que tendrá para un funcionario que cesa en la Organización el dejar de someterse al examen médico en el cese; y se han fijado plazos para las últimas etapas de los procedimientos de apelación.

Las consecuencias presupuestarias de las modificaciones son de alcance limitado. Cualquier gasto suplementario, que de todos modos será mínimo, se podrá costear sin rebasar los promedios establecidos para los gastos de personal en la Sede y en cada una de las regiones de que se trate.

En el documento EB67/25 Add.1 se consignan las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por el Director General de conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que han sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En la sección 1 se describe cada una de esas modificaciones. Se ha modificado la definición de "remuneración sujeta a descuento para la Caja de Pensiones" para ajustarla a la que figura en el Reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Ha sido preciso introducir cambios como consecuencia de la incorporación de 30 puntos de reajuste por lugar de destino en los sueldos netos del personal de categoría profesional y superior, con arreglo al principio "ni ganancia ni pérdida". La Asamblea General aprobó dicha incorporación en aras de una mejor gestión de los sueldos en el sistema común. Se considera que no es conveniente que el reajuste por lugar de destino o subsidio por costo de la vida constituya (como ocurre en algunos lugares oficiales de destino) más del 50% de la remuneración total. Tampoco es deseable que la "remuneración sujeta a descuento para la Caja de Pensiones" sea en tan gran medida superior al sueldo bruto. Así pues, el conjunto de la paga se ha redistribuido para que no haya aumento o disminución; en otras palabras, se han incrementado los sueldos y se han reducido en consecuencia los reajustes por lugar de destino.

Aunque la Comisión de Administración Pública Internacional recomendó y la Asamblea General de las Naciones Unidas acordó una incorporación con arreglo a esos criterios, no se ha podido evitar que se deriven algunas ventajas del hecho de haber redondeado los multiplicadores y revisado la escala de los porcentajes de imposición para los sueldos del personal. Tales beneficios no son apreciables y tienen un carácter provisional. Con objeto de evitar un aumento excesivo de la "remuneración sujeta a descuento para la Caja de Pensiones", ha habido que reducir los porcentajes de imposición aplicables a los sueldos del personal de categoría profesional y superior.

Se han modificado los porcentajes de imposición para el personal de servicios generales por razones que sólo conciernen a esa categoría. Desde 1965 no se habían modificado dichos porcentajes, y necesitaban una revisión. Se han actualizado a base de los porcentajes de imposición más recientes aplicables en los países en los que trabaja la mayoría del personal de la categoría de servicios generales en el sistema de las Naciones Unidas. Las cantidades máximas reembolsables como subsidio de educación y subsidio especial para la educación de hijos minusválidos se han aumentado a US \$3000 y US \$3750, respectivamente.

Como consecuencia de un estudio de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la clasificación de los lugares de destino con arreglo a las condiciones de vida y de trabajo, se modificarán los artículos del Reglamento de Personal relativos a la periodicidad de la licencia en el país de origen y de los viajes con cargo al subsidio de educación correspondientes al personal que trabaja fuera de la Sede. Será preciso celebrar consultas interorganismos para determinar los detalles de la aplicación y, en consecuencia, las modificaciones relativas a esos puntos se someterán a la consideración del Consejo en una fecha ulterior.

En la sección 2 se consignan los efectos que la incorporación tendrá en los sueldos y en el reajuste por lugar de destino de los Subdirectores Generales, los Directores Regionales, el Director General Adjunto y el Director General.

En la sección 3 se consignan las repercusiones presupuestarias que las citadas modificaciones tendrán en el presupuesto ordinario correspondiente a 1981 y años subsiguientes: se calcula que ascenderán a US \$480 000. De esa cantidad, US \$330 000 corresponden a la incorporación del reajuste por lugar de destino en el sueldo de base y US \$150 000 al aumento del subsidio de educación. No se propone pedir fondos adicionales para los años 1981-1983, sino hacer economías en la Sede y en las regiones.

En la sección 4 del documento EB67/25 Add.1 se invita al Consejo a que examine dos resoluciones. La finalidad de la primera es confirmar las modificaciones reseñadas del Reglamento de Personal, y en la segunda se recomienda a la Asamblea de la Salud que haga reajustes técnicos en las escalas de sueldos del personal sin clasificar.

El Dr. VENEDIKTOV pregunta si las modificaciones del Reglamento de Personal propuestas son en general favorables para el personal.

El Consejo examinará más adelante la cuestión de la contratación de personal internacional en la OMS. A ese respecto, señala a la atención del Consejo la resolución 35/210, recientemente aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se recomiendan enmiendas a la disposición del Reglamento de Personal que impide el empleo de cónyuges en la misma organización, y la ampliación de la práctica del empleo a jornada parcial y los horarios flexibles. La sección pertinente de dicha resolución (parte V, párrafo 4) se reproduce en el Anexo 5 del documento EB67/26 Add.1. En la resolución también se trata de asegurar que las funcionarias que prestan servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no se vean sometidas a asedio de índole sexual en el empleo o en relación con éste, y que las mujeres que prestan servicios en esas organizaciones no sean objeto de discriminación por razón de su sexo. Habida cuenta de que el punto que se examina se refiere a las modificaciones del Reglamento de Personal, considera que tal vez convenga introducir al mismo tiempo modificaciones que tengan en cuenta las recomendaciones hechas en la parte V, párrafo 4, de la resolución de la Asamblea General.

El Dr. KRUISINGA toma nota de que para introducir las modificaciones no se propone pedir fondos adicionales para los años 1981-1983, sino hacer economías en la Sede y en las oficinas regionales. La cantidad asciende a US \$480 000. No cree que sea fácil hacer economías de esa escala, por lo que agradecería que se le aclarara ese punto.

El Sr. FURTH, Subdirector General, en respuesta al Dr. Venediktov, dice que no todas las modificaciones propuestas pueden considerarse favorables o desfavorables para el personal. Se aplican criterios más rigurosos para obtener ciertos derechos, por ejemplo, el subsidio por cónyuge a cargo, lo que tal vez se considere desfavorable; pero en general las modificaciones suponen un mejoramiento de las condiciones de empleo del personal.

Con respecto a la cuestión del empleo de los cónyuges, la parte de la resolución 35/210 de la Asamblea General a la que ha hecho referencia el Dr. Venediktov (parte V, párrafo 4. b)), dice así:

"Enmienden las disposiciones del Reglamento de Personal que impidan el empleo de cónyuges en la misma organización o en el mismo lugar de destino y amplíen la práctica del empleo a jornada parcial y los horarios flexibles tan pronto como sea posible."

La OMS ya ha modificado su Reglamento de Personal con objeto de introducir la práctica del empleo a jornada parcial, que beneficia de manera particular a las mujeres casadas. Hace algunos años se introdujo el horario flexible en la Sede y en algunas oficinas regionales.

Con respecto a las disposiciones del Reglamento de Personal que impiden el empleo de cónyuges en la misma organización, la Dependencia Común de Inspección recomendó modificaciones hace algunos años. Sin embargo, la OMS no fue partidaria de enmendar esos artículos, aunque, en el caso de dos funcionarios que estén casados, nada impide el cambio de destino de ambos al mismo lugar, si es posible. Se volverá a examinar la cuestión a la luz de la resolución de la Asamblea General a que se ha hecho referencia, pero en la etapa actual no puede contraer compromiso alguno a ese respecto.

En respuesta al Dr. Kruisinga, dice que no debe ser difícil hacer unas economías anuales de US \$480 000 en un presupuesto bienal que asciende a US \$484 millones para 1982-1983, especialmente si las economías se hacen tanto en la Sede como en las seis regiones. Incumbe a cada Director Regional y al Director General determinar la forma en que puedan hacerse, por ejemplo, dejando sin cubrir algunos puestos durante un breve periodo.

El Dr. VENEDIKTOV dice que le satisfacen plenamente las respuestas del Sr. Furth. Considera oportuno que el Director General se tome tiempo para reflexionar antes de tomar medidas encaminadas a modificar disposiciones que prohíben el empleo de los cónyuges. Es imprescindible evitar una situación en la que ambos cónyuges ocupen puestos de alto nivel en la Organización, en la que el marido o la mujer ocupen un puesto inmediatamente inferior el uno al otro, o en la que una sección de la OMS se convierta en un "clan familiar". Por otra parte es

frecuente, especialmente en los países en desarrollo, que tanto el marido como la mujer sean agentes sanitarios y que la contratación por la OMS de uno de ellos signifique automáticamente que el otro habrá de abandonar toda actividad profesional. Tal situación podría estar directamente relacionada con la cuestión del mejoramiento de la distribución geográfica del personal. En consecuencia, tal vez convenga considerar mecanismos más flexibles, por ejemplo, el trabajo a jornada parcial, que permita a ese cónyuge seguir ejerciendo su profesión.

Está de acuerdo en que la resolución de las Naciones Unidas debe tenerse más en cuenta que las conclusiones de la Dependencia Común de Inspección, por lo que no insistirá en que se introduzcan modificaciones en la etapa actual. Pero el Director General tal vez desee examinar la posibilidad de disposiciones más flexibles.

El PRESIDENTE señala a la atención del Consejo los dos proyectos de resolución contenidos en la sección 4 del documento EB67/25 Add.1.

Se adoptan los dos proyectos de resolución.

4. CONTRATACION DE PERSONAL INTERNACIONAL EN LA OMS (INFORME ANUAL): Punto 25 del orden del día (documento WHA32/1979/REC/1, resolución WHA32.37, párrafo 2; documento WHA33/1980/REC/1, resolución WHA33.30, párrafo 5; documentos EB67/26, EB67/26 Corr.1 y EB67/26 Add.1)

El Sr. FURTH, Subdirector General, que presenta el punto del orden del día, dice que los documentos que el Consejo está examinando se ocupan de tres cuestiones básicas. La principal es la que se refiere a la distribución geográfica y, más específicamente, a la cuestión de los límites convenientes que determinan el grado de representatividad de cada uno de los Estados Miembros. Las otras dos cuestiones tratadas tanto en el informe principal (documento EB67/26) como en el suplementario (EB67/26 Add.1) son i) la proporción de mujeres en el personal y ii) las condiciones contractuales del personal profesional de la OMS.

Por lo que respecta a la distribución geográfica, la sección 2 del documento EB67/26 da cuenta de los progresos realizados desde la fecha base de junio 1978 en la mejora de la representatividad internacional del personal. Como se recoge en el párrafo 2.10 de ese documento, debe hacerse observar que el número de países anteriormente no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados ha disminuido, mientras que el número de países adecuadamente representados se ha incrementado en consecuencia. Esa determinación se ha hecho sobre la base de unos límites numéricos para cada país que señalan el número máximo y mínimo de sus nacionales que sería conveniente que formara parte del personal de la OMS. Esos límites convenientes han sido aprobados por el Consejo, teniendo en cuenta la escala de contribuciones válida hasta el término del año 1980.

La sección 3 del documento EB67/26 trata de los efectos de la modificación de la escala de contribuciones aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud para el año 1981 en esos límites convenientes; como se ve en el párrafo 3.2, el efecto ha sido mínimo: un país ha pasado de la categoría de excesivamente representado a la de adecuadamente representado, mientras que otros dos han descendido de la categoría de adecuadamente representados a la de insuficientemente representados.

Las secciones 4 y 5 del documento EB67/26 se dedican a la revisión del concepto de los límites convenientes. La sección 4 explica cómo la distribución geográfica ha sido resuelta en la OMS y cómo se han elaborado los actuales límites convenientes.

De acuerdo con una petición de la 32^a Asamblea Mundial de la Salud en 1979, el Consejo Ejecutivo, en su reunión anterior, tenía que haber procedido a un nuevo estudio del concepto de los límites convenientes, pero la revisión se aplazó para disponer de los resultados de una similar reconsideración del concepto que las Naciones Unidas habían de hacer en 1980. La sección 5 del documento EB67/26 analiza las propuestas presentadas por el Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General, mientras que el apéndice al documento, que se ha distribuido recientemente, se refiere a la resolución que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha adoptado finalmente por consenso después de detenidas y largas negociaciones. El orador considera en consecuencia que, ante la perspectiva de la adopción de un sistema revisado por parte de las Naciones Unidas, el Consejo Ejecutivo debería concentrarse en el contenido del apéndice al documento EB67/26 en lugar de examinar la sección 5 del documento original, que ahora ha quedado superada.

El Director General ha examinado la decisión de las Naciones Unidas y, teniendo en cuenta las repetidas orientaciones recibidas de la Asamblea de la Salud y del Consejo Ejecutivo para que se siguiera la práctica de las Naciones Unidas en este terreno, propone aplicarla a la OMS con las adaptaciones que sean necesarias. Los miembros encontrarán en el Anexo 2 del documento EB67/26 Add.1 los actuales límites convenientes y los que deberían aplicarse en la OMS de acuerdo con las propuestas del Director General. Como en las Naciones Unidas, el efecto de esas propuestas será un ligero incremento proporcional en el límite conveniente de los Estados Miembros cuyas contribuciones son del 0,60% o menos, y una proporcional reducción del límite para aquellos miembros cuya contribución está por encima del 0,60%.

El Director General propone también, en el párrafo 2.6 del documento EB67/26 Add.1, que la OMS adopte el mismo objetivo de contratación que las Naciones Unidas por lo que hace a la mejora de la distribución geográfica, es decir, que el 40% de todos los nombramientos que se efectúen en 1981 y en 1982 sea de nacionales de países no representados o insuficientemente representados. El Director General quiere subrayar que esas propuestas son idénticas (habida cuenta de la diferencia existente entre las Naciones Unidas y la OMS en el número de Estados Miembros y en el de puestos sujetos a distribución geográfica) a las decisiones adoptadas por consenso en la Asamblea General de las Naciones Unidas a partir de la propuesta de un grupo de trabajo constituido por representantes de Estados Miembros de todos los grupos geográficos. Cree, por lo tanto, que estas propuestas hallarán en la OMS la misma aceptación por consenso que la obtenida por unas decisiones paralelas en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En cuanto a la proporción de mujeres en el personal profesional de la OMS, el Director General tiene que informar que no se ha alcanzado el objetivo establecido y que el porcentaje de mujeres en el personal incluso ha decrecido ligeramente. Propone, en la sección 6 del documento EB67/26, que el periodo fijado para la consecución de esa meta se amplíe hasta el final de 1982. En la sección 3 del documento EB67/26 Add.1 informa al Consejo de la resolución adoptada sobre el mismo tema por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Las acciones cuya puesta en práctica se reclama en esa resolución están en vigor desde hace tiempo en la OMS y el Director General propone someter la cuestión a una revisión constante.

La sección 7 del informe principal (EB67/26) se refiere a la situación contractual del personal y confirma que no se han hecho nuevos nombramientos de funcionarios de carrera desde 1976. El Director General propone seguir aplicando la política adoptada en la 63ª reunión del Consejo de limitar tales nombramientos al mínimo requerido por el programa de la Organización.

En la sección 4 del informe suplementario (EB67/26 Add.1) el Director General informa sobre la resolución relativa a la situación contractual adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En esa resolución se dirige una petición tanto a la Comisión de Administración Pública Internacional como a la Dependencia Común de Inspección para que estudien, entre otras cosas, la cuestión del concepto de carrera y de los tipos de nombramiento. El Director General informará, en su momento, al Consejo del resultado de esos estudios.

El orador dice que está a la disposición del Consejo para facilitar información adicional y responder a cualquier pregunta que los miembros deseen plantearle.

El Profesor AUJALEU, tras señalar que ya se había acordado seguir los procedimientos de las Naciones Unidas en relación con los límites, expresa la esperanza de que los miembros del Consejo admitan que no hay necesidad de emplear más tiempo en debatir la cuestión y que simplemente desearán la aplicación del sistema de acuerdo con las líneas propuestas por el Director General.

El Profesor DOĞRAMACI dice que los cambios propuestos parecen señalar la dirección adecuada. El hecho de que el objetivo relativo al incremento de la proporción de los puestos ocupados por mujeres no se haya conseguido es comprensible pero conviene no hacer un problema excesivo de la distribución geográfica o del sexo de un candidato ya que la posesión de las calificaciones personales y profesionales requeridas ha de seguir siendo la consideración más importante. Además, el número de mujeres contratadas no ha de constituir el único punto de referencia sino también el nivel en el que sean nombradas: un Director puede muy bien ser considerado como equivalente a dos personas del nivel P.3.

El Dr. KRUISINGA felicita al Director General por los progresos conseguidos en la representación geográfica del personal, aunque hace la observación de que un país que conoce bien está todavía insuficientemente representado.

Con respecto a la persistencia de la representación insuficiente de las mujeres, está de acuerdo con muchos de los comentarios de la Dra. Broyelle en un anterior momento de la sesión y también se pregunta por qué no se había conseguido una mejora. Observa que el Director General ha nombrado un alto funcionario para coordinar las medidas dirigidas a conseguir los objetivos sobre el empleo de mujeres y que se están haciendo esfuerzos para eliminar prejuicios y otros obstáculos para el reconocimiento de las capacidades de la mujer y la mejora de su situación. El orador elogia el informe preparado por la Dependencia Común de Inspección sobre la situación de las mujeres en las categorías profesional y superiores (JIU/REP/80/4) y las medidas adoptadas por el Director General en respuesta al mismo. En el párrafo 7 del Anexo III al documento EB67/32 figuran cuatro propuestas para la mejora de la contratación de mujeres; pide la opinión de la Secretaría sobre esas propuestas y particularmente sobre la relativa a la contratación de mujeres jóvenes en los grados más bajos, de modo que se sitúen en posición de hacer una carrera en las organizaciones. El Anexo II del informe de la Dependencia Común de Inspección contiene tres cuadros que muestran la composición del personal profesional de 11 organizaciones de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta su grado y sexo, en 1977, 1978 y 1979. Observa que algunas de las organizaciones - por ejemplo, la Unión Postal Universal - han conseguido mejores resultados que otras. Le gustaría que la Secretaría explicara esas diferencias. El orador entiende que la posición de la OMS es especial, pero considera que la cuestión es importante y tiene que recibir la atención adecuada.

El Dr. ABBAS felicita al Director General y a la Secretaría por los esfuerzos que vienen desplegando para mejorar el sistema de contratación de la OMS, especialmente en lo que respecta a la representación geográfica. No pretende reclamar o quejarse, pero espera que se haga lo posible por modificar la situación de aquellos países que no están en absoluto representados.

El Dr. HIDDLESTONE, refiriéndose a la representación geográfica, dice que el Director General ha informado acerca de esfuerzos realistas por mejorar la situación. Manifiesta su conformidad con las excepciones hechas en interés de la eficacia del trabajo de la OMS, según se describen en el párrafo 2.3 del documento EB67/26. Las cifras citadas en el párrafo 2.5 apenas tienen importancia estadística, mas dan testimonio de una actitud y una intención justas que se reflejan igualmente en las metas descritas en el párrafo 2.9. La adhesión a la práctica de las Naciones Unidas está claramente explicada en el párrafo 4.4.

Respecto a las observaciones del Dr. Kruisinga, los párrafos 6.1, 6.2 y 6.3 indican que se están dando pasos positivos para llegar a una contratación adecuada de personal femenino, aspecto que, no le cabe la menor duda, todos desean ver progresar. Las repercusiones de la resolución 35/210 tomada por la Asamblea General de las Naciones Unidas están fielmente reflejadas en las propuestas del Director General que aparecen en el documento EB67/26 Add.1, y los pormenores que se citan en el párrafo 2.2 del mismo manifiestan con exactitud las pautas de las Naciones Unidas.

El orador ha intentado dejar patente la importancia del tema en un proyecto de resolución que va a presentar.

El Profesor XUE Gongchuo felicita al Director General por los esfuerzos que ha desplegado para mejorar la representación geográfica en la contratación de personal.

Los países en desarrollo arrostran una grave carencia de personal técnico y administrativo capacitado y necesitan al que poseen para hacer frente a sus propias e imperiosas necesidades. Si enviaran a su mejor personal a trabajar en organizaciones internacionales durante prolongados periodos de tiempo, ello redundaría en perjuicio del trabajo que estas personas realizan en su tierra. Ahora bien, si tales países no enviaran a nadie, la OMS podría no entender sus problemas plenamente. Los países en desarrollo tienen el derecho inalienable de enviar personal a trabajar en las organizaciones internacionales. Tampoco debe olvidarse, claro está, la importancia de que el personal internacional esté altamente capacitado; si se aplica de manera exageradamente estricta el principio de la equidad en la representación geográfica, ello puede incluso repercutir negativamente en la labor de la OMS.

A juicio del orador, debe respetarse el principio de la representación geográfica equitativa en la contratación de personal internacional, y debe seguirse tratando de reducir lo más rápidamente posible el número de países insuficientemente representados y de que no quede ningún país sin representación. La OMS debe contratar personas procedentes de países en desarrollo

y estar dispuesta a adiestrarlas en el servicio. Aunque no tengan la más elevada formación a su llegada, pueden aprender y, al regreso a sus países, llevar a cabo un trabajo más eficaz. Pese a no estar estipulado en ninguna parte el que la OMS haya de proporcionar tal adiestramiento, considera que la Organización debería tener la posibilidad de preparar personal administrativo y especializado. Naturalmente, son los países Miembros los que han de decidir si desean adoptar esta política.

El Dr. YACoub, suplente del Dr. Fakhro, dice que 13 años de experiencia en la OMS, tanto en la Sede como en las regiones, le ha dejado la impresión de que las categorías y los grupos de edad tienden a coincidir, por lo que es frecuente que varios miembros de la plantilla que trabajan en íntima colaboración se jubilen casi al mismo tiempo, dejando espacios vacíos que constituyen una amenaza para la continuidad de la labor de la Organización. También tiene la impresión de que los jefes de los servicios y el personal dependiente de ellos tienden a ser ciudadanos de países de la misma región, lo que acarrea consecuencias negativas para las perspectivas mundiales y los amplios intercambios de opiniones que tan esenciales son en los programas de la OMS.

La Dra. PATTERSON apunta que, según se dice, las dificultades relacionadas con la contratación de personal femenino, y en especial la aparente incapacidad de alcanzar las metas establecidas en cuanto a los nombramientos para cargos superiores de la Organización, se deben a una "falta de disponibilidad". Tal vez el problema estriba realmente en que las mujeres no están disponibles en las mismas condiciones que los hombres. Si cambiara esa situación, ¿no aumentaría el número de candidaturas femeninas?

Le ha llamado la atención la sugerencia, formulada en la misma intervención del representante de las Asociaciones del Personal de la OMS (documento EB67/41), de que puede producirse un peligroso desequilibrio entre el personal permanente de la OMS y los empleados temporeros. Le gustaría conocer la opinión del Director General sobre el asunto y qué proporción le parece la ideal. Su propia opinión es que la contratación de consultores a corto plazo constituye un medio de movilizar, en el plano mundial, al mayor número posible de expertos de ambos sexos.

Las experiencias de cooperación técnica entre países en desarrollo han confirmado el valor de la movilidad dentro de la estabilidad; las asignaciones por corto plazo a otros países pueden cumplirse sin perturbar excesivamente la vida personal o profesional de las personas afectadas. ¿No podría aplicarse más extensamente este sistema?

En cualquier caso, dado que el número de mujeres altamente adiestradas y capacitadas no deja de aumentar, la oradora opina que valdría la pena realizar un estudio objetivo de las condiciones en que podría haber personal femenino disponible, con el fin de verificar si tales condiciones se dan en este momento, e intentar acomodar las condiciones de empleo a la situación presente.

El Dr. VENEDIKTOV dice que muchas de sus preocupaciones ya han sido expresadas por anteriores oradores, de manera que no es necesario subrayar una vez más la importancia de la documentación proporcionada por el Director General. El debate ha revelado la creciente importancia concedida por el Consejo al tema de la contratación de personal internacional.

Es indudable que el Director General ha desplegado grandes esfuerzos para eliminar las anomalías existentes en la distribución geográfica de los puestos, pero debe reconocerse que hay otras anomalías, entre ellas las políticas, que siguen afectando no solamente a la OMS, sino a todo el sistema de las Naciones Unidas. Si bien es práctica corriente distinguir entre las dos categorías de países "en desarrollo" y países "desarrollados", es preciso tener en cuenta - y el orador lo señala sin aplicar ningún juicio de valor - que esta última categoría puede dividirse además en dos grupos distintos, que reflejan respectivamente los sistemas socialista y capitalista. Sería inadmisibles hoy en día no tomar plenamente en consideración esta realidad.

Los debates de los últimos años, así como la acción del Director General que se manifiesta en sus informes, han hecho felizmente hincapié en la vital necesidad, por lo que se refiere a la creación de un enfoque común del desarrollo sanitario, de garantizar una representación equilibrada en todos los niveles de la Secretaría de la OMS, así como de forjar una auténtica comunidad internacional y equipos de salud verdaderamente internacionales cuyos miembros reflejen distintas tradiciones, opiniones, experiencias y problemas. Como ya se ha dicho, también es importante mantener un equilibrio en la composición de los comités de expertos. Además, como ya lo advirtió anteriormente otro orador, no cabe esperar que la Secretaría entienda las dificultades de los diferentes países a menos que se cuenten entre sus miembros ciudadanos de los mismos.

Mucho es lo que se ha hecho - y, en ese sentido, el Director General es indudablemente digno de encomio, ya que él no tiene la culpa del problema - por mejorar la situación, pero es necesario tomar otras medidas decisivas; el reto planteado por el objetivo de la salud para todos en el año 2000 pone de relieve la urgencia del asunto; el orador está convencido personalmente de que la existencia de un desequilibrio en la contratación de personal, tanto en la Sede como en las regiones, puede obstaculizar esa gran empresa.

Conviene tener presente que, si bien la OMS ha tenido una función promotora por lo que respecta a mejorar la contratación de personal internacional, la Asamblea General de las Naciones Unidas está ocupándose ahora seriamente de este tema y exige al Secretario General informes cada vez más minuciosos. Por esa razón, debe prestarse mayor atención que en el pasado al trabajo de órganos tales como la Comisión de Administración Pública Internacional, a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección y a las observaciones de las Asociaciones del Personal de las organizaciones internacionales.

Los dos profundos informes del Director General que está examinando el Consejo contienen abundante material útil; el orador le agradece personalmente al Subdirector General los datos adicionales que ha aportado en relación con el reciente nombramiento de personal procedente de países inadecuadamente representados, así como sobre los ceses, y no le cabe duda de que toda la información necesaria es fácilmente asequible. Su principal preocupación es el poco tiempo de que se dispone para llevar a cabo un análisis profundo de esa información, y conviene con el Profesor Aujaleu en que este tema debe ser sometido a la consideración de la Asamblea de la Salud. No obstante esta observación, desea aludir inmediatamente a algunos temas que le parecen particularmente importantes.

En primer lugar, parece que la estructura y el contenido de los informes del Director General difieren un tanto de los del Secretario General de las Naciones Unidas acerca de la "Composición de la Secretaría". En segundo lugar, el Anexo 1 al informe suplementario del Director General (documento EB67/26 Add.1) contiene un extracto de la resolución 35/210 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (en la que, incidentalmente, el orador ha advertido, en la Sección I, párrafo 6, una ligera discrepancia entre el texto ruso y el que se le transmitió por télex desde Nueva York), pero omite algunas partes importantes e informativas; tras citar unas cuantas de éstas, sugiere la utilidad de señalar a la atención del Consejo y de la Asamblea de la Salud el texto completo de la resolución, junto con su Anexo.

La reunión en curso está demasiado avanzada para que el Director General tenga tiempo de responder pormenorizadamente a todas las preguntas que se han planteado, pero espera que se ponga a la Asamblea de la Salud al corriente, en particular, de las medidas prácticas que ya han sido tomadas en relación con la eliminación de las anomalías geográficas, el adiestramiento y empleo de personal para misiones concretas, la reintegración de miembros de la plantilla a sus países de origen y la evitación de una fuga de cerebros hacia la propia Organización que pudiera perjudicar a los servicios nacionales de salud.

Señalando que, desde el punto de vista de la descentralización, la política de contratación de la OMS difiere de las de otras organizaciones internacionales en el sentido de que los Directores Regionales gozan de considerable autonomía para efectuar nombramientos en los niveles superiores, propone que se tenga presente la distribución geográfica en el conjunto de la Organización, así como en las oficinas regionales correspondientes, cuando se hagan tales nombramientos. A este respecto le gustaría saber si, de hecho, las regiones emplean a ciudadanos procedentes de países de otras regiones.

En su informe suplementario (EB67/26 Add.1, párrafo 2. 6)), el Director General recomienda, de acuerdo con la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que el 40% de todos los nombramientos para puestos vacantes sujetos a distribución geográfica en los años 1981 y 1982 se asignen a ciudadanos de países que carezcan de representación o estén insuficientemente representados. Sus propios cálculos demuestran que la ocupación adecuada de 248 puestos eliminaría el actual desequilibrio geográfico, y el orador tiene entendido que en la Sede y en las regiones existen ahora 225 puestos vacantes. Opina que, mediante una serie de ajustes y el traslado de vacantes, donde sea necesario, tanto dentro de la Secretaría como entre las regiones, puede empezar a eliminarse el desequilibrio sustancialmente y sin demora.

Si bien está de acuerdo con lo dicho por anteriores oradores acerca de la importancia de la representación geográfica por lo que hace a los consultores y a los puestos financiados mediante recursos extrapresupuestarios, así como con las observaciones relativas a la necesidad de garantizar la ocupación de una mayor proporción de puestos por mujeres, también ha tomado

nota de las advertencias del Profesor Dođramaci respecto al criterio de la formación. Todos esos aspectos de la cuestión merecen un estudio más profundo por parte de la Asamblea de la Salud, y es precisamente con el fin de facilitar la tarea a este organismo por lo que ha preparado un proyecto de resolución basado en la resolución 35/210 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aunque algo más sucinto.

El Dr. ADANDE MENEST dice que se han hecho referencias tanto a la necesidad de que los países estén convenientemente representados entre el personal de la OMS como a las dificultades de algunos países en los que se hace sentir la falta de personal calificado. En vista del problema general de la fuga de cerebros, pregunta qué incentivos pueden ofrecerse a los países para animarlos a que mejoren su representación. De hecho, muchos candidatos presentan espontáneamente sus solicitudes de ingreso. El orador desea que se le dé mayor información respecto de los métodos de contratación en general.

El Sr. FURTH, Subdirector General, en respuesta al Profesor Dođramaci, señala que los antecedentes históricos del tema de los sistemas de ponderación para los puestos figuran en el párrafo 4.3.5 de la página 6 del informe (documento EB67/26). Todo sistema de ponderación, como el que contiene la propuesta anteriormente presentada por un miembro del Consejo, tendría que tener en cuenta los diferentes niveles, grados y categorías del puesto. El Director General ha señalado expresamente las limitaciones adicionales que cualquier sistema de ponderación de esa clase impondría a la administración ordenada de los ascensos y a la movilidad del personal. En todo caso, la posibilidad de un sistema de ponderación fue rechazada por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Cuestiones Relativas al Personal. A ese respecto, el Secretario General puso en claro (véase el párrafo 5.3 del documento EB67/26) que la utilización de un margen ponderado en lugar de un margen no ponderado rara vez establecía una diferencia sobre si un Estado Miembro estaba o no dentro de sus límites. Si bien en las Naciones Unidas se elaboran informes anuales en los que se dan ponderaciones a cada puesto en proporción con el sueldo bruto anual de base de su grado, dichos informes no parecen haber sido utilizados para nada. Los límites convenientes de las Naciones Unidas se fijaron enteramente sobre la base del número de puestos y el Director General explicó con toda claridad en su informe que, a su modo de ver, ese sistema debía utilizarse asimismo en la OMS.

La cuestión de la contratación de mujeres en la Organización, planteada por el Dr. Krüisinga, la Dra. Broyelle y otros miembros del Consejo, será tratada en términos generales por el Sr. Munteanu, Director de la División de Personal y Servicios Generales. El orador estima que, no obstante, vale la pena señalar que desde octubre de 1980 las tres categorías citadas en el Anexo 9 al informe (documento EB67/26) han registrado un ligero aumento.

El Dr. Abbas y otros miembros han señalado a la atención de los presentes la necesidad de contratar personal procedente de países que no están en absoluto representados, política con la que el Director General está plenamente de acuerdo. No obstante, se plantean algunas dificultades. Los 41 países que carecen de representación enumerados en el Cuadro 2 del Anexo 3 del informe (página 19) pueden dividirse en cinco categorías principales. Dejando de lado lo que cabe calificar sin menosprecio de "mini-Estados", como Mónaco y San Marino, el único Miembro Asociado (Namibia) y los Miembros que han ingresado recientemente en la Organización (y que no ha habido tiempo suficiente para contratar personal procedente de esos países), la mayoría de los restantes está constituida por pequeños países en desarrollo con numerosos problemas sanitarios pero con escasos médicos y especialistas sanitarios capacitados, y, por consiguiente, no pueden prescindir de ese personal. La situación se complica además en algunos de esos países a causa de la guerra, los conflictos interiores y otras dificultades. La última categoría se compone de un número muy reducido de países de los que es muy difícil, cuando no imposible, conseguir algún candidato. No obstante, pese a estas claras dificultades, se han realizado algunos progresos, como se ve con claridad en el párrafo 2.5 del informe, pero tales progresos pueden verse fácilmente anulados por la dimisión o la jubilación de miembros del personal de distintas nacionalidades y puede que pase mucho tiempo antes de que desaparezca completamente la lista de países no representados. Al mismo tiempo, el Cuadro 1 del Anexo 3 (página 19 del informe) muestra con claridad que, en general, la OMS se halla en una situación mucho mejor respecto de la representación que las propias Naciones Unidas. En 1980 las cifras de la OMS eran considerablemente mejores en todas las categorías (esto es, adecuadamente representados, bien representados o insuficientemente representados) excepto en lo relativo a los países no representados en absoluto. La superioridad de las Naciones Unidas respecto de esta última categoría se explica por los distintos tipos de personal que contratan las Naciones Unidas y la OMS.

Para aquellas, cuyo personal posee principalmente calificaciones de carácter general, es relativamente fácil contratar por lo menos a uno o dos miembros de estos países, con gran frecuencia procedentes del servicio exterior o de las delegaciones diplomáticas ante las Naciones Unidas; por el contrario, la OMS necesita principalmente especialistas sanitarios, que son mucho más difíciles de encontrar en los países en desarrollo pequeños.

La Dra. Patterson ha planteado la cuestión de combinar adecuadamente el personal permanente con el contratado por poco tiempo, haciendo en especial referencia al número cada vez mayor de consultores. Hay que tener presente que se ha operado un cambio en la índole de la cooperación técnica en las regiones. Los Estados Miembros suelen preferir las visitas de corta duración de los consultores a la permanencia durante varios años de personal extranjero. Por consiguiente, se ha manifestado una tendencia clara al empleo de consultores por corto plazo en sustitución del personal más permanente en proyectos de cooperación técnica en el plano nacional, y esa tendencia se refleja en las cifras de la plantilla de personal.

Por otra parte, en la Sede, donde se han manifestado los efectos de la resolución WHA29.48 de la Asamblea de la Salud, el problema es diferente. Ha habido una reducción de más del 20% de los puestos de larga duración consignados en el presupuesto ordinario y una reducción más o menos correspondiente en el número de personas empleadas con cargo a dicho presupuesto, mientras que las actividades han seguido aumentando. Por consiguiente, el personal que queda ya no puede hacer frente al volumen de trabajo en los periodos de alta intensidad. Así, por ejemplo, donde se produjo una reducción del 20% del personal, pasándose de una plantilla de 10 a 8 funcionarios de categoría profesional, forzosamente había ciertos periodos de máxima actividad (por ejemplo en las reuniones de comités de expertos) durante los cuales se necesita asistencia de corta duración de consultores. En el sector administrativo, una reducción del 20% de los puestos y de casi esa proporción en la plantilla de personal hacen completamente imposible el desarrollo normal de las operaciones sin una ayuda temporera considerable durante los periodos de máxima actividad, como, por ejemplo, al final del ejercicio financiero. Desde el punto de vista de la rentabilidad, a su parecer es más eficaz emplear personal temporero en los periodos de punta que mantener un personal permanente en mayor número del que se requiere durante todo el año. Por consiguiente, no puede estar de acuerdo con la declaración relativa al peligro de un desequilibrio entre el personal de plantilla y los empleados a corto plazo, pronunciada por el representante de las Asociaciones del Personal de la OMS (documento EB67/41).

El Dr. Venediktov señaló que la estructura del informe del Director General difiere de la del informe del Secretario General de las Naciones Unidas. Los informes provisional y final del Secretario General relativos a cuestiones de personal, tales como la composición de la Secretaría y la distribución geográfica del personal de categoría profesional, que el orador ha examinado con toda atención, son documentos excesivamente complejos, llenos de ambigüedades y de cálculos matemáticos alambicados. No se hubiera prestado un buen servicio al Consejo si se reprodujesen los informes de las Naciones Unidas como anexos o se tomase ejemplo de esos informes para redactar el informe del Director General. Lo que se hizo ha sido resumir y poner de relieve en la medida de lo posible los puntos principales de las propuestas del Secretario General y los de la Asamblea General que pueden aplicarse a la situación de la OMS.

Es cierto que no se ha incorporado al informe la resolución 35/210 en toda su extensión y complejidad, sino únicamente las partes consideradas realmente pertinentes a las cuestiones que se examinan. Se suprimió el preámbulo, lo cual quizás se preste a discusión; en cambio, se han incluido sus partes I y II, esta última especialmente pertinente al tema en estudio, y asimismo se incluyeron las partes IV y V. La parte III, que se suprimió, se compone de dos breves párrafos en los que se pide al Secretario General que aplique los procedimientos y mecanismos de contratación y nombramiento que se describen en el anexo de la resolución, y que presente a la Asamblea General un informe anual sobre su aplicación.

La resolución de la Asamblea General tiene un largo anexo que se titula "Procedimientos de contratación para los puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas" en el que se establecen ciertas obligaciones del Secretario General en lo que respecta a la elaboración de un plan anual de trabajo en materia de contratación y se detallan las cuestiones que éste debe contener. También figura en él una sección relativa a la utilización de métodos de contratación por concurso para las categorías P1 y P2, que tienen poco interés para la OMS, donde por lo general, el personal médico y científico del cuadro orgánico no se

contrata a un grado inferior a P4. La razón por la cual no se ha incluido ese anexo en el informe es que el mismo se ajusta específicamente a la situación de las Naciones Unidas, pues se ha basado en varios estudios críticos del sistema y la situación del personal de las Naciones Unidas realizados por la Dependencia Común de Inspección, sistema que es completamente distinto del de la OMS. Las reseñas de prensa relativas a la contratación y a la administración del personal en las Naciones Unidas y los informes sobre los debates de la Quinta Comisión de la Asamblea General hacen pensar sin duda alguna que la OMS tiene poco que aprender de las Naciones Unidas en lo que respecta a la contratación y a la administración del personal.

El plan de contratación como el que se bosqueja en el anexo podrá aplicarse a la contratación para las Naciones Unidas, organización mucho más amplia que emplea sobre todo a un personal de formación más general con experiencia diplomática y administrativa, que puede cambiar fácilmente de un puesto a otro; no obstante, dicho plan no sería adecuado para la OMS, que posee un personal menos numeroso y mucho más especializado. Otra diferencia que milita contra la utilización de tal plan de contratación en la OMS es que el personal de las Naciones Unidas está en constante expansión, mientras que, desde junio de 1978, la OMS ha sufrido una pérdida neta de 71 miembros del personal sujetos a la distribución geográfica. Como dijo el Dr. Venediktov, la contratación para las oficinas regionales y para las regiones en su totalidad incumbe en realidad a los Directores Regionales y sería difícil conciliar el plan de contratación de las Naciones Unidas con este método descentralizado, método que tanto el Consejo como el Director General desean ciertamente conservar. A su modo de ver, se emplearía mejor el tiempo en una contratación y mejora reales de la distribución geográfica en lugar de dedicarse a operaciones de planificación y cálculos matemáticos en cierto modo vanos.

El orador tiene el gusto de comunicar al Consejo que la traducción al ruso de la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, a la que hizo alusión el Dr. Venediktov, no se hizo en la OMS. Se trata de la versión oficial rusa de la sede de las Naciones Unidas.

Las misiones de contratación, a las que también se hace referencia en el anexo a la resolución, también se han ensayado en la OMS pero no han tenido gran éxito, pues la contratación en el campo de la salud tiene que estar relacionada con las vacantes específicas que se producen en la OMS. Es ciertamente posible realizar misiones de contratación y adoptar una política de contratación más activa, pero los recursos financieros y de personal para las oficinas de personal en la Sede y en las oficinas regionales son algunos de los factores que limitan esta actividad.

El orador confirma que con frecuencia el personal de la OMS desempeña sus funciones fuera de su propia región. Se ha tratado en general de alcanzar cierto grado de representación mundial en las regiones, y particularmente en las oficinas regionales. No hay ni una sola región en la que el personal esté exclusivamente compuesto por nacionales de los países de la región.

Se levanta la sesión a las 17.40 horas.