



**ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD**



**ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD**

**107a Reunión
Washington, D.C.
Junio 1991**

Tema 6.2 del programa provisional

**CE107/20 (Esp.)
10 mayo 1991
ORIGINAL: INGLES**

INTERVENCION DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

Se anexa la presentación de la Asociación de Personal al Comité Ejecutivo sobre asuntos del personal. Los temas examinados incluyen:

- La Organización y los compromisos internacionales
- Nuevo edificio para la Sede
- Seguros
- Contratos
- Relaciones del Personal con los representantes de la Administración
- CEPANZO
- Oficinas de campo
- Asuntos referentes a la mujer
- Participación tripartita
- Sistema de clasificación
- Proceso de selección
- Sueldos del personal profesional
- Reuniones anuales de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y de las Asociaciones de Personal de la OMS.

INTERVENCION DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

1. La Organización y los compromisos internacionales

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) es la institución internacional más antigua y de mayor prestigio en el campo de la salud en las Américas. La OPS se ha ganado una reputación envidiable gracias a su liderazgo y a su capacidad técnica desde su fundación hasta la fecha. En 1948, con la creación de la Organización Mundial de la Salud y la aceptación de la Oficina Sanitaria Panamericana como Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud para las Américas, la OPS asumió una nueva función dentro de la comunidad mundial al suministrar cooperación técnica en el ejercicio de un liderazgo compartido en el campo de la salud.

Al haberse hecho cargo de estas nuevas responsabilidades, la OPS ingresó por intermedio de la OMS al Sistema de las Naciones Unidas. Este Sistema, si bien facilita el acceso de la Organización a las actividades mundiales, así como su participación en la resolución de los problemas de salud y su contribución al conocimiento en escala mundial, también exige que la Organización participe en los órganos del Sistema de las Naciones Unidas y acate las decisiones tomadas por los Cuerpos Directivos de esa Organización.

El Sistema de las Naciones Unidas estableció posteriormente una serie de mecanismos y de comisiones para tratar los asuntos y los derechos del personal. La creación de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) proporcionó un mecanismo para que los representantes de la administración y los funcionarios pudieran estudiar diversas situaciones relacionadas con las condiciones del empleo del personal perteneciente al Sistema de las Naciones Unidas y para que estos casos fuesen presentados eficazmente ante las correspondientes comisiones decisorias de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La CAPI, a su vez, creó diversos comités de trabajo, formados por representantes de la administración y del personal para que examinaran y definieran asuntos técnicos y problemas relacionados con el empleo y la asignación del personal dentro del sistema. Las decisiones resultantes del trabajo de la CAPI y la aprobación respectiva de la pertinente comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas han originado generalmente mejoras y ajustes en el Reglamento del Personal. Este reglamento se presenta al Consejo Ejecutivo de la OMS en enero de cada año y al Comité Ejecutivo de la OPS en el mes de julio del mismo año.

Las metodologías y las decisiones adoptadas con la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, basadas en las intervenciones de la CAPI, se aplican por regla general en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas sin modificación y constituyen el fundamento para el Reglamento del Personal y las disposiciones de los manuales de las organizaciones respectivas. Por lo general, la Administración de la Organización Panamericana de la Salud se ha ceñido fielmente a estos procedimientos al participar, por intermedio de la OMS, en los diversos

órganos de la CAPI y del Sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, es motivo de preocupación observar que parecería que recientemente la Administración de la OPS ha decidido aplicar sus propias variaciones de las metodologías propuestas por la CAPI y de los procedimientos derivados de estas metodologías. Son motivo de especial preocupación las medidas tomadas recientemente con respecto a la Encuesta sobre los Sueldos del Personal de los Servicios Generales realizada en Washington, D.C. en 1990, a la aplicación de los procedimientos RIF en el caso del Centro Panamericano de Zoonosis (CEPANZO) en Buenos Aires y a la propuesta tendiente a eliminar ciertos puestos en la Oficina de Washington y en México.

Los funcionarios se hacen cargo de que nuestra Administración debe hacer frente a difíciles situaciones financieras y de que la aplicación de ciertas metodologías no siempre conduce a resultados satisfactorios para todos y que en algún momento hasta pueden llegar a causar problemas. Sin embargo, la afiliación al Sistema de las Naciones Unidas debería significar participación en el Sistema y, por consiguiente, la aceptación de sus normas. Esta participación ofrece protección tanto a la Organización como a los funcionarios, además de obligar a todas las parte a que rindan cuentas y a que asuman las responsabilidades del caso.

Los funcionarios entienden que el Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud tiene a su cargo la aprobación del Reglamento y los Procedimientos que gobiernan las condiciones de empleo del personal y esperan que el Comité Ejecutivo siga ateniéndose a tales disposiciones y procedimientos según se definen en el Sistema de las Naciones Unidas.

2. Nuevo edificio para la Sede

En 1988, en el curso de la reunión del Comité Ejecutivo de la OPS, la Asociación de Personal planteó el tema motivo del interés del Director de la OPS referente al aumento del espacio de que dispone la Organización Panamericana de la Salud en vista de las limitaciones existentes, en particular en el edificio de la Sede, situado en Washington, D.C. En dicha reunión, el Director indicó que el examen de ese tema era prematuro y que debía posponerse para otra oportunidad. Sin embargo, en el período transcurrido desde entonces se ha hecho evidente que se ha avanzado mucho en la consideración del tema del espacio para el área de Washington y de la construcción de un nuevo edificio para la Sede, sin que se consultara al respecto a la mayoría de los funcionarios quienes, sin embargo, se verían seriamente afectados por el traslado. En el documento sometido a la Conferencia Sanitaria Panamericana en septiembre de 1990 se presentaron estimaciones de los costos que entrañaría la construcción de ese edificio, así como algunas consideraciones sobre cómo se podría financiar esa actividad.

En un momento en que la preocupación de la Administración por los costos llega hasta el punto de que la llevaría a retener los aumentos de sueldo legítimos del personal y a efectuar otros cortes, es difícil entender la razón que justifique esos gastos aparentemente excesivos para la adquisición de bienes raíces onerosos con elevadas cargas de mantenimiento a fin de aumentar el espacio disponible en el área de Washington, al

tiempo que se incrementarían los costos de los viajes y de las reuniones. Asimismo, proponemos que el Comité Ejecutivo de la OPS estudie a fondo las cifras relacionadas con los costos originados por el edificio situado en el número 2121 de la avenida Virginia, donde la OPS tiene actualmente espacio y derechos de propiedad muy limitados, además de un flujo de fondos negativo. En otro tiempo, la OPS era propietaria del edificio Governor Shepherd y lo ocupaba en su casi totalidad. Cabe recordar también que en la Conferencia Sanitaria Panamericana de 1990 los delegados de los Estados Unidos de América insistieron en que se hiciera un examen exhaustivo de todas las otras alternativas y emplazamientos posibles para garantizar el máximo ahorro y la preservación de los fondos para la ejecución de los programas.

3. Seguros

Los programas de seguros de la Organización comprenden esencialmente el seguro de accidentes, el seguro de enfermedad del personal y el seguro de vida. Estos programas se iniciaron en conjunción con los similares creados en la OMS, que luego se adoptaron en las Américas para la OPS. Sin embargo, recientemente se ha expresado considerable preocupación con respecto a los derechos y las indemnizaciones que corresponden al personal según esas pólizas, especialmente en vista de la repercusión que pueden tener las compensaciones fijadas en esas pólizas sobre los programas de la Organización.

El seguro de accidentes merece particular atención, dado que se considera necesario efectuar un examen minucioso de la póliza del seguro y de los procedimientos financieros relacionados con esta póliza en vista de la posibilidad de contratar otros seguros disponibles y de la situación creada el año pasado, cuando un reclamo de \$463.000 fue cargado a los fondos destinados a la ejecución de programas, lo que posteriormente tuvo repercusión en un programa importante de la Organización. Los funcionarios consideran que no deben ponerse en peligro los fondos del programa por causa de los accidentes del trabajo.

Asimismo, convendría que quedasen en claro los derechos que asisten a los funcionarios de hacer reclamaciones por lesiones sufridas en conexión con su trabajo en los edificios de la OPS y cuáles son las responsabilidades de la OPS al respecto. El personal debe tener la seguridad de que va a recibir una compensación justa y adecuada sin que ello afecte innecesariamente a los programas de la OPS y sin que sea necesario llegar al litigio.

Solicitamos que el Comité Ejecutivo, atendiendo a los cambios que han ocurrido en las pólizas y los procedimientos del seguro, y en vista de los crecientes costos de las indemnizaciones, disponga lo necesario para que se lleve a cabo un estudio de los procedimientos y de las metodologías actuales de la OPS, a fin de garantizar que en lo futuro las reclamaciones por accidentes puedan atenderse sin que tengan repercusión sobre la ejecución de los programas de la Organización. La Asociación de Personal ha creado su propio grupo de trabajo y estaría muy complacida de hacer llegar sus ideas al Subcomité de Planificación y Programación, si este así lo desea.

En el caso del seguro de vida, la Asociación de Personal ya ha tomado medidas con la colaboración de la Administración para instaurar un programa alternativo de seguro de vida que puede subsanar ciertas deficiencias de los actuales planes de seguro de vida voluntario disponibles para los funcionarios de la Organización.

4. Contratos

Desde 1986, la Asociación de Personal ha expresado su oposición a la creciente proporción de contratos temporales especiales y de contratos de personal temporal con agencias de empleo a los que recurre la OPS, especialmente en oficinas de campo. Además, la Asociación ha señalado que una Organización dedicada a la "Salud Para Todos" no puede justificar la concertación de contratos que no garantizan la cobertura adecuada de accidentes, el seguro de enfermedad y la seguridad social. De igual manera, una organización de prestigio no puede colocarse en la situación de estar pagando sueldos diferentes por el mismo trabajo.

El Sistema de las Naciones Unidas que, a pesar de ciertos puntos débiles, es un sistema adecuado y suficientemente puesto a prueba, se propone eliminar la discriminación. Parecería, sin embargo, que la OPS, cuyas prácticas administrativas han introducido acuerdos contractuales y procedimientos de contratación que están fuera del Sistema ordinario de las Naciones Unidas, no se adhiere a esas elevadas normas y que los problemas, sobre los cuales la Asociación ha llamado la atención del Comité Ejecutivo en repetidas oportunidades, son ahora más evidentes que nunca. Por ejemplo, en 1991 el Tribunal de la OIT en sus fallos formuló críticas a la OPS por contratar a personal temporal, cuya selección prejuiciada atenta contra los derechos de los miembros del personal permanente que han prestado servicios en la Organización durante mucho tiempo y de manera eficiente.

Tales prácticas contractuales también han socavado la neutralidad política de la OPS, en particular en lo referente a contratación, aun en los puestos de bajo nivel. La concertación de contratos en los que la OPS renuncia a la inmunidad de la Organización puede ciertamente hacer peligrar la inmunidad del personal bajo el sistema de las Naciones Unidas.

Las prácticas contractuales aplicadas recientemente amenazan el propósito del Principio Noblemaire, según el cual los organismos especializados de las Naciones Unidas deben esforzarse por que sus funcionarios sean remunerados según las mejores escalas de sueldos vigentes.

La Asociación de Personal está especialmente preocupada por la interpretación supuestamente incorrecta de los contratos de las Naciones Unidas por parte de los funcionarios de la OPS, que ha conducido a la utilización, aparentemente con motivaciones políticas, de miembros del personal de la OPS en funciones no relacionadas con la salud. Dicha participación en áreas de conflicto político comportó, en nuestra opinión, un riesgo innecesario para esos funcionarios, a quienes se les exigió llevar a cabo tareas para las cuales tenían poco o ningún adiestramiento o preparación y, hasta donde nosotros sabemos, sin contar con un asesoramiento cabal y adecuado acerca de cuáles eran sus beneficios, derechos y

obligaciones bajo las condiciones en que debieron prestar servicios. A pesar de las declaraciones en contrario de la Administración, creemos que en esos casos no se garantizó, o no se pudo garantizar, una protección y una cobertura adecuadas y válidas en materia de seguros.

En vista de las inquietudes que motivan las prácticas de contratación, pero conscientes de la necesidad de ampliar la capacidad de proporcionar asistencia técnica con los limitados recursos disponibles, la Asociación de Personal se ha unido al Subcomité de FICSA para Asuntos referentes al Personal de Servicios Generales con el fin de realizar encuestas en todos los lugares de destino de las Naciones Unidas en el mundo entero. Es necesario indicar los tipos de contratos temporales que se utilizan en la actualidad y las condiciones de empleo de los funcionarios, prestando especial atención a los denominados "funcionarios a corto plazo" que han trabajado en organismos de las Naciones Unidas durante años. Solicitamos el apoyo de la Administración en esta tarea y confiamos en que los Gobiernos Miembros prestarán su acuerdo a un estudio sobre este tema.

La Asociación de Personal ve con agrado que la Administración de la OPS haya tomado medidas para limitar la utilización de algunos contratos a corto plazo. El boletín de Información General de la OPS No. HQ/F-91-19 dice lo siguiente: "Se hace notar que normalmente no debe contratarse personal temporario en forma continua mediante extensiones reiteradas, constituyendo permanencia de facto".

5. Relaciones del personal con los representantes de la Administración

Los miembros del personal consideran las actuales relaciones entre la administración y el personal con sentimientos encontrados. El personal ha valorado siempre en el pasado la oportunidad de dialogar con la Administración sobre los diversos problemas. Sin embargo, la exclusión reciente de los representantes del personal de las discusiones sobre temas importantes que conciernen al personal y la realización de sesiones "a puertas cerradas" es un asunto que preocupa sobremanera. La exclusión del personal del examen de la cuestión de los sueldos del personal de servicios generales con el Subcomité de Planificación y Programación es un ejemplo de ello. A pesar de las seguridades ofrecidas en el sentido de que el personal participaría en la consideración del traslado del edificio de la Sede por tratarse de una medida que puede tener repercusiones desfavorables para la mayoría de los funcionarios de Washington, no se ha iniciado ningún diálogo. Se ha utilizado a funcionarios de la OPS en tareas distintas a las estipuladas en su contrato sin consulta previa con la Asociación de Personal en cuanto a la necesidad de tales acciones y a los derechos y responsabilidades de los funcionarios en cuestión. El actual proceso de apelaciones injustificadamente lento y la falta de un ombudsman se añaden a los problemas mencionados. La introducción de temas como el cierre de CEPANZO bajo el rubro "Otros asuntos" en el programa del Comité Ejecutivo, impidiendo de ese modo que la Asociación de Personal abordase el tema, refleja las actuales tendencias en las relaciones entre el personal y el nivel gerencial.

Parecería que, en vista de que la Administración no ofrece a los funcionarios la oportunidad de expresar su opinión acerca de temas muy importantes en tiempo oportuno para poder ejercer alguna influencia en la toma de decisiones, el personal tendrá que seguir buscando otros medios para resolver las controversias no resueltas. Por lo tanto, para fines de 1991 ó 1992 el número de apelaciones de los funcionarios de la OPS al Tribunal de la OIT puede ser abrumador. Estas apelaciones se referirán a la clasificación injusta de puestos, la violación de los procedimientos relativos a la escala de sueldos, el hostigamiento, la aplicación injusta de los procedimientos de reducción de fuerza, los nombramientos sin selección, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, las selecciones tendenciosas y la aplicación incorrecta de los contratos a corto plazo.

6. CEPANZO

El caso de CEPANZO puede convertirse en un precedente en materia legal, a pesar de los intentos de la Asociación de Personal por encontrar soluciones alternativas, soluciones que, en opinión de la Asociación, un ombudsman habría sugerido desde un principio.

El personal no cuestiona el derecho de la Administración a cerrar una dependencia, aunque sus funciones todavía sean necesarias. De hecho, lo que preocupa al personal de CEPANZO es que cada mes de demora en llegar a una decisión ha reducido su remuneración pensionable. El Comité Ejecutivo seguramente tiene conocimiento de que las prestaciones de jubilación de las Naciones Unidas se basan en la actualidad en los últimos tres años de servicio. Por lo tanto, con una inflación de dos dígitos, el personal de CEPANZO solo puede esperar una pérdida de las prestaciones de jubilación a medida que pasan los meses. A causa de su terminación, o posible terminación, el personal de CEPANZO no se beneficiará de los ajustes a este injusto problema de jubilación que, sin duda, debe corregirse en 1991. Además, es necesario tener en cuenta que los contratos a corto plazo otorgados a los funcionarios de CEPANZO en enero de 1991 no tienen validez, según un asesor legal del personal. Si bien la Asociación de Personal, FICSA y la Asociación Internacional de Servicios Públicos defenderán los derechos legales de los funcionarios, creemos que los representantes de los Gobiernos Miembros no han autorizado la violación de sus derechos contractuales. En este sentido, también motiva preocupación el hecho de que, al parecer, la oficina legal de la OPS todavía no ha expresado su opinión sobre la validez de los contratos de CEPANZO. Nos intranquiliza que asuntos legales de tal importancia no sean atendidos por la Oficina Legal. El resultado puede ser una controversia legal larga y costosa que ponga en peligro la imagen de la OPS y los derechos de los funcionarios que han servido eficientemente a la Organización durante más de 20 años en promedio.

7. Oficinas de campo

Los funcionarios en las oficinas del campo han sufrido durante muchos años la poca o inadecuada atención prestada a sus necesidades. Los Gobiernos Miembros deben comprender que el personal del campo depende de los organismos conductores, generalmente el PNUD, para asegurar que

los sueldos de los empleados de la OPS sean actualizados oportunamente. Si esta actualización no se efectúa a tiempo, se causan enormes pérdidas monetarias a los funcionarios puesto que los pagos retroactivos no son pensionables.

Aunque hemos señalado estos problemas a la atención de nuestra Administración muchas veces durante los últimos años, no se ha llegado a ninguna solución. Creemos, sin embargo, que es necesario que la OPS cumpla una función más activa con respecto a otros organismos de las Naciones Unidas en lo que atañe a garantizar los derechos de sus funcionarios. Se requiere, por ejemplo, una mejor comunicación y un mejor enlace con el PNUD. Entendemos que es de incumbencia del empleador reconocer la existencia de estos problemas y formular propuestas para resolverlos por intermedio de los conductos adecuados dentro del Sistema de las Naciones Unidas.

Al igual que en años anteriores, solicitamos a los Gobiernos Miembros que presten especial atención al sistema de remuneraciones pensionables para el personal de Servicios Generales, actualmente en etapa de revisión por el Grupo de Trabajo tripartito sobre jubilaciones de las Naciones Unidas. Ni la inflación ni las devaluaciones monetarias deben ser motivo de castigo o recompensa para el personal. Las soluciones obvias se han demorado demasiado tiempo.

8. Asuntos referentes a la mujer

Durante los últimos cuatro años, la OPS ha hecho moderados progresos en lo que respecta a la selección de mujeres para puestos profesionales. La OPS es uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en aproximarse a la meta de que los puestos profesionales estén ocupados en un 30% por mujeres. Sin embargo, es motivo de preocupación que en 1989 y 1990 haya habido un predominio de hombres entre las personas contratadas para ocupar los cargos directivos de alto nivel.

En un documento de política titulado "Responsabilidad por el reclutamiento y empleo de mujeres en la OPS. Primera etapa" se proponían cuatro declaraciones de política para que la Organización las pusiera en práctica. Estas declaraciones fueron aceptadas y aprobadas por la Administración.

Sin embargo, hasta el 28 de febrero de 1991, solo uno de los 27 Representantes de País era mujer; solo dos de los nueve Directores de Centros eran mujeres; solo uno de los Coordinadores de los 11 Programas Técnicos era mujer. De los 18 cargos directivos y administrativos de alto nivel, ninguno está ocupado por una mujer. De los 65 funcionarios de alto nivel con capacidad de decisión (puestos P5 y superiores), solo cuatro son mujeres.

En la resolución 45/239 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (21 de diciembre de 1990) se requiere que para 1995 haya un 35% de mujeres en puestos profesionales y 25% de mujeres en puestos de nivel P6 y superior. La Asociación de Personal propone que se considere como meta para 1995 que por lo menos el 25% de los cargos en cada uno de los niveles profesionales esté ocupado por mujeres.

9. Participación tripartita

En junio de 1990, la Asociación de Personal sugirió que sería de interés, tanto para sus propios representantes, como para los representantes de los Gobiernos Miembros y los funcionarios de la Administración, discutir en un foro menos formal los temas que guardan relación directa con el personal. Posteriormente, el Director convino en que el personal participase en las reuniones del Subcomité de Programación y Planificación. El personal considera que esta es una idea excelente, puesto que permitiría a los representantes de personal tener un mejor conocimiento de las inquietudes de los representantes de los Gobiernos Miembros, al tiempo que estos tendrían la posibilidad de enterarse de los puntos de vista del personal. El personal agradecería que el Comité Ejecutivo diese su aprobación formal a este planteamiento.

10. Sistema de clasificación

En la X Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, los miembros solicitaron al Comité Ejecutivo de la Asociación que pidiera a la Administración de la OPS el acatamiento de la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas referente a la adopción del Procedimiento Estándar para la Clasificación de los Puestos de Servicios Generales en las Oficinas de Campo que aplica en el PNUD. Los funcionarios abrigan graves reservas acerca del sistema de clasificación que emplea la OPS. La Asociación ha indicado que un estudio sobre la armonización de los puestos pondría de manifiesto muchas discrepancias entre las distintas oficinas de la OPS y entre estas y las Oficinas Regionales de la OMS. También se sugirió solicitar los servicios de un experto en el sistema de clasificación de las Naciones Unidas para que siga la marcha de la aplicación del sistema de siete grados de las Naciones Unidas en los lugares de destino de la OPS.

El personal vería con agrado que se reinstaurase en la OPS el Comité Conjunto Administración/Personal sobre Clasificación, empleado en la Sede de la OMS. Creemos que este comité conjunto podría atender las consultas de personal y evitar litigios innecesarios.

11. Proceso de selección

Un Comité Conjunto de Representantes de la Administración y del Personal sobre los procedimientos de selección está trabajando para mejorar las normas aplicadas por los miembros del comité de selección. Existe la preocupación de que se estén nombrando a funcionarios sin seguir los correspondientes procedimientos de selección; no se hace conocer la existencia de algunos puestos mediante la publicación de avisos y la distribución de circulares, ni se los asigna según el acostumbrado proceso de selección. Además, se da preferencia al personal a corto plazo en detrimento de funcionarios calificados que han prestado eficientes servicios en la Organización durante largo tiempo. También es motivo de preocupación el hecho de que muchos funcionarios del llamado "personal a corto plazo", que han trabajado durante años en la Organización nunca hayan pasado por un proceso formal de selección.

12. Sueldos del personal profesional

El X Consejo de la Asociación de Personal solicitó que se hiciera todo lo posible para mejorar la comparabilidad de los sueldos profesionales, así como los mecanismos necesarios para garantizar una remuneración y beneficios justos. Se insistió en que esto es de especial relevancia en los lugares de inflación elevada y de frecuentes devaluaciones monetarias. Aun más importante, se hizo énfasis en que el personal no está en condiciones de hacer frente a un nuevo congelamiento de sus sueldos.

13. Reuniones anuales de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y de las Asociaciones de Personal de la OMS

Tanto en las reuniones de FICSA como en las de las Asociaciones de Personal de la OMS se expresó la grave preocupación por la proliferación de contratos a corto plazo de naturaleza irregular y sus consiguientes efectos negativos sobre el sistema de jubilación de las Naciones Unidas. También se expresó preocupación por la falta de aplicación del proceso de selección para algunos puestos y la ineficacia que supone emplear a funcionarios a corto plazo sin nombramiento quienes, al poco tiempo de recibir el adiestramiento necesario, dejan de prestar servicios en la Organización. Asimismo, se expresó inquietud por las jubilaciones del personal de Servicios Generales, por la posibilidad de que se congelen los sueldos profesionales y por el continuo deterioro de la confianza en la CAPI como comisión independiente. El hecho de no haberse respetado la metodología de la CAPI en la Encuesta sobre Sueldos para Servicios Generales de la OPS en Washington, D.C. fue prueba de la debilidad de esa Comisión, puesto que no rechazó los cambios sin validez propuestos por la Administración de la OPS para la metodología de la CAPI.

* * * * *

Los funcionarios abrigan graves preocupaciones con respecto al seguro de enfermedad y a la medida adoptada por la OMS que resultó en la falta de una póliza de seguro adicional que cubra los rubros de muy alto costo en el sistema de seguro de enfermedad. Los funcionarios ven con inquietud el creciente número de apelaciones presentadas y la demora que sufre ese proceso, especialmente a nivel de la Oficina Regional. Los funcionarios de la OPS han solicitado en repetidas ocasiones un ombudsman para mejorar esta situación, pero tales peticiones han sido denegadas. Este año, solicitamos nuevamente que presten apoyo al concepto de ombudsman. Solamente mediante este tipo de mecanismo tendremos alguna posibilidad de evitar las numerosas apelaciones que se prevén para los próximos años.