comité ejecutivo del consejo directivo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

grupo de trabajo del comité regional

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

74a Reunión
Washington, D. C.
Junio-Julio 1975

INDEXED

Tema 12 del proyecto de programa

CE74/18 (Esp.)
CORRIGENDUM
19 junio 1975
ESPAÑOL UNICAMENTE

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Condiciones de empleo del personal no local de la categoría de Servicios Generales

En la página 3, cuarto párrafo, líneas 4 y 5 del Anexo III, donde dice: "Su incapacidad jurídica puede ser anulada por el órgano constitucional pertinente,..." debe decir: "Su capacidad jurídica puede ser anulada sólo por el órgano constitucional pertinente,..."

comité ejecutivo del consejo directivo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

grupo de trabajo del comité regional

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

74a Reunión
Washington, D.C.
Junio-Julio 1975

Tema 12 del proyecto de programa

CE74/18 (Esp.)
1 junio 1975
ORIGINAL: INGLES-ESPAÑOL

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Condiciones de empleo del personal no local de la categoría de Servicios Generales

El Director tiene el honor de transmitir al Comité Ejecutivo el documento adjunto acerca de las condiciones de empleo del personal no local de la categoría de Servicios Generales de la Oficina Sanitaria Panamericana.

Como cortesía a la Asociación del Personal de la OSP, el Director también presenta al Comité Ejecutivo la posición sobre el asunto de los representantes del personal, que figura en su totalidad en el Anexo III del presente documento. El Director no asume responsabilidad por el contenido del informe.

INTRODUCCION

En enero de 1975, el Director envió una comunicación a cada miembro del Comité Ejecutivo, con el fin de explicarle un propuesto cambio en las condiciones de empleo del personal de Servicios Generales que se refería principalmente al reconocimiento del derecho a licencia para visitar el lugar de origen. Al 1 de junio de 1975 se habían recibido cinco respuestas de los nueve Miembros del Comité Ejecutivo a quienes se envió la comunicación. Tres respondieron afirmativamente. Dos sugirieron que el tema sea discutido por el Comité Ejecutivo en su 74a Reunión y cuatro no contestaron. Por consiguiente, en la fecha de preparación del presente informe, el asunto no ha sido decidido por dicho Comité.

En vista de lo que antecede, el Director tiene el honor de presentar al Comité Ejecutivo el examen que ha realizado acerca del tema. El informe comprende dos partes: la primera trata de la política básica por la que se rige el personal de Servicios Generales contratado internacionalmente y la segunda se refiere al derecho a licencia para visitar el lugar de origen del personal de contratación local.

El Director desea asimismo informar al Comité Ejecutivo que los representantes de la Asociación del Personal de la OSP han facilitado a la Administración su opinión acerca de los diversos asuntos examinados. El informe de los representantes del personal se reproduce en su totalidad en el Anexo III de este documento.

PARTE I: CONTRATACION INTERNACIONAL

A. Política y procedimientos de contratación del personal de categoría de Servicios Generales en las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas

En virtud del sistema común de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas, 12 organizaciones se rigen ahora por un solo conjunto de esquemas de remuneración y subsidios aplicables al personal de las categorías profesional y superior. En general, todo el personal de esas organizaciones, desde Grado P.1 hasta D.2, tienen condiciones de servicio análogas en lo que se refiere a sueldos básicos, subsidios y otros beneficios. Además, en cada lugar de trabajo común las mismas organizaciones aplican escalas de sueldos y subsidios uniformes para el personal de la categoría de servicios generales, la gran mayoría del cual es de secretaría y auxiliares de oficina. En los párrafos siguientes se describen algunas de las normas básicas que rigen la contratación del personal de Servicios Generales dentro del sistema común.

1. Antecedentes legislativos

La política de contratación del personal de Servicios Generales consta en una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 470(V)), en la cual ésta, previa recomendación del Comité de Expertos de 1949, autorizó lo siguiente:

> "...El Secretario General fijará normalmente las escalas de sueldos para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y los sueldos o salarios para los trabajadores manuales, a base de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad donde se encuentre la oficina de las Naciones Unidas de que se trate; cuando lo estime adecuado, el Secretario General podrá establecer normas y límites de sueldo para el pago de un subsidio de no residente a los funcionarios de Servicios Generales reclutados fuera de la región donde se encuentra la Oficina."

Esta resolución ha sido la piedra angular sobre la que se ha basado la subsiguiente formación y desarrollo del sistema de contratación del personal de categoría de Servicios Generales en todo el sistema de las Naciones Unidas. Por deducción directa, se infieren dos conclusiones de esta resolución: a) el personal de Servicios Generales debe ser contratado principalmente dentro del mercado de trabajo local; y b) cuando este mercado no permite obtener los candidatos necesarios con preparación adecuada, el área se extiende para incluir la contratación en otros países.

Para aplicar este doble principio fue necesario definir el término "no residente" y establecer un vínculo entre el subsidio de no residente y otros beneficios "internacionales". En consecuencia, se procedió a una serie de consultas entre las diversas organizaciones, bajo los auspicios de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos (CCAA), organismo auxiliar del sistema de las Naciones Unidas destinado a efectuar la coordinación administrativa.

2. Definición de "no residente"

En cuanto a la definición de "no residente", las organizaciones han convenido, excepto las Naciones Unidas en lo que respecta a su sede en New York, que el subsidio de no residente no debe abonarse a una persona que, en la fecha del nombramiento:

a) Sea nacional del país huésped.

b) Viva en el país o zona del lugar de destino y tenga o haya tenido empleo remunerado sistemático en dicho lugar por el que percibía sueldo local.

c) Aunque no tuviese empleo remunerado, haya sido residente del país o zona del lugar de destino por un período de más de un año.

d) Sea el cónyuge de una persona a la que se refieren los incisos a), b), o c).[1]

3. Condiciones de empleo del personal no residente

Si se examinan los documentos publicados por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos, se verá claramente que en los primeros días del sistema común prevalecía en las organizaciones una gran variedad de procedimientos para determinar los beneficios "internacionales" aplicables a no residentes. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones han limitado el pago de toda la gama de subsidios "internacionales" a personas contratadas fuera de la zona del lugar de destino respectivo.[2]

En virtud del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, los subsidios y beneficios aplicables en general a los funcionarios contratados internacionalmente comprenden:

a) El pago de los gastos de viaje con motivo del nombramiento inicial y del cese en el servicio del funcionario y sus familiares a cargo

b) El traslado de efectos domésticos

c) El subsidio de no residente

d) La licencia para visitar el lugar de origen

e) El subsidio de educación

f) La prima de repatriación[3]

B. Política y procedimientos de contratación del personal de categoría de Servicios Generales de la Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud se ha adherido estrictamente a los principios, disposiciones y aspectos esenciales del sistema común y ha

---

[1] Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos. CCAQ/S.33/R.26 (PER) Apéndice, Anexo E, pág. 2 (1971)

[2] Comité Administrativo de Coordinación. CO-ORDINATION/R.325, párrs. 47-50 (1960) y CO-ORDINATION/R. 391, párr. 112 (1962)

[3] Naciones Unidas, Reglamento del Personal, pág. 40 (1973)

cooperado en el grado máximo posible en la formación de una sola administración pública internacional unificada. Por lo tanto, no es sorprendente que al establecer su política de contratación y establecer condiciones de empleo para el personal de Servicios Generales no contratado localmente, la OMS haya reiterado ciertos principios fundamentales del sistema común resumidos en los términos siguientes:

> a) Estos derechos se conceden sólo al personal contratado fuera del país en el que está situado el lugar de trabajo o respecto de los cuales la Organización asume la obligación de repatriarlos.
>
> b) La Organización debe en el mayor grado posible cubrir los puestos de la categoría de Servicios Generales con personal contratado localmente y recurrir a la contratación no local para cualquier puesto de Servicios Generales, sólo si es evidente que no pueden cubrirse de otro modo.
>
> c) Se concederá al personal de los puestos así definidos todos los beneficios relativos a la contratación fuera del país del lugar de destino, a saber: subsidio de no residente, licencia para visitar el lugar de origen, prima de repatriación y subsidio de educación, según corresponda.[4]

C. Política y procedimientos de contratación del personal de categoría de Servicios Generales de la Oficina Sanitaria Panamericana

1. Descripción de los procedimientos vigentes

Si se examinan las resoluciones aprobadas por los Cuerpos Directivos de la OPS, se observará que ésta desea lograr un alto grado de uniformidad en las normas y condiciones de empleo del personal de la OSP y el de la OMS. Con tal finalidad, el Director ha propuesto enmiendas al Reglamento del Personal, en cumplimiento de la directiva del Comité Ejecutivo, expresada, por ejemplo, en la resolución siguiente:

> "Encomendar al Director que continúe introduciendo las modificaciones que estime necesarias en las disposiciones del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a fin de que guarden estrecha armonía con las del Reglamento del Personal de la Organización Mundial de la Salud."[5]

---

[4] Organización Mundial de la Salud. Reglamento del Personal, pág. 43 (1975) y Manual II.10, párrs. 260-280 y 350-355

[5] Véase Resolución CE59.R19. Organización Panamericana de la Salud. Documento Oficial No. 87, pág. 23 (1968)

Por consiguiente, el Artículo 1110.4 del Reglamento del Personal de la OSP, que trata de la contratación del personal de Servicios Generales fuera de la zona local, fue armonizado con el artículo correspondiente del Reglamento del Personal de la OMS mediante resoluciones aprobadas por el Comité Ejecutivo en su 31a, 52a y 54a Reuniones.[6]

> "Las personas que sea necesario contratar fuera del área local para los mencionados puestos, serán nombradas de acuerdo con las condiciones de empleo establecidas para las personas de contratación local. Además, a esta clase de personal contratado fuera del área local y fuera del país del lugar de destino se le podrá conceder un subsidio anual de no residente, en la cuantía que fijará el Director para cada área, y cualquier otra remuneración necesaria para atender los gastos extraordinarios que suponga el estado de no residente o las prácticas establecidas para los no residentes contratados en la localidad. Este subsidio y estas remuneraciones podrán suprimirse cuando el Director determine que el miembro del personal ha adquirido el estado de residente en el país del lugar de destino."[7]

El poder de discreción del Director, previsto en las dos últimas oraciones, no ha sido ejercido. El personal de Servicios Generales, independientemente del lugar de residencia en la fecha de contratación, ha sido empleado en condiciones uniformes en la medida en que son aplicables al de contratación local. Este procedimiento fue adoptado de conformidad con el Artículo 1110.4 del Reglamento del Personal, en virtud del cual el pago de beneficios "internacionales" al personal no contratado localmente es permisivo, pero no obligatorio.

2. Recomendación

No obstante lo antedicho, el Director estima que debido a los cambios que han tenido lugar en la Organización y a la experiencia adquirida es necesario reexaminar los procedimientos de contratación del personal de Servicios Generales. Al realizar esta revaluación, ha de prestarse especial consideración a las normas y prácticas básicas del sistema común y a la factibilidad de lograr uniformidad entre el personal de la OSP y el de la OMS.

En consecuencia, el Director recomienda:

a) Que a partir del 1 de enero de 1975, se considere al personal de Servicios Generales que sea necesario contratar fuera del país del lugar de destino, como contratado internacionalmente.

---

[6] Véanse Resoluciones CE31.R13, CE52.R7 y CE54.R5. Las enmiendas figuran en el Documento CE31/5 (1957), Documento CE52/14 (1965), y Documento CE54/5 (1966)

[7] Oficina Sanitaria Panamericana, Reglamento del Personal, pág. 55 (1971)

b) Que, en virtud de este reconocimiento, el personal así contratado tenga derecho a los subsidios y beneficios siguientes, a reserva de las limitaciones estipuladas en el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana:

i) El pago de los gastos de viaje con motivo del nombramiento inicial y del cese en el servicio de él y sus familiares a cargo

ii) El traslado de efectos domésticos

iii) El subsidio de instalación

iv) El subsidio de no residente autorizado en las condiciones de servicio para el lugar de destino

v) El subsidio de educación

vi) La licencia para visitar el lugar de origen

vii) La prima de repatriación

c) Que los subsidios y beneficios se apliquen, a partir del 1 de enero de 1975, a todo funcionario de la Oficina en servicio en esa fecha o ulteriormente, que reúna los criterios establecidos en el Artículo 1110.4 del Reglamento del Personal y en la Sección II.10, párrafo 355 del Manual de la OMS.

En el Anexo I del presente documento se presenta un cuadro en el que se estiman los costos que entraña en 1975, 1976 y 1977, el cumplimiento de la recomendación antes mencionada.

PARTE II: DERECHO DEL PERSONAL CONTRATADO LOCALMENTE A LICENCIA PARA VISITAR EL LUGAR DE ORIGEN

Con referencia a la carta circular del 13 de enero de 1975 (CONF-CL-3-75), el Comité Ejecutivo recordará la propuesta del Director de reconocerle derecho a licencia para visitar el lugar de origen al personal de Servicios Generales contratado localmente que tienen visado estadounidense de no inmigrante por ser funcionarios de una organización internacional (véase Anexo II, adjunto).

Como se expresa en la carta circular, esa propuesta tiene por objeto restablecer cierto equilibrio entre dos categorías de empleo: la profesional, por una parte, y la de Servicios Generales, por otra, concediendo a

esta última los beneficios de licencia para visitar el lugar de origen sobre una base tan amplia como sea posible. También tiene por objeto proyectar una mejor situación de contratación y retención del personal en circunstancias locales de aguda competencia en cuanto a posibilidades de empleo. De este modo, la propuesta toma plenamente en cuenta la presencia, en el lugar de la Sede de la OSP de algunas organizaciones internacionales que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Fondo Monetario Internacional y Banco Interamericano de Desarrollo), muy conocidas por la liberalidad de su política sobre licencia para visitar el lugar de origen.

Sin embargo, el Director ve la propuesta con preocupación, por los motivos siguientes:

a) La adopción de esta política significará que la OSP se apartará de nuevo de la OMS y del sistema de las Naciones Unidas, precisamente la situación que la Oficina está obligada a mitigar.

b) La desviación de la OMS en lo que se refiere exclusivamente a la licencia para visitar el lugar de origen, sin tomar en cuenta los demás subsidios y beneficios internacionales, tendrá otras consecuencias no sólo para las demás organizaciones del sistema que utilizan personal de Servicios Generales en Washington, sino también para la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

c) Se ha de considerar también la posibilidad de que surjan complicaciones administrativas si se aprueba la propuesta relativa al personal de la OSP, sin aplicar simultáneamente la política al personal de la OMS en la Región.

Por estos motivos, y tomando en cuenta la propuesta presentada por el Director en la Parte I del presente documento, se recomienda que no se adopten medidas adicionales acerca de la propuesta enviada anteriormente a los Miembros del Comité Ejecutivo por carta circular de fecha 13 de enero de 1975.

Después de estudiar las recomendaciones formuladas por el Director y por los Representantes del Personal, el Comité Ejecutivo puede tener a bien aprobar una resolución como la que sigue:

Proyecto de resolución

EL COMITE EJECUTIVO,

Habiendo examinado el informe del Director en el que se comparan las condiciones de empleo del personal de Servicios Generales de la Oficina Sanitaria Panamericana con las de la Organización Mundial de la Salud y otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas (Documento CE74/18);

Habiendo estudiado la posición de los representantes del personal acerca de los derechos del personal de Servicios Generales (Documento CE74/18, Anexo III);

Habiendo examinado los motivos en que se basa la decisión del Director de solicitar la anuencia de los miembros del Comité Ejecutivo a su propuesta de fecha 13 de enero de 1975 (Documento CE74/18, Anexo II); y

Reconociendo la conveniencia de mantener la uniformidad entre la política y procedimientos relativos al personal de la OSP y de la OMS,

RESUELVE:

1. Aprobar la propuesta del Director de reconocer a todo funcionario de Servicios Generales contratado anteriormente o en el futuro fuera del país del lugar de destino como de contratación internacional y, a partir del 1 de enero de 1975, conceder al mismo todos los derechos del personal contratado internacionalmente, de conformidad con el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana.

2. Sugerir al Director que, al aplicar las disposiciones del párrafo 1 con respecto al personal de Servicios Generales que prestaban servicio el 1 de enero de 1975, autorice la fecha de la licencia para visitar el lugar de origen de manera que el beneficio se distribuya durante un período de dos años, tomando en cuenta el deseo de cada funcionario y la antigüedad total en años de servicio con la Oficina.

3. No adoptar medidas adicionales sobre la propuesta formulada en la carta circular del 13 de enero de 1975 (CONF-CL-3-75).

Anexos

COSTO DE LOS BENEFICIOS PAGADEROS EN VIRTUD DE LA PARTE I

COSTO DE LOS BENEFICIOS PAGADEROS EN VIRTUD DE LA PARTE 1[1]

Derecho	Costo 1975-1976-1977
Licencia para visitar el lugar de origen del personal y familiares a cargo	$9,500
Subsidio de no residente	$3,400
Subsidio de educación	$3,800
	$16,700
Costo proyectado de la repatriación[2]	$13,000
Total estimado	$29,700

[1]Se ha utilizado como guía la situación prevaleciente en abril de 1975. En las estimaciones para 1976 y 1977 no se incluyen posibles aumentos en el pago de beneficios y subsidios debidos, por ejemplo, al aumento de las tarifas aéreas.

[2]La proyección incluye el costo del traslado de efectos domésticos, viaje y prima de repatriación y se basa en el índice de terminación en 1974 relativo a la categoría de Servicios Generales en Washington (a razón de 1:12).

COSTO DE LOS BENEFICIOS PAGADEROS EN VIRTUD DE LA PARTE II

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

525 TWENTY-THIRD STREET, N.W., WASHINGTON, D. C. 20037 E.U.A. CABLEGRAMAS: OFSANPAN

TELEFONO 223-4700

REFERENCIA: CONF-CL-3-75

13 de enero de 1975

Estimado _____,

Me es muy grato someter a su consideración la enmienda al Reglamento del Personal relacionada con vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios de servicios generales. Como es de su conocimiento, de este derecho gozan los profesionales de la Organización Panamericana de la Salud y de la Organización Mundial de la Salud lo que se traduce en el viaje de ellos y sus dependientes reconocidos, cada dos años, al país del cual proceden. El fundamento de esta norma es el que conserven los lazos naturales con su propia nacionalidad, sus familias y la cultura respectiva.

En lo que respecta a los llamados funcionarios locales, vale decir, contratados en Washington o en las otras sedes de nuestra Organización, no gozaron de este beneficio, coincidiendo en esta práctica con las otras Agencias de las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos. Han hecho excepción el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo los cuales lo conceden en los mismos términos que tengo el honor de proponer. Al hacerlo, no hago más que reconocer la igualdad de derechos a todos los miembros de la OSP lo que lleva envuelto el que ellos cumplan satisfactoriamente con sus responsabilidades.

Las condiciones básicas para las vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales serán las siguientes:

a) Todos aquellos que ingresaron a nuestra Organización antes del 1 de enero de 1975, que tienen visa G-4, tendrán dicho derecho, una vez cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años de trabajo.

..//

b) A partir de 1975, durante los primeros tres años, este beneficio será acordado por orden de precedencia, a aquellos empleados con la mayor antigüedad. Debemos proceder así, dado que si todos viajan en el mismo año el trabajo de la Organización se vería comprometido, en vista que no hay fondos para pagar reemplazantes de corto plazo. El esquema que aparece en el cuadro adjunto muestra que los costos se distribuirán en forma relativamente homogénea cada año.

c) Aquellos que ingresen a la Organización a partir del 1 de enero de 1975 tendrán igual beneficio cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años.

d) La Organización pagará los gastos de viaje para el funcionario y sus dependientes con derecho, de acuerdo con el Reglamento vigente.

Consultada la Asociación del Personal ha expresado su aprobación a las condiciones para conceder dicho beneficio.

El efecto inmediato de esta acción en el presupuesto de 1975 será un incremento estimado en $50,000 que representan los costos de viaje de 32 empleados--aquellos con el período más largo
... de servicio--y 43 dependientes. La tabla adjunta muestra las inversiones necesarias entre los años 1976 y 1979.

Para 1975 la partida anotada podrá ser absorbida dentro del presupuesto aprobado por la XIX Conferencia Sanitaria Panamericana en octubre pasado. En los años siguientes, habrá que hacer la provisión correspondiente entre las asignaciones de la OPS y de la OMS.

Con el fin de tomar las disposiciones del caso y poner en práctica el sistema de vacaciones en el país de origen de los funcionarios locales, a partir del 1 de enero del año en curso, le sabré agradecer su respuesta a la brevedad.

Hago propicia la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de mi más alta y distinguida consideración.

Abraham Horwitz
Director

... Anexo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

BOLETIN DE INFORMACION GENERAL No. 75-1 2 de enero de 1975

DISTRIBUCION: A (Todo el personal de Washington)

TEMA: Visita al lugar de origen - Funcionarios de servicios generales

El Director se complace en informar al Personal que el día 31 de diciembre de 1974 se dirigió a la Asociación de Personal en relación al tema del epígrafe en los siguientes términos:

Desde hace algún tiempo le he encargado al Departamento de Gestiones Administrativas y Personal un estudio sobre vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales. Ello obedece a mi auténtica concepción de igualdal de derecho que le reconozco a todos los miembros de nuestra Organización, así como espero de ellos el cumplimiento satisfactorio de sus responsabilidades. En la reunión de todo el personal que convoqué el 27 de setiembre pasado, anuncié mi propósito de financiar este beneficio a todos aquellos que cumplan con los requisitos a que me refiero en esta comunicación.

La naturaleza de este análisis y su complejidad, unida a la difícil situación económica de la Organización, ha retardado más allá de mi deseo esta decisión.

Me es muy grato poner a consideración del Comité de Personal que usted preside, las siguientes condiciones básicas para vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales:

a) Todos aquellos que ingresaron a nuestra Organización antes del 1° de enero de 1975, que tienen visa G-4, tendrán dicho derecho, una vez cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años de trabajo.

b) A partir de 1975, durante los primeros tres años, este beneficio será acordado por orden de precedencia a aquellos empleados con la mayor antigüedad. Debemos proceder así, dado que si todos viajan en el mismo año el trabajo de la Organización se vería comprometido, en vista que no hay fondos para pagar reemplazantes de corto plazo. El esquema que aparece en el cuadro adjunto muestra que los costos se distribuirán en forma relativamente homogénea cada año.

(c) Aquellos que ingresen a la Organización a partir del 1° de enero de 1975 tendrán igual beneficio cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años.

(d) La Organización pagará los gastos de viaje para el funcionario y sus dependientes con derecho, de acuerdo con el Reglamento vigente.

De un estudio sobre este beneficio en los otros Organismos Internacionales con sede en Washington, se desprende que prácticamente todos aquellos que están en el Sistema Común no lo conceden. Hacen excepción el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo. En ellos, coincide con los términos que se detallan en esta comunicación.

Como el presupuesto para 1975 ya fué aprobado por la XIX Conferencia Sanitaria Panamericana, este incremento depende de la decisión del Comité Ejecutivo, si es que queremos llevarlo a la práctica el año próximo. Con el objeto de comunicarme con sus miembros a la mayor brevedad, le sabré agradecer su respuesta no más tarde del día 10 de enero de 1975.

Anexo

LICENCIA PARA VISITAR EL LUGAR DE ORIGEN RELATIVA AL PERSONAL
DE SERVICIOS GENERALES ESTABLECIDO EN WASHINGTON

Plan y costos estimados

AÑO	(1) TIEMPO DE SERVICIO PARA OBTENER LA PRIMERA LICENCIA	ESTIMADOS 1a. LICENCIA Personal	1a. LICENCIA Fam. a cargo	2a. LICENCIA Personal	2a. LICENCIA Fam. a cargo	3a. LICENCIA Personal	3a. LICENCIA Fam. a cargo	TOTAL ANUAL
I (1975)	1954 - 1968	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		-0-		$49,526
II (1976)	1969 - 1971	(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		-0-		$44,854
III (1977)	1972 - 1974	(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		$76,634
		* * * * * * FIN DE ESCALONAMIENTO * * * * * *						
IV (1978)	1975			(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		$44,854
V (1979)	1976			(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	$76,634

(1) Año en que se comienza a prestar servicio en Washington, D.C.

(Licencia cada 2 años de servicio calificado después de completar un período inicial de servicio de 3 años)

OPINION DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

DOCUMENTO DEL COMITE DE PERSONAL SOBRE SU POSICION RESPECTO A LOS DERECHOS DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

SC25

INTRODUCCION

En los últimos años, los representantes elegidos del personal se han esforzado por lograr que la Administración de la Oficina Sanitaria Panamericana cumpla las disposiciones del Reglamento del Personal en lo que respecta al empleo del personal de Servicios Generales (SG).

En la Asamblea General organizada por el 22o. Comité del Personal, la Asociación del Personal, en respuesta a preguntas formuladas entre el personal de la categoría de Servicios Generales, aprobó una resolución por la que encargó al 23o. Comité del Personal que asignara primera prioridad al reconocimiento de derechos internacionales para el personal de dicha categoría que ha de recibirlos. En los meses siguientes, el 23o. Comité del Personal en cada una de sus reuniones con la Administración, planteó el asunto de los beneficios internacionales y en cada oportunidad fue informado de que el asunto era objeto de estudio. Posteriormente, en mayo de 1972, el Representante del Comité del Personal a la 26a Reunión del Consejo de FICSA, en Copenhague, Dinamarca, señaló a la atención de ese órgano la situación del personal de contratación internacional en Washington. Después de intenso debate, el Consejo de FICSA aprobó una resolución en la que deplora el procedimiento seguido en la OPS, que califica de "explotación de funcionarios" y solicitó a la Organización que abandonara sin demora ese procedimiento. En la parte dispositiva de la resolución pertinente se invitó al Presidente de FICSA a remitir la resolución al Secretario General de las Naciones Unidas, en su capacidad de Presidente del Comité de Coordinación Administrativa (CCA), al mismo tiempo que se pedía que señalara el asunto a la atención de ese organismo. Dicho Comité remitió más tarde el asunto a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos (CCAA), la cual distribuyó el texto de la resolución de FICSA y envió cuestionarios a todas las organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, CCAA pidió a FICSA que facilitara pruebas documentales en apoyo de las aseveraciones consignadas en la resolución mencionada. A solicitud del Presidente de FICSA, el 23o. Comité del Personal presentó una voluminosa documentación, incluyendo anuncios colocados en periódicos de América Latina, evidencia de exámenes de idioma y de mecanografía organizados en América Latina por instrucciones de la Oficina y ulteriores cartas de oferta de empleo dirigidas a personal de diversos países contratados para ocupar puestos en Washington. Además, se facilitaron copias de visados G-4, obtenidos por intercesión de la Organización ante las autoridades estadounidenses, lo que constituía prueba documental del procedimiento irregular detallado en la resolución de FICSA. La CCAA, en su 19a Reunión de marzo de 1974, fue informada de que "la OMS admite que su Oficina Regional para las Américas ha seguido un procedimiento que (en la Sede de la OMS) probablemente hubiera sido considerado inadecuado."

Las reiteradas solicitudes de la Asociación del Personal para hacer cumplir el Reglamento tienen su origen en la convicción de que a) los derechos pertinentes en virtud del Reglamento del Personal deben ser aplicados a todos por igual, y b) es de interés para todos promover un servicio de carrera

verdaderamente internacional evitando la competencia interinstitucional en lo que a personal se refiere. Con ello no es el propósito sugerir que los sueldos y subsidios constituyen el principal incentivo para ingresar en el servicio público internacional en cualquiera de sus niveles. Sin embargo, parecería ser un grave y costoso error minimizar su importancia, pues la eficacia y el éxito de organizaciones como la OSP/OMS dependen en gran medida de la calidad de su Secretaría y de la capacidad para retener a su personal.

El 13 de enero de 1975, el entonces Director de la Oficina informó al Comité Ejecutivo de su deseo de conceder licencia para visitar el lugar de origen al personal de Servicios Generales que no son ni nacionales ni residentes en los Estados Unidos de América (Anexo 1.a y 1.b y Anexo 2). Ello se explicó por el deseo de la Administración de permitir a dicho personal mantener vínculos naturales con sus compatriotas, sus familias y su cultura respectiva. Al proponer esto, el Director no hacía más que reconocer la igualdad de derechos en virtud del Reglamento y del Estatuto del Personal, aprobados por los Cuerpos Directivos de la Organización, así como el deseo expreso de éstos de que la OSP actúe de conformidad con el procedimiento de la OMS (Anexo 3.a y 3.b).

Procede señalar que el Consejo Directivo, al aprobar el Artículo 3.2 del Estatuto (del cual deriva la disposición pertinente del Reglamento del Personal), expresamente señaló que "cualquier diferencia que sea necesario establecer entre las escalas de sueldos y subsidios de la Organización Mundial de la Salud y las de la Oficina Sanitaria Panamericana estará sujeta a la aprobación del Comité Ejecutivo o será autorizada por éste."

Por lo tanto, la Asociación del Personal de la OSP/OMS aduce que el asunto ante el Comité Ejecutivo debe ser el incumplimiento del Artículo 3.2 del Estatuto y no la solicitud de la Administración para que se le autorice a darle efecto, puesto que sostenemos que la Administración ya está investida de esta autoridad y responsabilidad.

En los primeros años de la OSP, no se dejó sentir la necesidad de contratar personal de Servicios Generales de regiones externas al mercado del trabajo local legítimo, ya que en la zona de Washington existía una reserva accesible de personal idóneo para llenar puestos de esa categoría (secretarias, auxiliares, porteros, choferes, etc.). Sin embargo, al establecerse diversas organizaciones internacionales en la zona del Distrito de Columbia, disminuyó radicalmente la disponibilidad de candidatos idóneos y surgió la competencia entre las diversas organizaciones para obtener sus servicios. Esta situación llevó a la OSP a contratar personal bilingüe en Perú, México, Guatemala, etc., al cual se le exigió que firmara a su llegada una declaración en el sentido de que su lugar de residencia era Washington, D.C. Este procedimiento se siguió, al parecer, con el propósito de proteger a la OSP en caso de que se solicitaran beneficios generalmente reconocidos al personal internacional, pero hasta entonces negados al personal de SG de contratación internacional. Los Representantes del Personal han denunciado

sistemáticamente este procedimiento irregular que es contrario a la voluntad, expresada con frecuencia por los Cuerpos Directivos de la Organización, de que las condiciones de servicio en la OPS deben ser equivalentes a las de la OMS.

I. INCAPACIDAD JURIDICA DE LA POSICION DE LA ADMINISTRACION

Las leyes que rigen los derechos y obligaciones del personal de la OPS/OMS se consignan en dos cuerpos de leyes, el Estatuto y el Reglamento del Personal, de los cuales este último es una exposición detallada del primero y subordinado a aquél. Ambos están sujetos a cambio según lo requiera y/o proponga el principal Administrador de la Secretaría, el Director de la OSP, con el necesario consentimiento y aprobación de los Cuerpos Directivos de la Organización.

La historia legislativa del Estatuto del Personal de la OSP indica que bajo el título general de Sueldos y subsidios, el Artículo 3.2, aprobado por el Cuerpo Directivo en 1950, faculta y encarga al Director de la OSP a seguir el procedimiento de la OMS y le prohibe al mismo tiempo establecer "cualquier diferencia" a menos que sea "autorizada por el Comité Ejecutivo"[1] Al igual que en el caso de otras disposiciones del Estatuto del Personal, la interpretación y exposición concomitante de las estipulaciones del Artículo 3.2 del Estatuto figuran bajo el título general de Sueldos y subsidios (Artículos 200-399 del Reglamento del Personal) y el Artículo colateral 1110 del Reglamento. Como es también sabido, los artículos del Reglamento no pueden infringir las disposiciones del Estatuto del Personal ni su interpretación puede estar en contradicción con éste.

En cuanto a los Artículos 200-299 y 1110 del Reglamento del Personal y al Artículo 3.2 del Estatuto, sostenemos que en la fecha efectiva empieza a regir el Artículo y que ninguna norma administrativa interna puede legalmente interferir con su aplicación. Su incapacidad jurídica puede ser anulada por el órgano constitucional pertinente, con la protección de derechos adquiridos. Este principio fue redefinido por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (cuyos fallos son obligatorios para la OSP) en su Juicio No. 51:

> "...si bien él (Cuerpo Directivo) recibió estas propuestas del Director General y las aprobó, no modificó el Reglamento que sigue en vigor y continúa siendo totalmente obligatorio sobre todo en lo que respecta a la cláusula de derechos adquiridos....cualquiera autoridad está obligada a ceñirse a sus disposiciones mientras éstas no hayan sido modificadas o abrogadas..."

---

[1]Artículo 3.2 del Estatuto del Personal de la OSP.

El Artículo 3.2 del Estatuto del Personal y los artículos colaterales pertinentes no han sido modificados ni enmendados. En consecuencia, cualquier interpretación o práctica que contravenga su propósito e intención ha de ser considerada sin validez legal. Además, el Director de la Oficina Sanitaria Panamericana no requiere ninguna otra autorización legal que la consignada explícitamente en dichos artículos para hacer efectivas sus disposiciones. Es evidente que el Director necesita autorización del Comité Ejecutivo sólo cuando las circunstancias exijan "cualquier diferencia" de la norma. No existe prueba alguna de que el Comité Ejecutivo haya autorizado esa "diferencia".

Respecto al momento en que comienzan a reconocerse los derechos en virtud del Reglamento y del Estatuto de Personal de cualquier organismo sujeto a su competencia judicial, el Tribunal de la OIT decidió ese asunto en forma inequívoca al declarar que el derecho a beneficios "se determina al comienzo del empleo o nombramiento de conformidad con las normas vigentes en ese momento."[1]

La aplicación de los Artículos 200-299 del Reglamento del Personal (y de otros artículos colaterales) al personal de contratación no local ha sido efectuada sistemáticamente por la OMS de acuerdo con las disposiciones legislativas ya establecidas por el Cuerpo Directivo. A la inversa, la Secretaría de la OSP, aunque en virtud del Artículo 3.2 del Estatuto del Personal debe seguir el procedimiento de la OMS, sobre todo en lo que respecta a sueldo y subsidios (que afectan vitalmente a numerosos funcionarios), ha invocado una autoridad discrecional de la que no está constitucionalmente investida para hacer caso omiso de las estipulaciones de dicho Estatuto y de la aplicación de las disposiciones pertinentes del Reglamento del Personal.[2]

Por lo tanto, sostenemos que debe incorporarse al personal de Servicios Generales empleado por la OSP en cualquier momento en circunstancias análogas a las del personal de la OMS al que ésta considera contratado internacionalmente a la categoría de personal internacional, con el sueldo y subsidio concomitantes y de acuerdo "con las disposiciones en vigor en el momento" de la contratación, ya que cualquiera autoridad está sujeta a su propio reglamento desde el momento de su creación.

CONSECUENCIAS FINANCIERAS PARA LA ORGANIZACION

Al abogar por los derechos jurídicos de los funcionarios afectados, los Representantes del Personal no desconocen las consecuencias financieras para la Organización. Sin embargo, la equidad exige que tanto la pobreza

---

[1]Juicio No. 51 del Tribunal Administrativo de la OIT.

[2]Procede señalar que, desde 1950, los Cuerpos Directivos han aprobado 16 resoluciones por las que encargan al Director de la OSP que armonice las disposiciones y prácticas relativas al Reglamento del Personal de la OSP con las de la OMS (Anexo 3.a y 3.b).

como la prosperidad sean compartidas por todos los funcionarios, así como se exige de todos la misma dedicación a los objetivos y propósitos de la Organización.

Sería jurídicamente insostenible invocar las condiciones financieras de la Organización en relación con un grupo de funcionarios cuando se trata del reconocimiento de derechos en virtud de las disposiciones, mientras se encuentran fondos adecuados para cumplir las obligaciones de la Organización en virtud de esas mismas disposiciones respecto de otro grupo de funcionarios de la misma Oficina. En cuanto a este último grupo, se ha modificado automáticamente el reajuste por lugar de destino, el sueldo básico, el subsidio familiar, el subsidio de educación, etc. En cambio, en lo que respecta al primero, con mucha frecuencia se invocan consideraciones financieras, lo que exige mediación y negociación para lograr la aplicación de las disposiones.

Los Representantes del Personal, que se han comprometido a representar los derechos de todo el personal, sostienen que esto constituye una política de desigualdad indefensible que no pueden respaldar ni apoyar.

CONSIDERACIONES SOCIOECONOMICAS

El Artículo 640 del Reglamento del Personal define claramente los principios básicos que rigen la concesión de licencia para visitar el lugar de origen.[1]

El personal profesional, en virtud de sus aptitudes técnicas, recibe una remuneración mucho mayor que la del personal de Servicios Generales. Además, se facilitan a dicho personal medios para "que mantenga una vinculación efectiva con la cultura del país de origen" no sólo en virtud de las disposiciones de dicho Artículo, sino también como consecuencia de viajes en misión oficial que a menudo los llevan cerca de sus países de origen o a éstos.

En cambio, el personal de Servicios Generales debe financiar sus propios viajes a su país de origen o, si esto les impone una carga financiera demasiado pesada, deben soportar la separación de su país y cultura por largos períodos. Como evidentemente, el principio básico de la licencia para visitar el lugar de origen es mantener un vínculo efectivo con su cultura y país de origen la negación de ese derecho impone una carga desigual y discriminatoria sobre el personal de Servicios Generales. La necesidad atendida por las disposiciones del Artículo 640 del Reglamento del Personal es tan intangible que no puede medirse con la escala de mero grado que arbitrariamente separa a cada categoría de personal.

---

[1] 640.1 "La licencia para visitar el lugar de origen se concede al personal con el objeto de permitirle que mantenga una vinculación efectiva con la cultura del país de origen, con sus familias y con sus asuntos nacionales e intereses profesionales".

Sostenemos que el personal de Servicios Generales, que en su mayoría presta funciones de apoyo al personal profesional, es parte importante e indispensable de la Secretaría. Este mismo grupo de funcionarios es el que más depende de la conciencia social de la Organización. Porque la más grave infracción de la equidad es aquélla que tiene el mayor efecto humano y económico sobre el individuo. Además, cuando la inequidad se postula a base de la identidad de una categoría de individuos en relación con otra, ello no sólo es degradante sino que indefensible a la luz de la realidad contemporánea.

II. TITULARES DE VISADO DE NO INMIGRANTE

Es asunto bien documentado que la Organización ha dado empleo a personas con visado de turista, de diplomático y de funcionario internacional G-4. En consecuencia, todas están sujetas a ser deportadas a su "lugar de residencia" si cesan en su empleo. (Véase la distribución estadística en el Anexo 4). Esta categoría de visado internacional es, naturalmente, una situación peculiar a los organismos internacionales en el país huésped, los Estados Unidos de América, y no a ningún otro organismo de ningún otro gobierno del sistema común. Por lo tanto, no hay situación comparable en la OMS que podría afectar a la OSP en cuanto a las estipulaciones del Artículo 3.2 del Estatuto del Personal.

Sin embargo, si se ha de mantener una situación compatible con referencia al personal internacional y sus derechos, el grupo de funcionarios antes mencionado debe considerarse también personal "internacional" en virtud de su categoría de visado y los efectos consiguientes. Este último no es distinto del personal contratado "internacionalmente" cuyo lugar de residencia es también distinto del lugar de destino oficial.

De ello se infiere lógicamente que a estos funcionarios, a menos que sean excluidos por autorización del Comité Ejecutivo, se le deben conceder todos los beneficios y derechos del llamado personal contratado "internacionalmente".

Las consecuencias jurídicas que entraña la concesión automática de los derechos y beneficios previstos en el Reglamento del Personal a los funcionarios "internacionales", derivan de las estipulaciones del Artículo 3.2 del Estatuto del Personal relativo a la política común entre la OPS y la OMS y de las peculiaridades de las leyes de inmigración del país huésped, los Estados Unidos de América.

Considerados en su totalidad, estos dos grupos de personal, en virtud de su categoría de visado internacional, tienen necesidades y problemas análogos, como lo vislumbraron quienes redactaron el Reglamento y el Estatuto del Personal. Difieren sólo en que un grupo fue contratado en su país de origen y el otro estaba accidentalmente en el país del lugar de destino oficial en el momento de la contratación. Sin embargo, ambos son internacionales por su condición efectiva, tienen los mismos derechos y problemas de

inmigración concomitantes que los contratados fuera de la zona local del lugar de destino oficial. Por lo tanto, sostenemos que tienen los mismos derechos en virtud del Reglamento del Personal y esto ha sido reconocido por otros organismos internacionales de la zona al personal contratado en forma análoga (Anexo 5).

Si bien es evidente que la Administración ahora considera que el personal de Servicios Generales contratado fuera de la zona local merece todos los derechos concedidos al personal de contratación internacional, no parece estar muy dispuesta a conceder la misma categoría a quienes tiene visados de no inmigrantes y son, sin embargo, así considerados por el país huésped por su categoría de visado internacional y los efectos consiguientes. Los Representantes del Personal sostienen que esta posición no pasa la prueba de lógica ya que impone condiciones de empleo discriminatorias a un grupo igualmente afectado por su categoría de visado internacional.

El Comité Ejecutivo quizá desee considerar la posibilidad de aprobar las resoluciones siguientes:

EL COMITE EJECUTIVO,

HABIENDO EXAMINADO el Informe del Director y la exposición de los Representantes del Personal acerca de la contratación internacional de personal de Servicios Generales;

RECONOCIENDO que el Artículo 3.2 del Estatuto del Personal faculta al Director para aplicar al personal de la OSP la misma escala de sueldos y subsidios que la OMS aplica a su personal;

OBSERVANDO que en el pasado no se han reconocido al personal de Servicios Generales contratado internacionalmente los mismos derechos que se conceden al personal de la OMS así contratado; y

OBSERVANDO también que el personal con visado de no inmigrante que ha sido contratato por la Organización es considerado por el país huésped de la Secretaría como personal internacional en virtud de su categoría de visado y los efectos consiguientes,

RESUELVE:

1. Solicitar al Director de la OSP que reconozca la condición de contratación internacional a todo el personal de Servicios Generales contratado fuera del lugar de destino oficial, de conformidad con las disposiciones vigentes en la fecha de contratación, con todos los derechos concomitantes.

2. Reconocer la condición de contratación internacional a todo el personal de Servicios Generales con visado de no inmigrante en la fecha de contratación en el lugar de destino oficial en virtud de la categoría internacional y los efectos consiguientes impuestos por el país huésped.

Anexos

ANEXO 1.a

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

525 TWENTY-THIRD STREET, N.W., WASHINGTON, D.C. 20037, E.U.A.

CABLEGRAMAS: OFSANPAN

TELEFONO 223-4700

REFERENCIA: D

17 de enero de 1975

Sra. Eleonor Ambler
Presidenta
Asociación de Personal OPS/OMS
Washington, D.C.

Estimada Sra. Ambler:

Le adjunto copia de mi comunicación a los miembros del Comité Ejecutivo de la OPS respecto a las vacaciones en el país de origen de los funcionarios de servicios generales. En ella me refiero a que el sistema propuesto cuenta con la aprobación de la Asociación de Personal de nuestra Organización.

En su carta de enero 3, Ud. sugiere que durante un período de seis meses se le dé oportunidad a quienen tienen visa de residente en los Estados Unidos de cambiar su status en forma de adquirir el derecho para dicho beneficio. Se adelanta a decir que sólo un pequeño grupo lo hará.

Convendrá Ud. conmigo que esta decisión es individual y no institucional, responde a la legislación vigente de los Estados Unidos y es un acto entre el funcionario y el Gobierno. Yo espero que quienes consideren esta eventualidad, tendrán presente las dificultades que hoy existen en el caso que en el futuro quisieran volver a optar por la condición de residente. Todos sabemos que en el sistema de operación se establecen cuotas para cada país, de forma tal que hay casos en que se tiene que esperar años para obtener una resolución.

Aquellos que resuelvan hacerlo espontáneamente y cumplan con los requisitos establecidos tendrán el mismo beneficio que los que hoy no son residentes. En todo caso, de acuerdo con el número y por razones presupuestarias, habrá que consultar al Comité Ejecutivo.

. . . .

Entre tanto, espero la decisión de este último en respuesta a mi comunicación referida. Confío que sea favorable y que podamos llevar a la práctica el esquema mencionado, sin vulnerar el trabajo de nuestra Organización. En ese sentido, recurro a la comprensión de los funcionarios y de la Asociación de Personal.

Atentamente,

Abraham Horwitz
Director

Anexo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

525 TWENTY-THIRD STREET, N.W., WASHINGTON, D. C. 20037 E.U.A. CABLEGRAMAS: OFSANPAN
TELEFONO 223-4700

REFERENCIA: CONF-CL-3-75

13 de enero de 1975

Estimado_____,

Me es muy grato someter a su consideración la enmienda al Reglamento del Personal relacionada con vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios de servicios generales. Como es de su conocimiento, de este derecho gozan los profesionales de la Organización Panamericana de la Salud y de la Organización Mundial de la Salud lo que se traduce en el viaje de ellos y sus dependientes reconocidos, cada dos años, al país del cual proceden. El fundamento de esta norma es el que conserven los lazos naturales con su propia nacionalidad, sus familias y la cultura respectiva.

En lo que respecta a los llamados funcionarios locales, vale decir, contratados en Washington o en las otras sedes de nuestra Organización, no gozaron de este beneficio, coincidiendo en esta práctica con las otras Agencias de las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos. Han hecho excepción el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo los cuales lo conceden en los mismos términos que tengo el honor de proponer. Al hacerlo, no hago más que reconocer la igualdad de derechos a todos los miembros de la OSP lo que lleva envuelto el que ellos cumplan satisfactoriamente con sus responsabilidades.

Las condiciones básicas para las vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales serán las siguientes:

a) Todos aquellos que ingresaron a nuestra Organización antes del 1 de enero de 1975, que tienen visa G-4, tendrán dicho derecho, una vez cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años de trabajo.

../1

b) A partir de 1975, durante los primeros tres años, este beneficio será acordado por orden de precedencia, a aquellos empleados con la mayor antigüedad. Debemos proceder así, dado que si todos viajan en el mismo año el trabajo de la Organización se vería comprometido, en vista que no hay fondos para pagar reemplazantes de corto plazo. El esquema que aparece en el cuadro adjunto muestra que los costos se distribuirán en forma relativamente homogénea cada año.

c) Aquellos que ingresen a la Organización a partir del 1 de enero de 1975 tendrán igual beneficio cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años.

d) La Organización pagará los gastos de viaje para el funcionario y sus dependientes con derecho, de acuerdo con el Reglamento vigente.

Consultada la Asociación del Personal ha expresado su aprobación a las condiciones para conceder dicho beneficio.

El efecto inmediato de esta acción en el presupuesto de 1975 será un incremento estimado en $50,000 que representan los costos de viaje de 32 empleados--aquellos con el período más largo
... de servicio--y 43 dependientes. La tabla adjunta muestra las inversiones necesarias entre los años 1976 y 1979.

Para 1975 la partida anotada podrá ser absorbida dentro del presupuesto aprobado por la XIX Conferencia Sanitaria Panamericana en octubre pasado. En los años siguientes, habrá que hacer la provisión correspondiente entre las asignaciones de la OPS y de la OMS.

Con el fin de tomar las disposiciones del caso y poner en práctica el sistema de vacaciones en el país de origen de los funcionarios locales, a partir del 1 de enero del año en curso, le sabré agradecer su respuesta a la brevedad.

Hago propicia la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de mi más alta y distinguida consideración.

Abraham Horwitz
Director

... Anexo

LICENCIA PARA VISITAR EL LUGAR DE ORIGEN RELATIVA AL PERSONAL
DE SERVICIOS GENERALES ESTABLECIDO EN WASHINGTON

Plan y costos estimados

AÑO	(1) TIEMPO DE SERVICIO PARA OBTENER LA PRIMERA LICENCIA	ESTIMADOS 1a. LICENCIA Personal	1a. LICENCIA Fam. a cargo	2a. LICENCIA Personal	2a. LICENCIA Fam. a cargo	3a. LICENCIA Personal	3a. LICENCIA Fam. a cargo	TOTAL ANUAL
I (1975)	1954 - 1968	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		-0-		$49,526
II (1976)	1969 - 1971	(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		-0-		$44,854
III (1977)	1972 - 1974	(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		$76,634
		* * * * *	FIN DE ESCALONAMIENTO		* * * * * *			
IV (1978)	1975			(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		$44,854
V (1979)	1976			(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	$76,634

(1) Año en que se comienza a prestar servicio en Washington, D.C.

(Licencia cada 2 años de servicio calificado después de completar un período inicial de servicio de 3 años)

ANEXO 2

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

BOLETIN DE INFORMACION GENERAL No. 75-1 2 de enero de 1975

DISTRIBUCION: A (Todo el personal de Washington)

TEMA: Visita al lugar de origen - Funcionarios de servicios generales

El Director se complace en informar al Personal que el día 31 de diciembre de 1974 se dirigió a la Asociación de Personal en relación al tema del epígrafe en los siguientes términos:

Desde hace algún tiempo le he encargado al Departamento de Gestiones Administrativas y Personal un estudio sobre vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales. Ello obedece a mi auténtica concepción de igualdal de derecho que le reconozco a todos los miembros de nuestra Organización, así como espero de ellos el cumplimiento satisfactorio de sus responsabilidades. En la reunión de todo el personal que convoqué el 27 de setiembre pasado, anuncié mi propósito de financiar este beneficio a todos aquellos que cumplan con los requisitos a que me refiero en esta comunicación.

La naturaleza de este análisis y su complejidad, unida a la difícil situación económica de la Organización, ha retardado más allá de mi deseo esta decisión.

Me es muy grato poner a consideración del Comité de Personal que usted preside, las siguientes condiciones básicas para vacaciones en el lugar de origen de los funcionarios locales:

a) Todos aquellos que ingresaron a nuestra Organización antes del 1° de enero de 1975, que tienen visa G-4, tendrán dicho derecho, una vez cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años de trabajo.

b) A partir de 1975, durante los primeros tres años, este beneficio será acordado por orden de precedencia a aquellos empleados con la mayor antigüedad. Debemos proceder así, dado que si todos viajan en el mismo año el trabajo de la Organización se vería comprometido, en vista que no hay fondos para pagar reemplazantes de corto plazo. El esquema que aparece en el cuadro adjunto muestra que los costos se distribuirán en forma relativamente homogénea cada año.

(c) Aquellos que ingresen a la Organización a partir del 1° de enero de 1975 tendrán igual beneficio cada dos años de servicios satisfactorios, después de un período inicial de tres años.

(d) La Organización pagará los gastos de viaje para el funcionario y sus dependientes con derecho, de acuerdo con el Reglamento vigente.

De un estudio sobre este beneficio en los otros Organismos Internacionales con sede en Washington, se desprende que prácticamente todos aquellos que están en el Sistema Común no lo conceden. Hacen excepción el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo. En ellos, coincide con los términos que se detallan en esta comunicación.

Como el presupuesto para 1975 ya fué aprobado por la XIX Conferencia Sanitaria Panamericana, este incremento depende de la decisión del Comité Ejecutivo, si es que queremos llevarlo a la práctica el año próximo. Con el objeto de comunicarme con sus miembros a la mayor brevedad, le sabré agradecer su respuesta no más tarde del día 10 de enero de 1975.

Anexo

LICENCIA PARA VISITAR EL LUGAR DE ORIGEN RELATIVA AL PERSONAL
DE SERVICIOS GENERALES ESTABLECIDO EN WASHINGTON

Plan y costos estimados

AÑO	(1) TIEMPO DE SERVICIO PARA OBTENER LA PRIMERA LICENCIA	ESTIMADOS 1a. LICENCIA Personal	1a. LICENCIA Fam. a cargo	2a. LICENCIA Personal	2a. LICENCIA Fam. a cargo	3a. LICENCIA Personal	3a. LICENCIA Fam. a cargo	TOTAL ANUAL
I (1975)	1954 - 1968	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		-0-		$49,526
II (1976)	1969 - 1971	(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		-0-		$44,854
III (1977)	1972 - 1974	(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	-0-		$76,634
		* * * * * * FIN DE ESCALONAMIENTO * * * * * *						
IV (1978)	1975			(33) $38,874	(15) $ 5,980	-0-		$44,854
V (1979)	1976			(29) $19,988	(18) $ 7,120	(32) $26,896	(43) $22,630	$76,634

(1) Año en que se comienza a prestar servicio en Washington, D.C.

(Licencia cada 2 años de servicio calificado después de completar un período inicial de servicio de 3 años)

ANEXO 3.a

RESOLUCIONES RELATIVAS A DISPOSICIONES Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DEL PERSONAL DE LA OSP Y DE LA OMS, APROBADAS POR LOS CUERPOS DIRECTIVOS 1949-1968

Los Cuerpos Directivos de la OPS han subrayado sistemáticamente la necesidad de aplicar "las mismas normas y procedimientos que rigen el personal de la OSP y de la OMS que trabaja en un esfuerzo común".

A continuación se mencionan las resoluciones aprobadas:

1949 - CE7.R4
1949 - CD3.6
1950 - CD4.16
1950 - CD4.18
1950 - CD4.19
1951 - CE13.R14
1951 - CD5.19
1951 - CD5.22
1952 - CE6.19
1954 - CE22.R18
1956 - CE28.R15
1958 - CSP15.31
1958 - CE34.R5
1959 - CD11.19
1961 - CE44.R1
1961 - CE43.R6
1967 - CD17.34
1968 - CE9.R19

AIDE-MEMOIRE: CONTRATACION DE PERSONAL DE LA CATEGORIA DE SERVICIOS GENERALES

El Comité de Expertos de 1949 recomendó y la Asamblea General aprobó la resolución siguiente que sigue siendo el principio básico válido para el personal de la categoría de Servicios Generales, por cuanto éste debe ser contratado principalmente dentro del mercado de mano de obra local y cuando éste no permita obtener los candidatos necesarios con preparación adecuada, la zona se extiende para abarcar la contratación en los países vecinos.

Resolución 470 (V)

> "El Secretario General fijará normalmente las escalas de sueldos para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y los sueldos o salarios para los trabajadores manuales, a base de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad donde se encuentre la oficina de las Naciones Unidas de que se trate; cuando lo estime adecuado, el Secretario General podrá establecer normas y límites de sueldo para el pago de un subsidio de no residente a los funcionarios de Servicios Generales reclutados fuera de la región donde se encuentra la oficina."

El Informe de la CCAA de la 19a Reunión, de fecha 10 de abril de 1958 (CO-ORD/R.264), contiene los siguientes párrafos que confirman de nuevo la posición:

Párrafo 36

> "La Comisión examinó a fondo las condiciones de servicio del personal de Servicios Generales. La política vigente de basar la escala de sueldos locales en el principio de 'la mejor escala prevaleciente' fue confirmado y se revisó el texto del acuerdo interinstitucional sobre Principios y procedimientos rectores para establecer y revisar la escala de sueldos locales. El texto revisado se acompaña como Anexo II. Una propuesta de la UNESCO para efectuar una modificación de fondo en dichos Principios no fue adoptada, pero se convino en que la modificación podría ser aplicada experimentalmente por la UNESCO en la zona de París. En cuanto a la totalidad de las condiciones de empleo del personal de Servicios Generales, se aceptó la política general de incluir a dicho personal en el sistema común de licencia y beneficios de seguridad social. Se examinó la posición de las organizaciones con respecto a la política de contratación y se volvió a confirmar el principio general de que los puestos designados de la categoría de Servicios Generales deben normalmente ser cubiertos por contratación local o contratación de una zona vecina. Se examinó también la extensión de la categoría de Servicios Generales."

Párrafo 47

"Subsidio de no residente. Después de examinar los criterios que podrían aplicarse para determinar el importe del subsidio de no residente, se llegó a la conclusión de que no era posible establecer una fórmula que respondiera a las diversas condiciones y exigencias de una zona a otra. Se reafirmó el principio rector según el cual "la base para establecer dicho subsidio será el incentivo mínimo necesario para contratar y retener personal debidamente calificado del país más cercano donde se pueda obtener dicho personal. El importe del subsidio de no residente debe fijarse independientemente de los sueldos y no debe reajustarse automáticamente cuando éstos sean revisados."

Párrafos 56-58

"Aunque normalmente el personal de Servicios Generales debe ser contratado en la localidad o en zonas vecinas, se reconoció que en algunas circunstancias un funcionario de esa categoría puede ser transferido de un lugar de destino a otro o designado temporalmente a un lugar lejos de éste.

"Cuando un funcionario de Servicios Generales sea transferido, su remuneración será pagada según el sistema local de sueldos del nuevo lugar de destino, es decir a base de la escala de sueldos locales más el subsidio de no residente según corresponda.

"Si las necesidades de la Organización exigen la designación temporal de un funcionario de Servicios Generales a un lugar lejos del de su trabajo habitual, dicho funcionario deberá normalmente continuar recibiendo los emolumentos básicos relacionados con su lugar de trabajo habitual, más un subsidio de subsistencia que le permita sufragar los costos adicionales en que incurra como consecuencia de la misión temporal. En el caso de una misión muy breve, el subsidio será por lo general superior al de una misión de duración relativamente prolongada."

La Oficina de Personal de la CCAA preparó, previa solicitud, un texto revisado del documento CO-ORD/CC/SO/72 que se publicó como Rev. 1, que fue adoptado por la CCAA y aprobado por el CCA en abril de 1964 y examinado y respaldado por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional en mayo de 1965. Se acompaña fotocopia de este documento donde se consignan los principios básicos.

Los documentos siguientes, que han sido facilitados a las oficinas regionales, contienen información adicional:

CCAQ/S.33/R.26(PER), marzo de 1971:

Apéndice A. Proyecto de informe sobre la determinación de condiciones de servicio para la categoría de Servicios Generales, y

Apéndice B. Antecedentes históricos sobre el origen de la categoría de Servicios Generales.

(En este documento figura la información facilitada al Comité Especial encargado de Revisar el Sistema de Sueldos de las Naciones Unidas.)

Documento A/8728, 1972:

También es pertinente el Informe del Comité Especial Encargado de Revisar el Sistema de Sueldos de las Naciones Unidas. Volumen I, Capítulo IV (pág. 88 del texto inglés.)

El Artículo 3.2 del Estatuto del Personal y el Artículo 310.1 del Reglamento del Personal de la OMS son pertinentes a este respecto. Se observará que la última línea del Artículo 310.1 del Reglamento del Personal estipula que la representación geográfica no se toma en cuenta en relación a los puestos de categoría de Servicios Generales.

PER/ECP
27 de junio de 1973

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES POR NACIONALIDAD Y CLASIFICACION DE VISADO[1]

Washington, D.C.

Nacionalidad	OPS		OMS		Total	
	G-IV	Res.	G-IV	Res.	G-IV	Res.
Alemania	0	1	0	0	0	1
Argentina	3	4	1	1	4	5
Australia	1	1	0	0	1	1
Bolivia	2	3	1	1	3	4
Brasil*	1	2	0	0	1	2
Colombia	4	11	1	4	5	15
Corea	0	1	0	0	0	1
Costa Rica	1	2	0	0	1	2
Cuba	0	7	0	2	0	9
Chile	5	2	1	0	6	2
China	1	0	0	0	1	0
Ecuador	2	8	3	2	5	10
El Salvador	3	2	0	1	3	3
Filipinas	7	2	2	2	9	4
Francia	0	3	0	0	0	3
Guatemala	10	5	6	2	16	7
Haití	2	1	0	0	2	1
Honduras	3	2	0	2	3	4
India	2	0	0	0	2	0
Irlanda	0	1	0	0	0	1
Jamaica	0	4	0	0	0	4
México	3	1	1	2	4	3
Nicaragua	2	2	0	1	2	3
Panamá	2	1	0	1	2	2
Perú	11	4	2	2	13	6
Reino Unido	0	2	1	1	1	3
República Dominicana	1	0	0	0	1	0
Trinidad	0	1	0	0	0	1
Uruguay	2	3	0	1	2	4
Venezuela	3	0	0	0	3	0
T o t a l	72	76	19	25	91	101
Ciudadanos estadounidenses		57		18		75

*Un funcionario tiene visado diplomático

FUENTE: Oficina de Personal, OSP/OMS

DERECHOS

MODELO DE COMPARABILIDAD

ANEXO 5

DERECHOS	B.I.D.	B.I.R.F. (BANCO MUNDIAL)	OSP/OMS[1]
Licencia para visitar el lugar de origen	Todos los empleados regulares con visado G-4 estadounidense tienen derecho a licencia para visitar el lugar de origen. Pueden ser contratados localmente o internacionalmente. Pueden optar a ella quienes son ciudadanos de un país distinto del de asignación.	El funcionario debe tener y retener visados G.IV. El funcionario con residencia permanente que cambia su visado a G.IV y lo mantiene. El cónyuge y los hijos tienen plenos derechos a licencia para visitar el lugar de origen, beneficios de educación, repatriación y reasentamiento.	Todo funcionario a tiempo completo ... cuyo lugar de trabajo oficial esté fuera del país de residencia establecido en la fecha de su nombramiento tiene derecho a licencia para visitar el lugar de origen. El derecho a dicha licencia consiste en tiempo de viaje sin imputarlo a la licencia anual, transporte de regreso del funcionario y de sus familiares en condiciones de optar al mismo.
Frecuencia	El primer derecho se reconoce después de tres años de servicio ininterrumpido y cada dos años en lo sucesivo.	Cada dos años en clase económica o cada tres años en primera clase. En virtud de la opción de dos años, la licencia para visitar el lugar de origen puede retrasarse seis meses; en virtud de la opción de tres años, el atraso puede ser hasta un máximo de doce meses.	La frecuencia es cada dos años de servicio calificado.
Repatriación	Repatriación. Los empleados regulares tienen derecho después de tres años de servicio ininterrumpido si han sido contratados en su lugar de trabajo.	La repatriación se prevé después de un mínimo de cinco años de servicio al país de origen o a cualquier otro lugar fuera del país de designación oficial dentro del límite de costo comparable. Los componentes principales de la repatriación son el viaje, el traslado de efectos personales y el subsidio de reasentamiento.	Prima de repatriación Un funcionario que haya prestado por lo menos un año de servicio ininterrumpido fuera del país de su lugar de residencia tiene derecho a percibirla, como asimismo los familiares a su cargo.
Beneficios de educación	Los beneficios de educación para las personas a cargo se limitan a las oficinas sobre el terreno. No se conceden a quienes trabajan en Washington. Se prevé la concesión de subsidios de educación al personal. El 75% del costo anual de la matrícula es reembolsado por cursos seguidos en instituciones de enseñanza superior.	Los beneficios de educación se conceden por cada hijo. El máximo general por hijo es $1,800 para educación dentro del país del lugar de destino, hasta $2,250 fuera del lugar de destino oficial. La edad límite para percibir el subsidio de educación es 24 años o hasta el final del año académico de su 24o. cumpleaños. (Efectivo a partir del 1o. de septiembre de 1975). El funcionario que tiene y conserva visado G.IV estadounidense puede optar a los beneficios de educación si trabaja en la Sede.	El subsidio de educación se concede al funcionario contratado internacionalmente. El importe del subsidio es igual al 75% del costo de asistencia, hasta un máximo de $1,500 por año.
Subsidio al cónyuge	El subsidio al cónyuge es de $675.00.	El subsidio al cónyuge es de $500 por año, más 1.5% del sueldo neto superior a $10,000. (Efectivo a partir del 1o. de mayo de 1975).	El subsidio al cónyuge es de $400 por año.
Subsidio por hijos a cargo	El subsidio familiar se concede a cualquier número de hijos hasta 25 años de edad. Hasta los 19 años, sin restricción, el subsidio es de $400 por año y por hijo.	El subsidio por hijos a cargo es $400 por año, por hijo (efectivo a partir del 1o. de mayo de 1975).	El subsidio por familiares a cargo es $250 por año por hijo, hasta un máximo de seis hijos.
Subsidio por familiares a cargo secundarios	El subsidio por familiares a cargo secundarios es $275 por año que se concede a un máximo de dos.	El subsidio por familiares secundarios a cargo es de $250 por año.	El subsidio por familiar a cargo secundario es de $200 por año. También se concede el subsidio por misión (Clase "S").

[1]Bajo el epígrafe CONDICIONES ESPECIALES DE EMPLEO (Serie de Artículos 1100-1199), el Reglamento del Personal de la OSP especifica las condiciones y restricciones relativas al disfrute de esos beneficios. El Artículo 1110.4 dice: "Este subsidio y estas remuneraciones deberán suprimirse cuando el Director determine que el miembro del personal ha adquirido el estado de residente en el país del lugar de destino". Esto concuerda con el procedimiento seguido en Ginebra, en virtud de la disposición II.10.355.1 del Manual de la OMS: "si el funcionario cambia su condición de residente de modo que puede ser considerado como residente permanente del país del lugar de destino, y sobre todo si adquiere la nacionalidad del país de éste".

Los funcionarios de la OSP afectados (véase Anexo IV) son no residentes, es decir titulares de visado G-IV estadounidense que, por lo tanto, tienen derecho a esos beneficios. Sin embargo, no se han aplicado las disposicions pertinentes del Reglamento del Personal.