

*consejo directivo*



ORGANIZACION  
PANAMERICANA  
DE LA SALUD

XXV Reunión

Washington, D.C.  
Septiembre-Octubre 1977

*comité regional*

ORGANIZACION  
MUNDIAL  
DE LA SALUD

XXIX Reunión



**INDEXED**

CD25/INF/4 (Esp.)  
19 septiembre 1977  
ORIGINAL: ESPAÑOL

PRESENTACION DEL 27o. COMITE DEL PERSONAL A LA  
XXV REUNION DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA OPS

COMENTARIOS DEL DIRECTOR DE LA OPS SOBRE LA  
PRESENTACION DEL 27° COMITE DEL PERSONAL A LA  
XXV REUNION DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA OPS

El Director tiene el honor de transmitir el Documento de Información CD25/INF.4, preparado por la Asociación del Personal de la OPS/OMS. Al introducir el documento, el Director desea hacer las siguientes observaciones.

En cuanto al acceso del Comité del Personal de la OPS/OMS a los Cuerpos Directivos, el Director desea señalar el hecho de que las opiniones de éste en áreas relacionadas con las funciones para las cuales tienen responsabilidad, son presentadas a los Cuerpos Directivos de la Organización Mundial de la Salud, por intermedio del Comité del Personal de la OMS, según se indica en el Documento EB-57/SR/4, Actas Resumidas del Comité Ejecutivo de la OMS.

Durante los últimos dos años, la Organización ha proporcionado al Comité del Personal de la OPS/OMS facilidades de oficina, personal, licencia administrativa y servicios telegráficos y de correo, para facilitarles el desempeño de sus responsabilidades, con un costo para la Organización de aproximadamente 40,000.00 dólares por año. Además, se ha utilizado una cantidad considerable de horas de trabajo en actividades de la Asociación del Personal.

A partir del 1o. de octubre de 1976, decidimos conceder al Comité del Personal de la OPS/OMS el privilegio de participar en la selección de personal, permitiéndoles la presencia de un observador en las reuniones del Comité de Selección.

El Director desea señalar que los nombramientos de carrera han sido suspendidos por la OMS a partir de julio de 1976, de acuerdo con la Resolución WHA29.48. La OPS ha tomado una acción similar, con el objeto de ajustarse a esta decisión. En 1976, diez miembros del personal profesional y ocho del de servicios generales de la Organización recibieron nombramientos de carrera. Al tratar este asunto, queremos enfatizar que el Director simpatiza con las ventajas que significan para el personal el obtener nombramientos de carrera. Sin embargo, tomando en cuenta la necesidad de que la Organización cuente entre su personal con individuos asignados a proyectos específicos, y que su estructura financiera depende mayormente de recursos extrapresupuestarios, es preciso que nuestras obligaciones contractuales con el personal reflejen la capacidad de la OPS de utilizar sus servicios en el futuro, así como de remunerarlos con fondos presupuestados.

Durante el año 1976 se efectuaron 126 nombramientos de personal, de los cuales el Director encontró necesario nombrar a 18 sin el beneficio de una recomendación de un Comité de Selección. De éstos, 8 fueron nombrados para proyectos no financiados con fondos del Presupuesto Regular de la OPS/OMS. En todos los casos, los individuos nombrados llenaban los requisitos del puesto.

Se estima que ha habido progreso en conseguir la participación del Personal en el proceso de decisiones de la Administración. El Comité de Programación de la Sede y el Subcomité de Programas han brindado una oportunidad para este propósito. El enfoque multidisciplinario que da

énfasis a programas, en vez de proyectos, ha aumentado también la participación del personal no sólo de la Sede sino del campo. Los Representantes de Países han participado directamente en las decisiones de programación en forma continuada. Se han realizado reuniones periódicas del personal, formulado directivas y llevado a cabo otras actividades con el objeto de mejorar la participación y comunicación entre el personal.

Han aumentado substancialmente las oportunidades de adiestramiento y desarrollo del personal. Se ha nombrado a un Oficial encargado de la planificación de recursos humanos y desarrollo del personal, con el propósito de llevar a cabo un programa cuidadosamente formulado para acrecentar los conocimientos y habilidades del personal de la Organización y para maximizar la inversión en nuestros recursos humanos.

Recientemente la OMS ha abolido el Comité Permanente encargado de revisar la situación del "personal que se encuentra al tope del grado", principalmente debido a su incapacidad de proporcionar soluciones factibles. No obstante, nos encontramos en el proceso de recolectar información sobre cada caso donde un individuo esté al tope del grado y continuaremos nuestra búsqueda hacia soluciones apropiadas.

También se les ha brindado a los miembros del personal la oportunidad de utilizar los procedimientos internos de apelación, cuando existe una duda razonable de que el reglamento de personal no ha sido aplicado correctamente. El procedimiento mismo se encuentra en proceso de revisión para lograr un balance más equitativo tanto para los miembros del personal como para la

Organización. A este respecto, el Director estima que se deberán introducir aquellos cambios o mejoras que se consideren necesarios dentro de nuestras limitaciones presupuestarias actuales.

Existe un número de proyectos en los cuales la Administración y el Comité del Personal han estado participando conjuntamente. Estos incluyen comités para la revisión de salarios del personal de servicios generales, clasificación de puestos, flexibilidad en el horario de trabajo, igualdad de derechos para la mujer, reclutamiento internacional para personal de servicios generales y aumentos por méritos de servicio.

Además, se han desarrollado un número considerable de programas de personal, en beneficio tanto del personal como de la Organización, en las áreas de sistemas de informes de evaluación, procedimientos de selección, desarrollo del personal, calendarios de adiestramiento y otras actividades de adiestramiento de personal. Se le solicitó al Comité del Personal que presente sus puntos de vista durante las etapas de preparación de los programas antes citados.

El Director considera que existen áreas donde todavía queda mucho por hacer. Obviamente, nuestros esfuerzos deberán estar sujetos a nuestra capacidad para asignar los recursos necesarios, tomando en consideración que nuestro objetivo principal es servir a los Gobiernos Miembros de esta Organización.

Finalmente, al transmitir a ustedes las opiniones de la Asociación del Personal sobre asuntos seleccionados, en los cuales el Comité considera que existen posibilidades de mejoramiento, el Director, aún cuando reconoce que existe una vía de comunicación administrativa para que el Comité del Personal de la OPS/OMS ventile sus opiniones ante los Cuerpos Directivos de la Organización Mundial de la Salud, no obstante toma esta decisión de transmitir las al Consejo Directivo. Es de esperarse que este esfuerzo de parte tanto de la Administración como de los miembros del Consejo Directivo, sea apreciada por el Comité del Personal y reconocida como una expresión más de nuestro mutuo interés de mejorar los servicios de la Organización a sus Gobiernos Miembros, a través de un personal que reconoce tanto los privilegios como las responsabilidades que se derivan de formar parte de nuestra Organización.

PRESENTACION DEL 27o.

COMITE DEL PERSONAL

A LA

25a. SESION DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA OPS

POR CONDUCTO

DEL

DR. HECTOR R. ACUÑA  
DIRECTOR

Washington, D.C.

12 de agosto de 1977

## INTRODUCCION

Por disposición de los Cuerpos Directivos, la responsabilidad por la administración de la Secretaría de la OPS/OMS incumbe a su Director. Por disposición de los Cuerpos Directivos, también comparte la responsabilidad de garantizar el respeto a los derechos y la dignidad del personal un Comité que lo representa denominado "Comité del Personal". Esta es una grave responsabilidad que los Comités del Personal de todo el sistema común de las Naciones Unidas tratan de desempeñar.

En el sistema común de las Naciones Unidas, los representantes electos del personal pueden presentar sus preocupaciones no sólo a las autoridades administrativas, sino también a sus respectivos Cuerpos Directivos.

El 27o. Comité del Personal espera que este informe servirá para mantener contacto con nuestros Cuerpos Directivos, para ponerlos al día respecto de asuntos que preocupan al personal dentro de la Secretaría y para reiterar el deseo de los representantes del personal de ser invitados a dirigirse al Consejo Directivo cuando se discutan esos asuntos.



## I. ACCESO A LOS CUERPOS DIRECTIVOS

En 1974 y 1975 se permitió el acceso de los representantes del personal de la OPS/OMS a los Cuerpos Directivos por conducto de la administración. En esa oportunidad, el Comité del Personal de la OPS solicitó a la administración autorización para dirigirse directamente al Comité Ejecutivo de la OPS, solicitud que fue rechazada en el Comité Ejecutivo por un voto.

Al año siguiente, la Asociación del Personal de la Sede de la OMS formuló una solicitud análoga al Consejo Ejecutivo, la que fue aprobada.

Señalamos respetuosamente al Consejo Directivo los temas 8 y 9 del informe conjunto CCAQ/FICSA\*, en el que se señala que los representantes del personal deben tener acceso al Cuerpo Directivo de la Organización en asuntos que son de la competencia de ese organismo,

*"y que el acceso a un cuerpo directivo significativo implica no sólo comparecencia oficial, sino también la libertad de los representantes del personal para responder a preguntas de miembros de ese organismo, así como libertad para informar a cualquiera de ellos acerca del punto de vista del personal".*

Señalamos respetuosamente que aunque el personal y la administración tienen inevitablemente los mismos objetivos, pueden diferir ampliamente en el procedimiento para alcanzarlos; de ahí que las opiniones del personal deban también ser presentadas a los Cuerpos Directivos de la Organización para su estudio y revisión. No hay motivo para que las relaciones entre las dos partes sean antagónicas. Sin embargo, cualquier desacuerdo razonable en cuanto a la repercusión de ciertas normas sobre las condiciones

---

\* Comisión Consultativa Sobre Asuntos Administrativos de las Naciones Unidas / Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales.

de empleo del personal deben ser objeto de la debida consideración de acuerdo con las disposiciones del Artículo 12.4 del Estatuto del Personal cuyo texto dice:

*"En caso de duda en cuanto al significado de los artículos precedentes, el Director está autorizado para formular decisiones sujetas a confirmación por el Comité Ejecutivo en su próxima reunión".*

En vista de que hasta la fecha, sólo las "dudas" sostenidas por la administración han sido señaladas a la atención del Comité Ejecutivo y del Consejo Directivo, solicitamos respetuosamente que se conceda acceso análogo a los representantes del personal para que puedan manifestar sí, en su opinión, la interpretación dada a asuntos referentes a condiciones de servicio (que son de su incumbencia en virtud del Estatuto del Personal) redundan en beneficio del personal y de la Organización.

## II. DERECHO DE REPRESENTACION

El Artículo 8.1 del Estatuto del Personal dispone que el Director de la OPS,

*"tome disposiciones para que el personal pueda participar en la discusión de las políticas referentes a los asuntos de personal".*

El Artículo 1220 del Reglamento del Personal requiere que en cualquier consulta,

*"relativa a la política de personal o a las condiciones del servicio, los representantes del personal debidamente elegidos serán considerados por la Oficina como representantes de la opinión de este sector del personal que los ha elegido".*

La intención del Artículo 8.1 del Estatuto del Personal fue elucidada por el Dr. B. Chisholm durante la Primera Asamblea Mundial de la Salud en los términos siguientes:

*"La intención de este artículo es dar oportunidad a los miembros del personal para que participen plenamente en la discusión de todas las condiciones que afectan su servicio con la Organización, de modo que en la planificación y la redacción de artículos del Reglamento del Personal, todo el personal pueda pronunciarse a través del Comité del Personal que se establezca con tal finalidad".*

Poco tiempo después se aprobó el Artículo 1410 (actualmente 1220) del Reglamento del Personal, cuya traducción no oficial decía:

*"Con el objeto de garantizar la comunicación continua entre el personal y el Director, el personal nombrará un Comité que se denominará Comité del Personal. Este Comité tendrá derecho a participar en la discusión de asuntos relativos a nombramiento, ascenso y condiciones de servicio".*

El vocablo "discusión" se define generalmente como,

*"consideración de un asunto en debate abierto...como trato formal de un tema...como deliberación a fin de llegar a conclusiones o convencer\*"*.

Por consiguiente, el propósito inconfundible de los legisladores es claro. Los representantes del personal tienen derecho, por disposición de los Cuerpos Directivos, a expresar su opinión respecto de aquellas condiciones que afectan su vida de trabajo. Interesa señalar que a fines del decenio de 1920, los Cuerpos Directivos tenían ya una clara visión de este concepto según se refleja en los artículos del Reglamento.

Con respecto al principio de consulta, la Junta Asesora de la Administración Pública Internacional (ICSAB) ha manifestado:

---

\* Webster's Seventh New Collegiate Dictionary.

*"Es deber de la Administración consultar activa y afirmativamente con miras a lograr acuerdo y no a escuchar al personal mientras que su facultad exclusiva de decisión... la consulta es un proceso no simplemente de escuchar las opiniones del personal, sino de discutir los asuntos antes de adoptar una decisión final".*

Sin embargo, solo en Febrero de 1975 la Comisión Consultativa en Asuntos Administrativos se ocupó de este importante asunto de las relaciones entre el personal y la administración que afectan la administración pública internacional.

Con tal finalidad, dicha comisión y FICSA decidieron convocar un Grupo de Trabajo mixto sobre relaciones administración/personal. Se observará que el Presidente de FICSA fue elegido por unanimidad para presidir ese Grupo de Trabajo que se reunió durante una semana en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Este Grupo rindió un informe, CCAQ Documento 541/R30, de fecha 28 de febrero de 1975, que fue sometido a la consideración del Comité Administrativo de Coordinación (CCA). Los jefes ejecutivos de organismos afiliados al sistema común de las Naciones Unidas, en una reunión del Comité Administrativo de Coordinación, entre los cuales figuraba el Director General de la OMS, apoyaron las recomendaciones formuladas en el documento mencionado para aplicarlas en los diversos organismos.

Reproducimos a continuación los puntos 4 a 7 de dicho documento (Documento CCAQ 541/R30 del 28 de febrero):

*"4. Se acordó como punto de partida, tal vez fuese necesario y útil reiterar lo que debe reconocerse en general en todos los niveles de todas las organizaciones, es decir que:*

- '(a) Una presentación dinámica y bien informada de las opiniones del personal es un elemento esencial de la buena administración en todos los niveles que*

*interesa a la Organización promover y que requiere como su vehículo la representación del personal libremente establecida y oficialmente reconocida por la administración';*

- '(b) El personal de una organización tiene derecho a participar en el proceso de determinar sus condiciones de servicio';
- '(c) La estructura de la representación del personal en cualquier organización debe ser decidida por el propio personal';
- '(d) El reconocimiento de alguien como representante del personal es la prerrogativa del jefe ejecutivo y a de ejercerse de conformidad con las disposiciones reglamentarias de la propia organización<sup>1/1</sup>''.

"5. La relación entre la administración y los representantes del personal debe ser la de un diálogo continuo que, en diversos momentos y en relación con diversos asuntos, consista en determinación de los hechos, intercambio de información, invitación a dar a conocer reacciones, debate, consulta activa y afirmativamente con miras a lograr acuerdo y negociación. Los objetivos de ese diálogo deben ser:

- '(a) Un intercambio máximo de información e impresiones'.
- '(b) La comprensión mutua de asuntos y motivaciones'.
- '(c) Acuerdo sobre un punto de vista común de ser esto apropiado para el asunto en discusión''.

"6. Dicho diálogo es completamente eficaz solo en el marco de una conversación entre iguales y la negociación solo puede efectuarse si existe esta condición. El Grupo de Trabajo examinó en cierto modo la posibilidad de definir lo que puede y no puede ser negociable, pero llegó a la conclusión de que ésto solo podría determinarse en una organización dada y en un momento dado. En general las condiciones de empleo y el bienestar del personal deben ser negociables. Naturalmente la negociación de un asunto es posible sólo si éste es de la competencia de ambas partes. La delegación de autoridad varía enormemente y lo que puede

---

1/ Artículo 8.1 del Estatuto del Personal.  
Artículos 1210 y 1220 del Reglamento del Personal.

ser del ámbito de un jefe ejecutivo de una organización puede estar reservado a un cuerpo directivo en otra. La consulta con el fin de adoptar una posición común puede y debe tener lugar dondequiera que se desee llegar a una decisión final (y si el objetivo expreso de la consulta es el acuerdo)".

"7. Se convino en que la consulta y la negociación debe tener lugar al nivel práctico más bajo y entre quienes estén mejor informados acerca de los asuntos de que se trate. Sin embargo, para aceptar y aplicar este principio es preciso:

- '(a) Que tanto la Organización como los representantes del personal deleguen autoridad y responsabilidad para concertar un diálogo eficaz en esos niveles';
- '(b) Que ambas partes moderen cualquier tendencia a elevar la consulta a niveles más elevados a menos que sea realmente necesario'".

### III. PREOCUPACIONES DEL PERSONAL

El Comité del Personal de la OPS/OMS reconoce que en las relaciones entre la administración y el personal ha habido en nuestra Secretaría varias mejoras recientes, entre las cuales mencionaremos:

1. el espacio facilitado al Comité del Personal para su oficina y sala de reunión
2. los servicios de secretaría que se le han brindado
3. el uso de servicios de correo y telex para comunicarse con el personal de las oficinas de campo
4. la inclusión de un observador del personal en las reuniones de los comités de selección
5. la formulación de planes para el adiestramiento del personal.

Sin embargo, las esperanzas del personal no han sido plenamente satisfechas en los aspectos mencionados a continuación:

1. la necesidad de una declaración de política en la que se defina claramente un programa coherente de desarrollo de un servicio de carrera
2. la adhesión a las disposiciones de los Artículos 310 y 376 del Manual, según las cuales algunos nombramientos no deben efectuarse sin oposición
3. la participación del personal en el programa de la Organización
4. la participación de los representantes del personal en la etapa inicial de la discusión de propuestas que afectan las condiciones de empleo del personal
5. el estancamiento de los funcionarios en el último escalón del grado
6. la adhesión al espíritu e intención del Artículo 4.4 del Reglamento del Personal, que estipula que se ha de dar preferencia al personal en servicio en las oportunidades de ascenso cuando su preparación sea igual a la de los candidatos del exterior
7. la aplicación del procedimiento jurídico en lo que concierne al procedimiento de apelación
8. el progreso en la eliminación de discriminación por motivos de sexo
9. mayor seguridad en cuanto a contratos
10. los mecanismos para mejorar las relaciones humanas entre supervisores y personal
11. la igualdad en la aplicación de las normas de la OMS al personal de la OPS
12. la eliminación de gastos al parecer innecesarios.

Confiamos en que el Consejo Directivo, conocedor de que estas inquietudes y preocupaciones influyen en la labor del personal, promoverá un diálogo continuo entre el personal y la administración con el fin de resolver esos asuntos y como una manera de mejorar el programa de la Organización.

#### IV. PROPUESTA RELATIVA AL NOMBRAMIENTO DE UN INTERMEDIARIO (OMBUDSMAN)

Con el fin de resolver satisfactoriamente algunos de los problemas antes mencionados, el Comité del Personal ha presentado al Director una propuesta relativa al establecimiento del cargo de intermediario.

Se ha reconocido que ese cargo constituye una innovación y un avance progresivo en las relaciones humanas. Se relaciona directamente con el ideal de condiciones de empleo equitativas, a las que esta Organización, en su calidad de organismo de las Naciones Unidas, está dedicada, y es una medida directa para mejorar la comunicación y comprensión, factores ambos de importancia vital en una organización de esta naturaleza.

El Comité del Personal no formularía esta propuesta si no estuviera convencido de su necesidad y de los efectos prácticos que reportaría el establecimiento de ese cargo. Otras organizaciones que lo han establecido experimentalmente han decidido continuarlo. En la OMS, la jurisdicción del intermediario se ha ampliado para incluir la Región de EURO. Estos resultados positivos son prueba convincente de la función vital que podría desempeñar ese cargo en nuestra Organización y, por este motivo, el Comité del Personal recomienda encarecidamente que esta propuesta sea objeto de mayor consideración.



Otro motivo igualmente imperioso para establecer el cargo de intermediario es el costo cada vez mayor de las apelaciones. Se estima que las cuotas pagadas al abogado de la Organización, más el costo de horas-hombre que dedica la Junta de Apelaciones es bastante igual al costo previsto de un intermediario, si no dos veces éste.

Por lo tanto, los representantes del personal desean asegurar al Consejo Directivo que en sus actividades no ignoran ni olvidan el hecho de que con fondos públicos, confiados a los Gobiernos Miembros por los pueblos a los que prestan servicio, se financia el costo de la Secretaría.

#### V. CONCLUSIONES

En conclusión el 27o. Comité del Personal vuelve a reiterar su deseo de ser invitado a dirigirse al Consejo Directivo cuando se discutan asuntos que preocupan al personal dentro de la Secretaría.

También confiamos en que el Consejo Directivo, conocedor de que las inquietudes mencionadas influyen en la labor del personal, promoverá un diálogo continuo entre el personal y la administración con el fin de resolver esos asuntos y como una manera de mejorar el programa de la Organización.

Los representantes del personal estarán a la disposición de cualquier miembro del Consejo Directivo que desee mayor información sobre las preocupaciones aquí expresadas.