



*executive committee of  
the directing council*

PAN AMERICAN  
HEALTH  
ORGANIZATION

*working party of  
the regional committee*

WORLD  
HEALTH  
ORGANIZATION



103rd Meeting  
Washington, D.C.  
June-July 1989

CE103/SR/8  
29 June 1989  
ORIGINAL: ENGLISH-SPANISH

PROVISIONAL SUMMARY RECORD OF THE EIGHTH PLENARY SESSION  
ACTA RESUMIDA PROVISIONAL DE LA OCTAVA SESION PLENARIA

Thursday, 29 June 1989, at 9:00 a.m.  
Jueves, 29 de junio de 1989, a las 9:00 a.m.

Chairman: Dr. Eugene Laurent Trinidad and Tobago  
Presidente: Trinidad y Tabago

Contents  
Indice

Item 3.3: Report of the Award Committee of the PAHO Award for Administration, 1989  
Tema 3.3: Informe del Jurado del Premio OPS en Administración, 1989

(continued overleaf)  
(continúa al dorso)

Note: This summary record is only provisional. The summaries of statements have not yet been approved by the speakers, and the text should not be quoted. Representatives are requested to notify Document Services (Room 207), in writing, of any changes they wish to have made in the text. Alternatively, they may forward them to the Chief, Conference Services, Pan American Health Organization, 525 - 23rd St., N.W., Washington, D.C., 20037, USA, by 28 July 1989. The edited records will be published in the Proceedings of the Meeting.

Nota: Esta acta resumida es solamente provisional. Las intervenciones resumidas no han sido aun aprobadas por los oradores y el texto no debe citarse. Se ruega a los Representantes tengan a bien comunicar al Servicio de Documentos (Oficina 207), por escrito, las modificaciones que deseen ver introducidas en el texto. Como alternativa, pueden enviarlas al Jefe del Servicio de Conferencias, Organización Panamericana de la Salud, 525 - 23rd St., N.W., Washington, D.C., 20037, EUA, antes del 28 de julio de 1989. Los textos definitivos se publicarán en las Actas de la Reunión.

Contents (cont.)Indice (cont.)

- Item 3.4: Report of the Subcommittee on Inter-American Nongovernmental Organizations in Official Relations with PAHO: Review of the List of Inter-American Nongovernmental Organizations in Official Relations with PAHO
- Tema 3.4: Informe del Subcomité sobre Organizaciones Interamericanas No Gubernamentales en Relaciones Oficiales con la OPS: Revisión de la lista de Organizaciones Interamericanas No Gubernamentales en Relaciones Oficiales con la OPS
- Item 6.1: Statement by the Representative of the PAHO/WHO Staff Association
- Tema 6.1: Intervención del Representante de la Asociación del Personal de la OPS/OMS
- Item 5.3: Amendments to the Staff Rules of the Pan American Sanitary Bureau
- Tema 5.3: Enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana
- Item 5.4: Hiring under Local Conditions of Employment for the Mobilization of National Resources
- Tema 5.4: Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales

The session was called to order at 9:00 a.m.  
Se abre la sesión a las 9:00 a.m.

ITEM 3.3: REPORT OF THE AWARD COMMITTEE OF THE PAHO AWARD FOR ADMINISTRATION 1989

TEMA 3.3: INFORME DEL JURADO DEL PREMIO OPS EN ADMINISTRACION, 1989

El RELATOR, en su calidad de Presidente del Jurado del Premio OPS en Administración, 1989, informa que el Jurado estuvo constituido por el Dr. Granizo (Ecuador), el Sr. Lubin (Santa Lucía) y el Dr. Borges (Venezuela). El Dr. Ochoa (Subdirector, OSP) actuó como Secretario. El Jurado se reunió el 26 de junio de 1989 y analizó los antecedentes de los cuatro candidatos propuestos por tres Gobiernos Miembros, a saber: la Sra. Veta Brown de Bahamas, el Dr. David Bersch Escobar y el Dr. Guillermo Valencia de Colombia, y el Dr. Dino Stagno Maccioni de Chile.

El Jurado decidió por unanimidad que se adjudicará el Premio al Dr. David Bersch Escobar de Colombia, por su destacada labor en la investigación, la docencia y la gestión en el área de administración de salud, y en consecuencia propone al Comité Ejecutivo el siguiente proyecto de resolución:

THE 103rd MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE,

Having examined the report of the Award Committee of the PAHO Award for Administration (Document CE103/16, ADD. I); and

Bearing in mind the provisions of the Procedure and Guidelines for conferring the PAHO Award for Administration as approved by the XVIII Pan American Sanitary Conference (1970) and amended by the XX Pan American Sanitary Conference (1978) and by the XXVII Meeting of the Directing Council (1980),

RESOLVES:

1. To note the decision of the Award Committee to confer the PAHO Award for Administration, 1989, on Dr. David Bersch Escobar, of Colombia, for his outstanding work in research, training and management in the area of health administration.

2. To transmit the report of the Award Committee of the PAHO Award for Administration (Document CE103/16, ADD. I) to the XXXIV Meeting of the Directing Council.

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Habiendo examinado el informe del Jurado para la Adjudicación del Premio OPS en Administración (Documento CE103/16, ADD. I), y

Teniendo presente las disposiciones del Reglamento y las Normas para conferir el Premio OPS en Administración tal como fueron aprobadas por la XVIII Conferencia Sanitaria Panamericana (1970) y enmendadas por la XX Conferencia Sanitaria Panamericana (1978) y la XXVII Reunión del Consejo Directivo (1980).

**RESUELVE:**

1. Tomar nota de la decisión del Jurado de que se adjudique el Premio OPS en Administración, 1989, al Dr. David Bersch Escobar, de Colombia, por su destacada labor en la investigación, docencia y gestión en el área de administración de salud.

2. Transmitir el informe del Jurado para la Adjudicación del Premio OPS en Administración (Documento CE103/16, ADD. I) a la XXXIV Reunión del Consejo Directivo.

Decision: The proposed resolution was unanimously adopted.

Decisión: Se aprueba por unanimidad el proyecto de resolución.

ITEM 3.4: REPORT OF THE SUBCOMMITTEE ON INTER-AMERICAN NONGOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN OFFICIAL RELATIONS WITH PAHO: REVIEW OF THE LIST OF INTER-AMERICAN NONGOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN OFFICIAL RELATIONS WITH PAHO

TEMA 3.4: INFORME DEL SUBCOMITE SOBRE ORGANIZACIONES INTERAMERICANAS NO GUBERNAMENTALES EN RELACIONES OFICIALES CON LA OPS: REVISION DE LA LISTA DE ORGANIZACIONES INTERAMERICANAS NO GUBERNAMENTALES EN RELACIONES OFICIALES CON LA OPS

El Dr. SALAZAR (Panamá), Relator del Subcomité, indica que los miembros del Subcomité designados por el Comité Ejecutivo fueron los siguientes: Dr. George Hardy, Jr., Representante de los Estados Unidos de América; Sr. Cornelius Lubin, Representante de Santa Lucía, y Dr. Jorge E. Salazar, Representante de Panamá. Se designó como Presidente al Sr. Cornelius Lubin y como Relator al Dr. Jorge A. Salazar.

El Subcomité revisó la situación de la relación de trabajo con la OPS de los siguientes organismos no gubernamentales: la Asociación Latinoamericana de Industrias Farmacéuticas (ALIFAR); la Federación Latinoamericana de Hospitales; la Federación Latinoamericana de la Industria Farmacéutica (FIFARMA); la Federación Panamericana de Asociaciones de Facultades (Escuelas) de Medicina (FEPAFEM); la Asociación Latinoamericana y del Caribe de Educación en Salud Pública (ALAESP); la Unión Latinoamericana contra Enfermedades de Transmisión Sexual (ULACETS); el Colegio Interamericano de Radiología (ICR); la Confederación Latinoamericana de Bioquímica Clínica, y la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPEN).

Para la revisión se tuvieron en cuenta los comentarios efectuados por cada uno de los funcionarios de la OPS, responsables de las respectivas relaciones de trabajo.

En todos los casos se encontró que las organizaciones no gubernamentales mencionadas habían cumplido con actividades de interés para la OPS, y que continuaban ajustándose a los criterios emanados de la Resolución XX de la XX Conferencia Sanitaria Panamericana (1978); por lo tanto, unánimemente se consideró justificado mantener estas relaciones de trabajo.

Se acordó igualmente recomendar al Director que cuando comunique el resultado de esta revisión a los organismos no gubernamentales examinados, se les formule una invitación a intensificar sus actividades en los campos de común interés con la OPS y de acuerdo a su área de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Subcomité se permite proponer al Comité Ejecutivo el siguiente proyecto de resolución:

THE 103rd MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE,

Having studied the report of the permanent subcommittee of the Executive Committee charged with reviewing the list of nongovernmental organizations in official relations with PAHO; and

Taking into consideration Article 1.9 of Resolution XX of the XX Pan American Sanitary Conference (1978),

RESOLVES:

1. To confirm PAHO's official relations with the Latin American Association of Pharmaceutical Industries (ALIFAR); the Latin American Federation of Hospitals; the Latin American Federation of the Pharmaceutical Industry (FIFARMA); the Pan American Federation of Associations of Medical Schools (FEPAFEM); the Latin American and Caribbean Public Health Education Association; the Latin American Union against Sexually Transmitted Diseases (ULACETS); the Inter-American College of Radiology (ICR); the Latin American Confederation of Clinical Biochemistry; and the Pan American Federation of Nursing Professionals (FEPPEN).

2. To request the Director to inform the above-mentioned organizations about this resolution.

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe presentado por el Subcomité Permanente del Comité Ejecutivo encargado de revisar la lista de organizaciones no gubernamentales que mantienen relaciones oficiales con la OPS, y

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 1.9 de la Resolución XX de la XX Conferencia Sanitaria Panamericana (1978),

RESUELVE:

1. Confirmar las relaciones oficiales entre la OPS y la Asociación Latinoamericana de Industrias Farmacéuticas (ALIFAR); la Federación Latinoamericana de Hospitales; la Federación Latinoamericana de la Industria Farmacéutica (FIFARMA); la Federación Panamericana de Asociaciones de Facultades (Escuelas) de Medicina (FEPAFEM); la Asociación Latinoamericana y del Caribe de Educación en Salud Pública (ALAESP); la Unión Latinoamericana contra Enfermedades de Transmisión Sexual (ULACETS); el Colegio Interamericano de Radiología (ICR); la Confederación Latinoamericana de Bioquímica Clínica, y la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPEN).

2. Pedir al Director que comunique esta resolución a las organizaciones mencionadas en el párrafo anterior.

Decision: The proposed resolution was unanimously adopted.

Decisión: Se aprueba por unanimidad el proyecto de resolución.

La Srta. PRADA (Representante de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería), considerando que es la primera vez que la FEPPEN participa en una Reunión del Comité Ejecutivo de la OPS, desea hacer algunas apreciaciones en torno al documento que va a presentar. Indica que la FEPPEN constituye una entidad internacional de enfermería que desarrolla sus actividades a través de asociaciones y colegios nacionales de esa disciplina. Su objetivo fundamental es promover esfuerzos internacionales que contribuyan a mejorar las condiciones de vida y salud de los habitantes del Hemisferio. Desde el punto de vista operativo, la Federación representa el quehacer de la política del sector salud. Señala que, si bien otros grupos de recursos humanos en salud comparten el mismo interés, la participación de la FEPPEN a partir de la Declaración de Alma-Ata refleja claramente el alto grado de articulación de la Federación con el movimiento general de los sistemas nacionales de salud.

La FEPPEN conoce muy de cerca las discusiones que se han llevado a cabo en las reuniones de trabajo de la OPS en relación con el tema de la capacitación de recursos humanos en enfermería, principalmente desde la década de 1970, en las cuales se ha destacado la importancia de este recurso en la consecución de los objetivos de calidad y eficiencia de los servicios de salud, y se han formulado varios acuerdos y resoluciones al respecto. Sorprende que, a pesar de ello, se observen graves dificultades en la ejecución de esas decisiones por parte de los gobiernos. La FEPPEN considera que para lograr resultados más alentadores, deben llevarse a cabo discusiones interdisciplinarias sobre la gran complejidad

de los procesos mórbidos en las que se reflexione con toda justicia y responsabilidad sobre la manera de intervenir en la situación. La oradora invita a los presentes a reflexionar sobre ello y a dedicar mayores esfuerzos a resolver la situación.

Seguidamente, da lectura al siguiente documento:

El Comité Ejecutivo de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería, como representante de los intereses y acciones de unidad de 19 Asociaciones Nacionales de Enfermeras, agradece la invitación a participar en la 103a Reunión del Comité Ejecutivo de OPS.

El hecho de que FEPPEN haya sido seleccionado por ustedes para participar como organismo no gubernamental, posibilita ampliar los límites y el espacio actual de su ejercicio profesional. La enfermería, al igual que las demás instancias y participantes de la vida social, converge en el momento en una situación crítica correspondiente a la vigente coyuntura económica, política y social que agobia a los Países Miembros, situación que demanda aunar esfuerzos para facilitar y permitir una labor cuyos resultados conlleven al mejoramiento de las condiciones de nuestra práctica como tal y simultáneamente de las condiciones de salud-enfermedad de nuestros pueblos. Ello en gran medida se generará a partir de la decisión política y activa participación de los gobiernos, producto de la concertación que hoy iniciamos.

Consecuentes con la política de reestructuración de los sistemas nacionales de salud, que utiliza como enfoque estratégico los Sistemas Locales de Salud (SILOS), hemos venido considerando la necesidad de definir nuestro papel en el desarrollo de la misma; para esto es inminente ampliar los conocimientos científico/técnicos que orientan el quehacer de enfermería, los cuales necesariamente deberán estar articulados a un conocimiento sanitario que incluya herramientas de comprensión social de la realidad.

En el momento histórico actual, tal proceso se cimienta desde los espacios de formación universitaria, de los que la sociedad demanda una mayor capacidad crítica y una constante revisión de sus funciones, tales como docencia, investigación, servicios, y extensión y difusión de la cultura, al igual que el fortalecimiento de organizaciones representativas de la comunidad profesional que permitan validar el conocimiento mediante el ejercicio de la práctica transformadora que trascienda su presente función técnica.



La conformación de una comisión permanente de trabajo de enfermería en la OPS/OMS, con representación interdisciplinaria y de diferentes áreas y estamentos de la enfermería cuya función primordial sea el orientar la política para el sector profesional contribuiría de manera conjunta, conciente y responsable a que la labor efectuada por OPS/FEPPEN sea vista como una gran empresa de gestión social encaminada a lograr soluciones a las expectativas de salud de las mayorías en la región.

FEPPEN programa la realización de un Congreso Iberoamericano en el año 1991, en el cual esperamos poder presentar en forma simultánea con los profesionales españoles el resultado de las actividades que se desarrollen a partir de estas propuestas.

El Comité Ejecutivo de FEPPEN.

Ms. PALTIEL (Canada) wished to pay tribute to the nurses of the Hemisphere as the backbone of the health care delivery system. Increasingly, the position of nurses in the health care system reflected the position of women in society, in that they had extensive responsibilities without commensurate authority. Nurses wanted additional training, education, and responsibility, but they were taken for granted and it was assumed that since they were doing a good job with the resources they had, they did not need more recognition or tools for the job.

She commended the Pan American Federation of Nursing Professionals for its work to improve the understanding of nursing and to contribute to health care in the Hemisphere. She looked forward to continued close collaboration between Canada and the Federation.

El RELATOR da lectura a la comunicación recibida del Ministro de Salud de Colombia, que dice así:

Apreciados señores: He tenido conocimiento de la invitación de la Organización Panamericana de la Salud para que la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPEN), organismo no

gubernamental cuya Junta Directiva en este momento tiene su sede en nuestro país, asista a las 103a Reunión del Comité Ejecutivo de la OPS/OMS.

Considero que la labor que han venido desarrollando las asociaciones de enfermería ha contribuido al fortalecimiento de la educación en esta importante área y al mejoramiento del nivel de salud de las comunidades de los Países Miembros de dicha Federación. Como Ministro de Salud de Colombia, estoy de acuerdo con los planteamientos presentados por la FEPPEN y en la medida de nuestras posibilidades daremos nuestro apoyo y colaboración para la ejecución de los programas que se propongan realizar en el futuro, lo cual así factible con la cooperación de la Organización Panamericana de la Salud.

Reciban un cordial saludo y mis deseos por que esta Reunión tenga el mejor de los éxitos. Me suscribo con aprecio y consideración, Eduardo Díaz Uribe.

El Dr. GUERRA DE MACEDO (Director, OSP) agradece la presencia de las Representantes de la Federación Panamericana de Profesionales de la Enfermería en la Reunión e informa que en una reunión de trabajo realizada el día anterior con dichas representantes, se decidió realizar en septiembre de 1989 una reunión con representantes de la Federación, de la Asociación Latinoamericana de Educación en Enfermería y del personal del área de servicios para discutir la función de la enfermería en el proceso de transformación de los sistemas de servicios de salud en la Región, tomando como base la estrategia de descentralización y desarrollo de los sistemas locales de salud. Con base en esas discusiones se elaborará un programa de trabajo conjunto para que la cooperación entre la Organización, la Federación y la Asociación pueda traducirse en actividades concretas que fortalezcan la función de la enfermería en el desarrollo de las actividades de salud en la Región.

Mr. LANSQUOT (Saint Lucia) said that in the Caribbean there was a serious problem of depletion of nurses which was having devastating effects on health programs. Nurses trained in the Caribbean countries were moving to North America in response to newspaper advertisements that offered larger salaries and better benefits. As a result, hospitals in the Caribbean were left without the vital services of nurses. Training a nurse took four years and was costly, which placed a strain on the limited resources of Third World countries.

He was not suggesting that obstacles be placed in the way of nurses who wanted to go elsewhere, but that a recommendation be made to the countries that were attracting them away to help the Caribbean countries train other nurses. In particular, the United States of America, with which his country had very good relations, might perhaps consider making special financial provision to help train additional nurses.

The CHAIRMAN said it was no doubt due to his ignorance that he had not previously heard of the Pan American Federation of Nursing Professionals in the English-speaking Caribbean, and he hoped that the nursing association in his country and others would be in touch with it.

ITEM 6.1: STATEMENT BY THE REPRESENTATIVE OF THE PAHO/WHO STAFF ASSOCIATION  
TEMA 6.1: INTERVENCION DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

Mr. YERG (PAHO/WHO Staff Association) said the staff appreciated the opportunity to have their views heard, both in the forum of the Committee and on those occasions provided by the Director. The

continuing dialogue; despite problems, showed that the Organization truly wanted to promote good labor relations, but good intentions and dedication to a common purpose did not by themselves achieve that. The working document (CE103/15) discussed major areas of staff concern: staff remuneration, national contracts, health insurance, women's rights, amendments to the Staff Rules, a new building for PAHO, and the need for an ombudsman.

The PAHO staff appreciated the financial crisis faced by the organization and the Member Governments, and recognized the need to control costs. Unfortunately, certain cost-cutting techniques might have a long-term negative influence on the capabilities of PAHO to deliver effective technical cooperation. They included systematic downgrading of posts, long-term post adjustment freezes for professional salaries, irregular use of contractual services, avoidance of auditing responsibilities (as had occurred in El Paso from 1984 to 1988), and the introduction of national contracts. The results of those measures included the elimination of career development opportunities, imbalance in staff representation by country, diminished staff independence from local political considerations, diminished ability to ensure the loyalty of staff as the proportion of non-international employees rose, and increased legal liability.

Three cases illustrated the last point. A staff member with United Nations' conditions of employment, after working for six years in Brasilia, had been terminated and offered a national contract. She had won an appeal on the grounds that her contract had been eliminated solely to replace it with a national one, and the Organization had agreed to pay

the remaining portion of her contract in settlement. The second case concerned a regular staff member with similar UN conditions of employment in El Paso whose functions had been taken over by locally hired staff. Litigation that would be unfavorable to the Organization was anticipated. In the third case, over 100 employees on national contracts had gone on strike at PANAFOSA in May 1989 demanding a 114% increase in salary, and the Organization had apparently contracted a legal firm to settle the issue.

Another negative outcome was increased cost for administration of a variety of types of contracts. As the Administration itself had pointed out when national contracts had been initiated, persons so hired might well claim in litigation to be regular staff members. In International Labor Organization Judgment 701, the Tribunal had accepted an appeal based on such a claim. Staff had reported that at some duty stations, short-term contracts had been established to fill long-term functions. Also, in an attempt to limit PAHO liabilities, employees were made to sign a document stating that they were not working for PAHO, although they apparently worked at the duty station.

With regard to national contracts, the Staff Association regretted not having had the opportunity to participate fully in evaluating them. It seemed that, instead of solving problems, national contracts created their own more profound ones. The loyalty of national staff to PAHO and their objectivity in relation to local political matters might be questionable. The Staff Association believed that national contracts should be abolished but that, if they were not, further in-depth study

was required, including comparisons with local hiring practices. Regular field staff should be assured that national contract staff would be eliminated first in the case of a reduction in force.

It was recommended that the Member Governments set aside money for an ombudsman so that staff members could report irregularities and at the same time the Organization's image would be protected against unfavorable publicity.

The Staff Association agreed with the proposed amendments to the Staff Rules. However, it wished to see a review of the total remuneration package for professionals go forward as soon as possible. In addition, some mechanisms should be established to prevent the erosion of general service pensions of long-term staff whose duty stations experienced high inflation in the last five years of their service.

Noting that the Organization had once owned the entire Governor Shepherd Building, but now rented only two floors, while some staff had to put up with cramped accommodation in the main building, he expressed the hope that working conditions and location would be taken into account if Headquarters were to be moved.

Mr. BOYER (United States of America) said that his Delegation had favored the idea of an ombudsman for some years, but he would like to know the Secretariat's views on that matter and whether there was any intention of pursuing it. Regarding the reference just made to a possible relocation of PAHO Headquarters, which was not mentioned in any document before the Committee, he requested that the Secretariat provide more information.

El Dr. GUERRA DE MACEDO (Director, OSP), al referirse a las observaciones del Sr. Boyer con respecto al asunto del mediador (ombudsman), puntualiza que este ha sido motivo de muchas discusiones entre él, como Director de la OSP, y la Asociación de Personal, pues está convencido de que los inconvenientes de dicha medida superan a las posibles ventajas. Agrega que los resultados de esta experiencia en la Sede de la OMS y en otras Oficinas Regionales son contradictorios, entre otras razones porque las circunstancias de cada una son muy variadas. En el caso de esta Oficina, como menos de 30% del personal se encuentra en la Sede, habría que tener varios mediadores. Por otro lado, en América Latina en particular y en la Región de las Américas en general no existe tradición en la utilización de mediadores y ni siquiera está clara la función de estos.

Recuerda que en la 101a Reunión del Comité Ejecutivo él manifestó su disposición a buscar formas alternativas de suplir la función del mediador, siempre y cuando se tome en cuenta a todo el personal y no únicamente al de la Sede en Washington. En suma, no cree que haya elementos de juicio para decidir si tal medida es o no beneficiosa.

En cuanto al asunto del edificio de la Sede, indica que la posibilidad de un traslado es apenas una idea y que no se han hecho gestiones concretas. Es verdad, continúa, que el crecimiento de los programas financiados con recursos extrapresupuestarios exige más espacio, e incluso ha habido que alquilar más oficinas en otro edificio. También reconoce la necesidad de brindar al personal condiciones de trabajo más apropiadas e incluso beneficios tales como una cafetería mejor, una guardería infantil y un espacio para hacer ejercicios; pero por ahora eso está fuera de las posibilidades de la Organización.

Aclara que el edificio Governor Shepherd fue derruido porque sus costos de mantenimiento habían crecido excesivamente y, además, no era apropiado para oficinas; de hecho, la mitad se usaba con fines residenciales. Posteriormente, se llegó a un acuerdo para que una empresa privada construyera un nuevo edificio pagando el alquiler del terreno a la OPS, la que a su vez utiliza este dinero para arrendar dos pisos del mismo. De momento no hay posibilidades de contar con más espacio en dicho edificio, pues el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América tiene ocupados los demás pisos. Aun si fuera posible, habría que pagar \$32,00 por pie cuadrado, lo cual está fuera de las posibilidades financieras de la OPS.

Frente a estas circunstancias, prosigue el orador, surgió la idea de entrar en conversaciones con el Gobierno de los Estados Unidos de América, en particular el Departamento de Estado, que podría tener interés en el actual edificio, de tal manera que a cambio de este la Organización obtuviera medios para construir un edificio más grande sin que ello significara ningún gasto para los Países Miembros. Sin embargo, subraya, es una simple idea, no hay negociaciones concretas y, en consecuencia, esa es la razón de que el tema no se haya puesto a la consideración del Comité Ejecutivo.

Sobre la sugerencia, contenida en el Documento CE103/15, de considerar la posibilidad de cambiar la Sede de la OPS a otro lugar de los Estados Unidos de América, opina que es inapropiada y no merece mayor comentario en vista de lo que ha explicado anteriormente.

Por otra parte, en contra de lo afirmado por el Sr. Yerg, aclara que no hubo tal huelga en PANAFTOSA y que el conflicto en cuestión no fue grave.



Por lo que toca al problema del funcionario de la Oficina de Campo de la OPS/OMS en El Paso, Texas, tan solo quiere dejar constancia de que no existió la sustitución de funciones que se ha mencionado. El asunto fue investigado muy cuidadosamente por una delegación de Gobiernos Miembros en la que participó la Sra. Kefauver, quien tal vez podría informar sobre esto.

El contrato de la funcionaria brasileña de PAHEF se prolongó por un año porque se reconoció que esta persona tenía derecho a ello en vista de que no se le notificó oportunamente la terminación de su contrato temporal. Pero nunca hubo intención de crear un puesto permanente ni esto tiene nada que ver con la contratación de personal nacional.

En lo relativo al personal contratado a nivel local, considera que es injusto acusarlo de deslealtad. Explica que estos empleados, lo mismo que otros que ni siquiera reciben su salario de la Organización--por ejemplo, los destacados por los Gobiernos para trabajar con esta--han dado muestras de una dedicación extraordinaria, a pesar de que muchas veces su sueldo representa una proporción íntima del que percibe el personal contratado por el sistema de Naciones Unidas. En todo caso, comenta que aunque los casos de comportamiento impropio e incluso corrupción de que ha tenido conocimiento han estado relacionados con este personal, esto tampoco significa que todos son desleales. El problema, entonces, es de ética personal y no tiene nada que ver con el régimen de contratación.

Insiste en que los derechos del personal bajo condiciones de empleo de las Naciones Unidas nunca serán lesionados por ninguna contratación local y lamenta que la Asociación de Personal considere a

esta como una amenaza. A juicio suyo, la amenaza más grave que puede cernirse sobre una organización como la OPS es, precisamente, el deseo de no cambiar para aferrarse a la seguridad del status quo.

Está de acuerdo con el Sr. Yerg en que los salarios del personal de la categoría profesional han sufrido una mengua significativa en el caso de la Sede, no así en los países. Aunque este es un problema que atañe directamente a las Naciones Unidas, indica que se ha creado un grupo mixto con representantes de la Administración y la Asociación de Personal para que analice el problema y obtenga elementos de juicio que permitan influir favorablemente en las decisiones de las Naciones Unidas al respecto.

Por el contrario, está en desacuerdo con la afirmación de que hay una reducción sistemática de los grados y afirma que esta medida solo se ha aplicado en el caso de puestos vacantes y cuando hay razones suficientes. Por ejemplo, a veces dichos puestos se reducen a un grado inferior para que las personas que ingresan en la Organización tengan oportunidades de ascenso y no se queden en el nivel con el que entran. Es verdad, por otra parte, que la OPS tiene una proporción menor de puestos de categoría elevada que otros organismos internacionales e incluso que el resto de la Organización Mundial de la Salud. Recuerda que anteriormente, al analizar el tema de "La Mujer, la Salud y el Desarrollo", mencionó que la Organización cuenta solamente con un puesto P.6, un D.1 y tres D.2. Independientemente de la complejidad de sus responsabilidades, todos los Representantes de la OPS en los Países tienen un grado P.5, mientras que sus similares en otras Regiones están clasificados como P.6 ó D.1. Pero esto no se debe a que se hayan

reducido, sino que siempre ha sido así. Así pues, manifiesta su deseo de colaborar con la Asociación de Personal para lograr que aumente la clasificación de los funcionarios que desempeñan los puestos de mayor complejidad y responsabilidad.

Asimismo, también concuerda con la Asociación de Personal en que debe cambiar la manera de calcular la pensión de las personas que se jubilan. Piensa que en vez de tener en cuenta los 36 meses mejores de los cinco últimos años, se consideren los 36 meses mejores de toda la vida profesional. Esto mejoraría las condiciones de jubilación. También en este caso está dispuesto a colaborar con la Asociación de Personal para lograr un cambio de política de parte del sistema de las Naciones Unidas.

Para finalizar, vuelve a insistir en la necesidad que tiene la Organización de aumentar su productividad ofreciendo salarios competitivos y apropiados y vuelve a insistir en que las comparaciones deben hacerse con cautela. Es decir, si se comparan los salarios entre distintos grupos dentro de la Organización, habría que comparar también sueldos de los funcionarios de ésta y los que los Gobiernos Miembros pagan a sus empleados. De esta manera, se advertiría que hay casos en que una secretaria de la OSP gana un sueldo mayor que el de algunos Ministros de Salud. Comparaciones de esta clase pueden explicar que en los últimos años algunos Gobiernos Miembros hayan solicitado la eliminación de algunos puestos para obtener, en su lugar, equipo y suministros, pues consideran que así obtendrían un mayor beneficio. Por eso hay que ver las cosas no solo en una dimensión inmediata, sino en un contexto mucho más amplio, si es que realmente se quiere ayudar al personal de la OSP a mantener sus condiciones de trabajo.

Mr. LANSIQUOT (Saint Lucia) reminded the Committee that many Member Countries had difficulty in paying their quota contributions to PAHO/WHO simply for lack of funds. Naturally, the staff wanted good working conditions, but they should be aware of the problems facing some countries in Latin America and the Caribbean: poverty, poor housing, and lack of infrastructure, including water supply, roads, electricity, schools, and hospital beds, as well as hospitals without doctors, nurses, or drugs.

The United States of America was prosperous and progressive and day-care and fitness centers for staff were no doubt important things. But the staff had to realize that there were many poor people in the Region who lacked such amenities and that the Organization was completely reliant upon contributions from the Member Countries and generous donors.

Bearing that in mind, he suggested that in future a special subcommittee of the Executive Committee might meet to discuss matters pertaining to the staff and then report on those discussions and make more realistic proposals to the Committee as a whole.

Mr. YERG (PAHO/WHO Staff Association) said that his statement concerning the strike in Brazil had been based on a document signed by 101 staff members and indicating that they were on strike. If that document was not valid, he stood corrected. The document also stated that a copy had been sent to the Director.

The CHAIRMAN noted that it was not necessary to adopt a resolution on the item and that the summary records would record the discussion that had taken place.

The session was suspended at 10:20 a.m. and resumed at 10:40 a.m.  
Se suspende la sesión a las 10:20 a.m. y se reanuda a las 10:40 a.m.

ITEM 5.3: AMENDMENTS TO THE STAFF RULES OF THE PAN AMERICAN SANITARY BUREAU  
TEMA 5.3: ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Mr. GAUTHIER (PASB) drew attention to the amendments to the Staff Rules of the Pan American Sanitary Bureau contained in Document CE103/9. They provided for improvements in some benefits applied to professional and general services staff, including an increase of 50% in child allowance for professionals in higher categories, an increase in the education grant, and an increase in maternity leave benefits which allowed mothers more flexibility regarding their expected date of confinement.

In addition, the Director was submitting for confirmation some amendments to Staff Rule 1050, concerning the abolition of posts within the Organization, which would provide more flexibility and more security for staff and for the Secretariat. They resulted from recommendation of the International Civil Service Commission which had been approved by the General Assembly of the United Nations at the end of 1988, and they were identical to amendments adopted by the Executive Board of WHO at its January 1989 session. Thus, in conformity with the practices of the Organization, they were intended to equalize the rights of PAHO's staff with those of WHO and to provide the benefits which had already been approved under the common system.

Mr. PREFONTAINE (Canada) asked what precisely were the benefits in terms of flexibility and security that would result from the amendment of Rule 1050.

Mr. GAUTHIER (PASB) replied that the clearer and more precise language of the new Staff Rule would allow the Secretariat more flexibility in dealing with a post that was being abolished and that the mechanisms for consultation with the Staff Association when terminations were warranted also would be easier to institute. Concerning benefits to the staff, whereas the old rules limited competition for retention to staff at the same grade as the post being abolished, the new rules added staff at one grade lower to the range of qualified competitors. The amendment would also give the staff more security by making it difficult for the Administration to abolish a post without undertaking a number of procedures within the contest of a much clearer wording relating to posts of indefinite duration as well as to those of limited duration.

The CHAIRMAN asked for questions of comments. There being none, he asked the Rapporteur to read the proposed resolution contained in Document CE103/9.

El RELATOR da lectura al siguiente proyecto de resolución:

THE 103rd MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE,

Having considered the amendments to the Staff Rules of the Pan American Sanitary Bureau submitted by the Director in the Annex to Document CE103/9;

Recognizing the need for uniformity of conditions of employment of PASB and WHO staff; and

Bearing in mind the provisions of Staff Rule 020,

RESOLVES:

To confirm the amendments to the Staff Rules of the Pan American Sanitary Bureau submitted by the Director in the Annex to Document CE103/9, with effect from 1 January 1989, concerning dependent's allowance for professional and higher-graded staff, education grant, special education grant for disabled children, maternity leave, and abolition of post and reduction in force.

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Habiendo considerado las enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana presentadas por el Director en el Anexo al Documento CE103/9;

Reconociendo la necesidad de dar uniformidad a las condiciones de empleo del personal de la OPS y de la OMS, y

Tomando en consideración las disposiciones del Artículo 020 del Reglamento,

RESUELVE:

Confirmar las enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana presentadas por el Director en el Anexo al Documento CE103/9, efectivas a partir del 1 de enero de 1989, sobre el subsidio por familiares a cargo para el personal de categoría profesional y superior, el subsidio de educación, el subsidio especial para educación de hijos minusválidos, la licencia de maternidad y la supresión de puestos y reducción de plantilla.

Decision: The proposed resolution was unanimously adopted.

Decisión: Se aprueba por unanimidad el proyecto de resolución.

ITEM 5.4: HIRING UNDER LOCAL CONDITIONS OF EMPLOYMENT FOR THE  
MOBILIZATION OF NATIONAL RESOURCES  
TEMA 5.4: CONTRATACION DE PERSONAL BAJO CONDICIONES LOCALES DE EMPLEO  
PARA LA MOVILIZACION DE RECURSOS NACIONALES

Ms. KEFAUVER (Rapporteur, Subcommittee on Planning and Programming) introduced Document CE103/14. The item had initially been presented to the Executive Committee in June 1986 with a view to increasing efficiency in the use of financial resources available to the

Organization. The Secretariat had summarized actions undertaken to implement Resolution XIX of the Pan American Sanitary Conference and had provided the Subcommittee with up-to date information on the number of posts existing under the new recruitment system, mainly in PANAFTOSA, CEPANZO, the PAHO/WHO representation in Brazil, and the ECO Center in Mexico. Reference was also made to a study of the possible application of the system to the Latin American Center for Perinatology in Uruguay.

Between April 1988 and April 1989, only 12 posts, of which eight were substitutions, had been established. In financial terms that represented a saving of \$25,000.

The Secretariat had outlined the administration of the new system in terms of post classification, salary surveys, cost comparison monitoring, and performance appraisals, and had carried out training and orientation activities at Headquarters in October 1988 for field administration staff responsible for the implementation of the new conditions of employment. The Secretariat had expressed confidence that it had gained sufficient experience to administer the mechanisms alongside other personnel systems of the Organization and had pointed out that posts would continue to exist and recruitment to be carried out at the five locations referred to, and that the ceiling set by the Chief of Personnel, of 60 additional posts by 1992, including 35 in the Perinatology Center, would be adhered to.

In the discussion, the Subcommittee on Planning and Programming had felt that a clear understanding of the implementation of the new system was essential, particularly for the Executive Committee, which was



responsible for either authorizing the Secretariat to implement the system and the relevant staff regulations beyond 1989, or for putting forward other proposals.

Questions that some members of the Subcommittee felt needed further clarification included the number of posts converted from other local contracts and the number of UN posts; how the number of posts to be filled had been decided; whether there was a fixed ceiling for hiring under the system; how far the new system would be applied beyond the trial period; what the status of other existing contractual systems would be as the new system was further implemented; what the Secretariat considered to be the positive and negative aspects of the system; whether there were problems among staff working side-by-side on different salary scales; and whether the Secretariat ultimately intended to apply the system to professional posts.

In addressing those questions, the Secretariat had indicated that in addition to the 225 posts established under the new system, another 60 might be set-up before 1992. It had assured the Subcommittee that the new system would be applied where necessary, that existing contracts and arrangements would continue as before, and that it was not intended to apply the system generally or to the professional posts.

The system was particularly applicable to the Pan American Centers, which could, in the future, revert to national governments or be transferred to other multilateral organizations. For that reason it was essential to simplify the personnel system as it applied to local staff.

Though the system presented different legal and labor requirements in each country, and PAHO staff needed to be familiar with those requirements, the difficulties were not insuperable. The question of different levels of remuneration for similar work had been an issue even before the implementation of the new system, but the situation seemed workable.

The Director had indicated that the system might in future be applied in El Salvador and Costa Rica, to the PAHO Field Office on the US/Mexico border, and to the Perinatology Center in Uruguay.

One suggestion made had been to extend the trial period for the new system by a year or more in order for the Organization to obtain more experience before making a final decision.

Mr. GAUTHIER (PASB) explained that Document CE103/14 contained the essential elements of the final report on the new system. In summary, the authors of the system, the staff of the Legal Affairs Department, on behalf of the Director, had presented a document outlining the rationale of the system in June 1986. The Pan American Sanitary Conference had reviewed the document and had decided to make amendments to the Staff Rules on contracting national personnel in accordance with national laws and labor practices. The mandate of the Pan American Sanitary Conference was embodied in Resolution XIX, which had since then been the reference point for the Secretariat in its administration of the system.

Resolution XIX had requested the Secretariat to draw up staff rules governing the operation of the system, had called for yearly interim reports, and had stressed the necessity to operate the system on a limited basis and to report on the system and its administration regularly.

The resolution also called upon the Secretariat to be prepared to make recommendations to the Subcommittee on Planning and Programming and to the Executive Committee on the future of the system in relation to the trial period, so that a decision could be taken.

The Staff Rules had accordingly been prepared in consultation with the Legal Affairs Department of the Organization, the Staff Association, and the Chiefs of Administration and Personnel. They had subsequently been reviewed by the Subcommittee on Planning and Programming before being submitted to the Executive Committee, which had approved them.

The Staff Rules approved by the Executive Committee had been implemented in every respect, and covered all normal aspects of personnel management, including classification of posts, salary scales, recruitment, attendance and leave, social security, relationships with government authorities, government pension schemes, insurance, taxes, conduct and disciplinary measures, separation from service, rights of association, and grievance procedures for which there had not so far been any need since problems had been sorted out without recourse to formal procedures.

Since the inception of the system, the Staff Rules had proved reasonably stable and there had not been a single request for any change or amendments to the provisions approved by the Executive Committee.

The Secretariat had further adhered to the mandate of Resolution XIX by submitting interim reports in March and June 1987, in March and June 1988, and in May 1989. The document before the Committee was the last of the reports.

Another important element of Resolution XIX was that the system should be operated on a limited basis. This had been complied with. Of the existing 225 posts, approximately 130 were occupied by staff members who had been assigned to the centers or countries for some time before the establishment of the new system. Limitations had been applied in terms of numbers of personnel, of posts, and of locations: the only areas where national contracting was being carried out were Argentina, Brazil, and Mexico. Requests from a number of other countries for the establishment of posts under the system for personnel from their own countries had been rejected for reasons of nonfeasibility, or because it would not have been in the interest of the Organization, the center, the representations, or the institutions to comply with them.

Resolution XIX had also requested reports on the general operation of the system. As the Rapporteur of the Subcommittee had pointed out, the Secretariat had provided training and designed evaluation programs for staff under the system. In that respect, it operated like any other system within the Organization.

The Representative of Chile had in the past shown considerable interest in evaluation of the system. That was currently being carried out in a number of ways, including random reviews, special attention from the internal auditors to payrolls and adherence to rules, and reviews by

technical and administrative managers and by personnel officers surveying and reviewing the procedures in those locations where the system was in application. That was being done partly because the system was a new one, but mainly because the Secretariat was conscious of the importance of adhering in every respect to the content and the spirit of the resolution, and realized the importance of the success of the national contracting system.

The problems encountered were no more and no less than those faced in any other system, though it had to be recognized that in some countries it was difficult to maintain the salary scales and benefits of the nationally contracted staff in line with inflation rates of up to 30% per month. So far the Secretariat had been able to find solutions and apply coorrective measures.

On the whole, the Secretariat was confident that, as currently administered and in terms of posts and geographic areas, the system met the needs of the centers, their personnel, and the Secretariat.

It was worth noting that the new contracting system has generated interest from other international organizations, and requests had been received from personnel departments seeking clarification and guidance.

The Secretariat was able to say that, in spite of constraints, the terms of the mandate of Resolution XIX had been scrupulously adhered to without additional financial resources.

An important point in Resolution XIX was that the Executive Committee should determine whether the amendments to the Staff Rules would remain in force after 1989. To that effect, the Secretariat had prepared the following two proposed resolutions, A and B;

Proposed Resolution A

THE 103rd MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE,

Having considered the report of the Director on the subject of "Hiring Under Local Conditions of Employment for the Mobilization of National Resources" (Document CE103/14);

Having noted the report of the Twelfth Meeting of the Subcommittee on Planning and Programming of the Executive Committee in relation to the subject; and

Bearing in mind Resolution XIX of the XXII Pan American Sanitary Conference,

RESOLVES:

1. To approve the personnel system established by the Director in accordance with Resolution XIX of the XXII Pan American Sanitary Conference.

2. To endorse the proposal of the Director to retain Articles 1.12, 1.13, 1.14 and 1.15 of the Staff Regulations beyond 30 September 1989.

3. To request the Director to continue his efforts to monitor and evaluate the implementation of the personnel system, on the basis of the content of the Document CE103/14, and to report to the Executive Committee at its 109th Meeting in 1992 on such measures as he may adopt to improve the quality of the system.

Proyecto de resolución A

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre la "Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales" (Documento CE103/14);

Considerando el informe de la Duodécima Reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en relación con el tema, y

Teniendo presente la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana,

RESUELVE:

1. Aprobar el sistema de personal establecido por el Director en virtud de la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana.

2. Hacer suya la propuesta del Director de retener los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 del Estatuto del Personal más allá del 30 de septiembre de 1989.

3. Solicitar al Director que continúe sus esfuerzos para vigilar y evaluar la ejecución del sistema de personal, tomando como base el contenido del Documento CE103/14, y que informe al Comité Ejecutivo en su 109a Reunión en 1992, sobre las medidas que estime convenientes para mejorar la calidad del sistema.

#### Proposed Resolution B

THE 103rd MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE,

Having considered the report of the Director on the subject of "Hiring Under Local Conditions of Employment for the Mobilization of National Resources" (Document CE103/14);

Having noted the report of the Twelfth Meeting of the Subcommittee on Planning and Programming of the Executive Committee in relation to the subject; and

Bearing in mind Resolution XIX of the XXII Pan American Sanitary Conference,

#### RESOLVES:

1. To take note of the report presented by the Director concerning the personnel system established in accordance with Resolution XIX of the XXII Pan American Sanitary Conference.

2. To request the Director to continue his efforts to monitor the implementation of the personnel system, on the basis of the content of Document CE103/14, and to report further on the results to the Executive Committee at its 107th Meeting in 1991.

3. Pending a full review of the matter to be completed prior to 31 May 1991, to extend the trial period until 30 September 1991 to allow the Secretariat to obtain additional experience with the system.

#### Proyecto de Resolución B

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre la "Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales" (Documento CE103/14);

Considerando el informe de la Duodécima Reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en relación con el tema, y

Teniendo presente la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana,

RESUELVE:

1. Tomar nota del informe presentado por el Director sobre el sistema de personal establecido en virtud de la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana.

2. Solicitar al Director que continúe sus esfuerzos para vigilar y evaluar la ejecución del sistema de personal, tomando como base el contenido del Documento CE103/14, y que informe sobre los resultados al Comité Ejecutivo en su 107a Reunión en 1991.

3. Mientras se efectúa una revisión total del asunto, a completarse antes del 31 de mayo de 1991, extender el período de prueba hasta el 30 de septiembre de 1991 para permitir a la Secretaría adquirir mayor experiencia con el sistema.

If the Executive Committee adopted proposed resolution A, the Secretariat would put all its effort into ensuring good personnel management services for the administration of the program.

Mention had been made of the possibility of having more time to study the effects of the system. If the Executive Committee adopted proposed resolution B and there was a consensus on extending the trial period, the Secretariat would use that time to improve the system. An extension would also provide the time and opportunity for integrating the staff of the Pan American Perinatology Center in Uruguay into the system. Whatever decision the Executive Committee took would be complied with in every respect by the Secretariat.

Ms. KEFAUVER (United States of America) thanked Mr. Gauthier for his comprehensive presentation and for the thoughtfulness with which he had developed the new system within the previous two years. The United States continued to support the system, which gave the Organization



flexibility in approaching the often unique situations in the Region, particularly in the Pan American Centers. The Organization used several other kinds of contractual arrangements, and the majority of posts under the new system had been converted from those other types of contract rather than from vacant UN common system posts. The last paragraph on page 4 of the document gave reasons why the present contracts were better for the employees than their previous contracts. Another advantage from the administrative point of view was that the new system had created identifiable posts for personnel who previously had been without the benefits provided by national labor laws. It was important, too, that people hired at the local level should receive competitive salaries. So far the system had shown great caution and concern for people's rights and privileges. In the long term, it made sense for the host governments if the centers hired local personnel protected by national labor laws and gave them national status within the organizations.

The Subcommittee felt that the Staff Rules approved for the trial period were working well. However, the United States delegation considered that one area had been overlooked: there were to date no guidelines or criteria on what kinds of posts were eligible for contracts within the system. It was important to identify which posts and functions ought to remain within the UN Common System.

Her Delegation suggested that a set of criteria be developed on which such judgements would be based. It had no objection to the current constraints on further implementation, such as the ceiling on posts, and supported proposed resolution B, with an amendment which would allow more

time for recently trained managers to gain experience in implementing and working with the system and give the Secretariat time to prepare the suggested guidelines.

El Dr. MONCAYO (Ecuador) estima que el nuevo sistema de contratación local puede responder en gran medida a las necesidades de la cooperación entre la OPS y los países, porque la crisis económica que ha afectado a la Organización también ha impedido en muchos países la contratación de personal que hubiese sido vital para desarrollar ciertos programas de salud. Para hacer frente a las restricciones financieras, parece ser una buena medida contratar personal local. Esa es la razón de que, en principio, la Representación del Ecuador apoye los dos proyectos de resolución propuestos.

No obstante, el orador pregunta por qué no se ha brindado la oportunidad de aplicar el sistema a otras Representaciones, además de PANAFTOSA, CEPANZO, ECO y el Brasil, que son los únicos que figuran en los cuadros del Documento CE103/14? Sería muy útil, y hasta urgente, que pudiera aplicarse en el Ecuador.

Por otra parte, hace observar que a lo largo de las relaciones con el Representante de la OPS en el Ecuador una de las dificultades más serias con que se ha tropezado han sido las diferencias abismales que hay entre los sueldos que perciben los funcionarios del Ministerio de Salud Pública y los que recibe el personal que trabaja en la Representación de la OPS. Cabe preguntar si el personal local se encontraría, desde el punto de vista salarial, en el punto medio entre las dos categorías citadas.

Refiriéndose al apartado 1.14 del párrafo 1 de la parte resolutive de la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana, que dice: "El Director determinará los puestos que estarán sujetos a estas normas y establecerá las escalas de remuneración y subsidios de conformidad con las condiciones competitivas de empleo de la localidad en las áreas de trabajo o relacionadas con las funciones de la Oficina", es indispensable que las condiciones sean realmente competitivas, es decir "atractivas" pues, en caso contrario, ocurrirá lamentablemente lo que en muchos ministerios de salud, donde, y salvo honrosas excepciones, el personal no está tan cualificado como debería a causa de los bajos salarios que se pagan. Es decir, en el nuevo sistema de contratación de personal local las escalas de salarios deben ser superiores a las de los ministerios de salud, aunque no tan elevadas como las del personal de las Representaciones locales; esto último sería demasiado costoso.

Mr. PREFONTAINE (Canada) supported the statement by the Representative of the United States of America and agreed that guidelines were needed on the implementation of the system, so that, at the very least it would be clear to whom it would never apply. It was important to give thought to the 21st century when applying the system in 1989, and to build in controls to ensure the efficiency, equity, and reasonable discretion of the system.

Canada supported proposed resolution B specifically to give the Secretariat time to develop criteria to stabilize the system for the future.

El Dr. GUERRA DE MACEDO (Director, OSP) confirma las observaciones del Sr. Gauthier y de la Sra. Kefauver en el sentido de que el nuevo sistema se ha aplicado hasta el presente para resolver algunos problemas de contratación ya existentes o de puestos cuya situación era inestable en los Centros Panamericanos.

En cuanto a por qué no se ha ampliado el sistema, explica que, a pesar de haberse establecido ya principios orientadores para la aplicación, el Consejo Directivo recomendó que el empleo del sistema fuese limitado. Por otra parte, es preciso tener en cuenta la capacidad de la OPS para administrarlo. Siempre que se introducen nuevos métodos en este sector, es preciso que los departamentos de personal se familiaricen con ellos, lo cual lleva tiempo. Además, hay que contar con una cierta resistencia a la aplicación en algunos lugares. Por ejemplo, en los cuatro grandes centros de la Organización donde se aplica el sistema las reacciones han sido variables. Cuando los administradores eran nacionales del país la aplicación se ha llevado a cabo sin contratiempos, planteándose en cambio algunas dificultades cuando esos administradores eran funcionarios de las Naciones Unidas, aunque fuesen nacionales del país. Si se trataba de funcionarios de las Naciones Unidas y además extranjeros, se producía inevitablemente algún tipo de resistencia; quizá se temía por la seguridad del empleo, pero de lo que en realidad se trata es de aumentar la capacidad operativa de la Organización.

Otro criterio muy importante para no aplicar el sistema es la complejidad de ciertas legislaciones nacionales. Ese ha sido el caso en el Perú, donde ni se intentó hacerlo en el CEPIS porque la legislación

laboral de ese país es tan compleja que no se vio ninguna ventaja en enfrentarse con una administración muy complicada. Si se hubiera introducido el sistema, la OPS, en calidad de organización internacional, se hubiera visto obligada a respetar la legislación local, cosa que los empleadores nacionales no hacen la mayoría de las veces. Así pues, para evitar complicaciones legislativas se decidió no aplicar el sistema.

Otro de los criterios considerados para no introducir el sistema es el de no aplicarlo si no supone ventajas económicas. Ese es el caso de la Sede en Washington, donde el ahorro que se conseguiría desde el punto de vista salarial es insignificante.

Todos los aspectos enumerados anteriormente podrían considerarse negativos a la hora de aplicar el nuevo sistema.

Sin embargo, también hay algunos criterios positivos. Uno es el relativo a los Centros Panamericanos, que deben estar preparados para ser autónomos, tal como lo han recomendado los Cuerpos Directivos de la OPS. Otro caso es el de antiguos funcionarios que, después de trabajar durante muchos años en la Organización, no tenían regularizada su situación. Un ejemplo más es el de los proyectos temporales financiados con fondos extrapresupuestarios en los que la Organización actúa como organismo ejecutor; en ellos se podría emplear a personal de las Naciones Unidas, pero eso resulta muy caro y las condiciones son inflexibles, por lo que el nuevo sistema es preferible ya que es más ductil, a la vez que protege a los trabajadores contratados por la Organización. Hay ejemplos de estos proyectos en la Representación del Brasil (40 personas), en la Oficina de El Paso, en la Representación de El Salvador, etc.

Para concluir con este asunto, el Director dice estar de acuerdo en que es necesario poner por escrito todos los criterios mencionados, perfeccionarlos si es posible y presentarlos al Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo.

En cuanto a las observaciones formuladas sobre el poder discrecional del Director, cabe recordar que la Constitución de la OPS y los estatutos y reglamentos de la Organización confieren a la Secretaría, como entidad jurídica, la potestad de contratar a todo el personal. Así ha venido ocurriendo hasta que, de manera voluntaria, la Secretaría transfirió parte de ese poder a los Cuerpos Directivos. Al igual que en el caso de los puestos del sistema de las Naciones Unidas, se somete a la aprobación de los Cuerpos Directivos la inclusión de los puestos de contratación local en el presupuesto por programas. Es más, se tiene la firme intención de informar sistemáticamente en las reuniones organizativas acerca de cualquier tipo nuevo de contratación que se realice.

Cuando el Director asumió su cargo, todo el personal de la Organización que no estuviese contratado bajo el sistema de las Naciones Unidas era prácticamente ignorado, ni siquiera figuraba en los registros. Actualmente hay datos sobre cualquier empleado que trabaje de forma permanente. En el caso de la contratación nacional, es evidente que hay muchas más información (creación y descripción del puesto, reglas de selección y contratación, evaluación, etc.).

A grandes rasgos, la plantilla se presenta de la forma siguiente: unas 2.500 personas con carácter permanente (es decir, con contratos por más de un año), de las cuales 1.270 están cubiertas por el sistema de las

Naciones Unidas (más o menos el 50%); 225 personas bajo régimen de contratación local; 330 personas prestadas por los gobiernos, los ministerios de salud y otras instituciones que trabajan con la Organización; unas 400 personas bajo otros regímenes de contratación (profesionales nacionales, servicios personales y empleados contratados a través de instituciones privadas), y unas 400 personas bajo los sistemas especiales establecidos para el INCAP y el CAREC. El sistema de contratación nacional, que rige en estos dos Centros, es distinto del de las Naciones Unidas y del que es objeto del tema 5.4 del programa de la reunión en curso. Todo el personal del INCAP, a excepción del Director y el Jefe de Administración, está contratado bajo un sistema propia del INCAP. En el CAREC, prácticamente todo el personal se contrata bajo el régimen especial de dicho Centro.

Ni que decir tiene que se pretende acabar lo antes posible con la contratación a través de instituciones privadas, pues se estima que es el sistema más injusto.

En breve se informará a los Cuerpos Directivos sobre todas y cada una de las modalidades de contratación de la Organización. Es evidente que habrá problemas. Qué administración de personal no los tiene? Ahora bien, la experiencia ha demostrado que quienes más problemas plantean son los funcionarios contratados bajo el sistema de las Naciones Unidas; así lo demuestra la única huelga que ha tenido lugar en los seis años últimos, en un país donde no hay contratación local, convocada por dichos funcionarios, a pesar de disfrutar de más ventajas y prerrogativas.

El orador estima haber respondido a las preguntas del Representante del Ecuador cuando ha explicado por qué no se ha extendido a otros lugares el sistema de contratación local en condiciones locales. Respecto a las escalas de salarios, se está tratando de que sean competitivas, pero no extremadamente más elevadas que las nacionales. Al igual que en el sistema de las Naciones Unidas, se toman como referencia cinco empleadores; no embajadas ni empresas internacionales, sino entidades del sector público de las que mejor pagan.

La Secretaría está de acuerdo con cualquiera de los dos proyectos de resolución que se proponen sobre el tema, en el entendimiento de que continuará dando pruebas de prudencia y extremo cuidado al tratar de perfeccionar los sistemas de contratación siempre que sea posible.

The CHAIRMAN called attention to the two proposed resolutions. Since nobody had yet expressed support for proposed resolution A, he presumed that the Committee wished to discuss only proposed resolution B.

It was so agreed.  
Así se acuerda.

Ms. KEFAUVER (United States of America) proposed the insertion of a new operative paragraph 3 reading:

3. To request the Director during this period to develop criteria/guidelines to determine the kinds of posts which should remain within the United National Common System in relation to the implementation of the new national contract system.

The present paragraph 3, renumbered 4, would remain the same, but with the addition of the words "and to develop the guidelines" after the word "...system."



In operative paragraph 2, she proposed that the words "its 107th Meeting in 1991" be replaced by "its 105th Meeting in 1990," to give the Committee the opportunity to review progress on the guidelines, and so that it would not be faced at the same meeting with both the review and the decision-making requirement.

The CHAIRMAN said that the proposed amendments would be circulated for discussion at the afternoon session.

The session rose at 12:15 p.m.  
Se levanta la sesión a las 12:15 p.m.