

*comité ejecutivo del  
consejo directivo*



**ORGANIZACION  
PANAMERICANA  
DE LA SALUD**

*grupo de trabajo del  
comité regional*

**ORGANIZACION  
MUNDIAL  
DE LA SALUD**



**111ª Reunión  
Washington, D.C.  
Junio-Julio 1993**

Tema 6.2 del programa provisional

**CE111/28 (Esp.)**

**10 mayo 1993**

**ORIGINAL: ESPAÑOL-INGLES**

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

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

1. La Organización y compromisos internacionales
2. Edificio
3. Contratos de trabajo
4. Relaciones administrativas con el personal
5. Situación económica
6. Reunión de la OMS
7. Reunión de la FICSA
8. Asuntos referentes a la mujer

Al revisar la presentación que hicieramos ante la 109 reunión del Comité Ejecutivo de OPS/OMS en junio 1992, se puede observar que continúan siendo preocupación de la Asociación de Personal (AP), los problemas que entonces afectaban al personal en relación a la Organización (OPS) y compromisos internacionales, sede del edificio principal, contratos de trabajo, reclasificación de puestos, procedimientos de selección, asuntos referentes a la mujer y las relaciones con la Administración.

1. La Organización y compromisos internacionales

En el seno del XII Consejo de la Asociación de Personal, el tema de mayor relevancia tuvo que ver con la calidad de la cooperación técnica que ofrece la Organización a los países. Los participantes expusieron claramente que la Organización estaba pasando por una de sus mayores crisis, refiriéndose a la crisis de liderazgo de ésta en el campo de la salud, mientras ejercen liderazgo otras organizaciones no especializadas en la salud--Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo. Ahora también se tendrá que competir con oficinas especializadas de Naciones Unidas que ofrecen servicios similares a los de OPS, dentro de un ya reducido mercado y en medio de crisis económica (ver Anexo I, Resolución No. CAP/XII/4).

2. Edificio

La propuesta de trasladar la sede y su personal al Estado de Maryland es un asunto sumamente controversial, especialmente por la no inclusión de la opinión del personal respecto al lugar donde se planea construir el nuevo edificio y las consecuencias que esta decisión pueda tener para los trabajadores con respecto a vivienda, impuestos, transporte privado y/o público.

Los factores mencionados en el Documento CE109/22, Tema 6.1, Punto 2, y la resolución de la Asamblea General del Personal de Washington (Anexo II), continúan sin variación y por consecuencia son preocupación de la Asociación de Personal.

3. Contratos de trabajo

La variedad de tipos de contratos que utiliza la Organización para reclutar personal local y/o nacional representa un sinnúmero de complicaciones de carácter laboral. Aparentemente representa un ahorro de fondos en el rubro de personal de la Organización, pero el resultado de esos servicios es aún más cuestionable, puesto que llama a dudar sobre la calidad y eficiencia de servicios que presta la OPS a los Países Miembros.

Los problemas de estos contratos, detectados y enunciados por la Asociación con anterioridad ante el Comité Ejecutivo siguen siendo básicamente los mismos:

- Falta de seguro de accidente apropiado.
- Falta de cobertura de seguro de salud del funcionario o sus dependientes.
- Inexistencia de un fondo de retiro o pensión.
- Inseguridad e inestabilidad laboral.

Como consecuencia del incremento de estos contratos, la Organización se está transformando de organismo internacional especializado a organización de servicios locales, reduciendo substancialmente la calidad de cooperación técnica y asesoría que son y han sido la razón de existir de dichos organismos internacionales.

#### 4. Relaciones administrativas con el personal

La Asociación reconoce que el nombramiento de la Jefa de Personal ha cambiado la perspectiva de las relaciones con la oficina que ella dirige, creando una expectativa de respeto por las reglas y procedimientos de personal. Se percibe agilización en los procesos y acciones en beneficio de solucionar las discrepancias y diferencias que originan las relaciones y condiciones de trabajo.

En línea con lo anterior es que la Asociación no alcanza a comprender la posición de la Administración de no ampliar el Comité de Clasificación de Puestos con un representante del personal. Si la clasificación y/o reclasificación de un puesto se efectúa de acuerdo con las reglas y procedimientos de personal, dicho proceso deberá ser claro y transparente, ajustándose únicamente a una metodología bien definida. La participación en este proceso, así como en el de selección, debería ser uno de los eslabones de trabajo conjunto y armonioso entre la Administración y los representantes del personal. El objetivo único de ambos cuerpos es el de seleccionar y/o clasificar al personal por su capacidad, calidad y responsabilidad en las funciones que requieren el puesto a ocupar, apartándose diametralmente de influencias de carácter personal y/o compromisos de otra naturaleza. Está demás recordar que este objetivo rige nuestra Organización.

Es por estas razones que el XII Consejo de la Asociación, en Recomendación No. 12, 2o. párrafo indica:

"Insistir ante el Director en la reinstauración de la Asociación de Personal en el Comité de Clasificación de Puestos" (ver Anexo III).

## 5. Situación económica

Reconociendo la situación de crisis financiera por la que atraviesa la OMS y sus Oficinas Regionales, cabe destacar que en la reunión del Consejo Ejecutivo de OMS el pasado enero, la Oficina Regional para las Américas fue felicitada, a lo cual se adhiere la Asociación de Personal, por la forma de enfrentar la crisis financiera que afecta a la OMS.

En la misma reunión se indicó que la transformación que se realiza dentro de la OPS ha ocasionado que más de las dos terceras partes del personal contratado esté fuera del sistema común de las Naciones Unidas. Se debe reflexionar sobre la forma de disminuir gastos que no debiera reposar en una disminución de la calidad y eficiencia de los servicios que la Organización presta.

La sustitución de funcionarios internacionales por locales, que además de la posible pérdida cualitativa de servicios que presta la Organización, tiene repercusión negativa en el actual sistema de beneficios del personal de planta ya contratado y con muchos años de servicio. El impacto se siente como pérdida de contribuciones al fondo de pensiones, y al fondo del seguro médico, que plantea incertidumbre sobre si sobrevivirán dichos fondos, así como otros beneficios creados para atraer y retener a un personal altamente calificado, para cumplir con la misión de la Organización.

Estos servicios se hacen inmensamente necesarios especialmente dadas las condiciones de vida en el continente y su repercusión en el ámbito de la salud.

## 6. Reunión de la OMS

La reunión de los Representantes de las Asociaciones Regionales con los Representantes de la Oficina Central en Ginebra, en enero de 1993, se llevó a cabo en un ambiente poco común. Hubo un clima de incertidumbre e inseguridad ocasionado por la campaña de publicidad política (para la elección del Director de la OMS) que rodeaba al edificio de la Oficina Central, campaña que llegó a afectar las relaciones y funcionamiento de los miembros de la Asociación de Personal de la OMS. Este fue un hecho sin precedente, el cual nunca debió de existir dentro de los muros que encierran una institución que siempre ha tenido tanto prestigio y abolengo.

El tema de mayor importancia y relevancia desarrollado se refirió al deterioro de las condiciones de trabajo de los funcionarios durante el año 1992. Continuándose con la amenaza latente de la reducción de los salarios y las pensiones para los empleados de servicios generales y la falta de salarios competitivos para los empleados de la categoría profesional. Adicionando la eliminación del aumento del sueldo por mérito (incentivo ínfimo por cierto) que por antigüedad (20, 25 y 30 años de servicio) y por excelentes

servicios prestados ha otorgado la Organización a sus empleados, dicho incentivo está siendo eliminado en base a una resolución de la Asamblea de Naciones Unidas, que sin considerar la poca oportunidad de desarrollo de carrera del sistema, pretende que la Organización lo implemente basándose únicamente en imponer un sistema común de salarios y subsidios para empleados profesionales. Las Asociaciones Regionales con la Asociación de la Oficina Central en Ginebra se han opuesto rotundamente a esta clase de acciones, que atentan contra las condiciones de servicio y ponen en duda la capacidad de la Organización en relación con la contratación y retención de personal con muchos años de servicio y experiencia.

#### 7. Reunión de FICSA

La reunión de la FICSA se llevó a cabo en las instalaciones de la Oficina Regional de OMS en Brazzaville, los temas de mayor importancia discutidos fueron:

- Políticas futuras de relación con la Comisión de Administración Pública Internacional.
- Salarios de los servicios generales.
- Fondo de Pensiones para los Servicios Generales.
- Sueldos para profesionales y subsidios.
- Mejoramiento de la mujer dentro del Servicio Civil Internacional.
- Condiciones de los funcionarios con sede en el campo.
- Seguridad social.
- Asuntos legales.

El Presidente de FICSA en su presentación inicial al 47º Consejo en Brazzaville indicó:

*La FICSA solo podrá cumplir con su mandato si los jefes ejecutivos están dispuestos a cooperar eficazmente con representantes del personal, independientes y elegidos en la debida forma. La creación de asociaciones de personal fuertes e independientes ha sido la base y la justificación de los logros de la Federación a nivel del sistema común. En su última reunión, la ACC adoptó una resolución muy enérgica y positiva que reitera la importancia del personal y la razón por la cual las condiciones de trabajo no deben sacrificarse en aras de ahorros financieros a corto plazo. Tales reducciones no pueden desplazar a la voluntad política necesaria para obtener recursos que permitan llevar a cabo los*

*Debido a la escasez de recursos financieros, todo el sistema de las Naciones Unidas se vio obligado a hacer frente a nuevos desafíos. En consecuencia, era fundamental que sus órganos administrativos y las asociaciones de personal, fuertes e independientes, trabajaran en equipo. Esta cooperación permitiría aprovechar toda la gama de aptitudes, conocimientos, experiencia, ingenio e imaginación para satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres de todo el mundo que tan ansiosamente esperan la ayuda de las Naciones Unidas.*

Los principales puntos resolutivos del 46º Consejo de FICSA incluyen:

- Reafirmar el deseo de las asociaciones de personal en colaborar con la administración de sus organizaciones para facilitar cualquier reestructuración necesaria para responder las demandas de emergencia en el sistema de Naciones Unidas.
- Urgir a la Administración de Naciones Unidas y sus agencias especializadas a colaborar con las asociaciones de personal a identificar el impacto ocasionado por dichas reorganizaciones y desarrollar y elaborar medidas pertinentes de reacomodo, reentrenamiento y posible reducción de personal, incluyendo el desarrollo de un plan acorde a mediano y largo plazo al respecto. Reiterar la importancia de los principios básicos de las asociaciones, incluyendo la independencia, los privilegios e inmunidades tanto como el derecho a la seguridad social y a la pensión.
- Se solicitó a FICSA que pida al Secretario General de las Naciones Unidas que incluya en la agenda de la próxima reunión del Comité Coordinador Administrativo (ACC) el tema de los contratos a corto plazo. Así, como urgir a los directores de las agencias especializadas a tomar las medidas necesarias para desarrollar, conjuntamente con las asociaciones del personal, una política concertada para parar los abusos de los contratos a corto plazo y regularizar especialmente aquellos que han acumulado un período de mas de 22 meses, convirtiéndolos en contratos de duración determinada ("fixed term contracts").
- Recomendar que las asociaciones promuevan la introducción de una política dentro de la misma organización que conduzca al desarrollo de una carrera para dicho personal, extendiéndose a los beneficios que gozan otra clase de personal dentro del sistema de Naciones Unidas.

También se emitieron resoluciones acerca del desarrollo de recursos humanos, seguridad de los funcionarios y condiciones de trabajo en áreas de alto riesgo así como también de la metodología aplicada para la conducción de encuestas de salarios de los servicios generales en las oficinas centrales.

8. Asuntos referentes a la mujer

El Subcomité sobre la Situación de la Mujer en la OPS, de la Asociación de Personal, reconoce el compromiso de la Administración de la Organización para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos profesionales, especialmente en los que entrañan toma de decisiones. Sin embargo, el gráfico que se presenta a continuación --donde figura el número de mujeres que ocupaban puestos profesionales en la OPS el 1 de marzo de 1993 y el 1 de marzo de 1992--, revela que la cifra global de 29,08% de mujeres en todos los grados profesionales oculta algunas graves fallas. La cifra de mujeres profesionales en el campo es de solo 22,75%; las mujeres están concentradas en los grados profesionales inferiores (hasta P3), donde sigue habiendo un techo invisible difícil de franquear; las mujeres están mejor representadas en los servicios lingüísticos que en las áreas técnicas de la Organización; hay escasez de mujeres en los grados P4 y P5, donde pueden adquirir la experiencia necesaria en la OPS para ocupar, en el futuro, cargos de coordinador o de Representante de País; el grupo de funcionarias experimentadas en la categoría de SG en su mayor parte no se aprovecha para ocupar vacantes en los primeros escalones del nivel P.

El Subcomité del Comité Ejecutivo sobre Mujer, Salud y Desarrollo, en su 12a Reunión, celebrada en 1992, solicitó al Director que llevara a cabo un estudio de los factores que impiden la contratación de mujeres a los puestos profesionales y recomendó que busque los medios para ascender a puestos de alta dirección a mujeres funcionarias de la Oficina. El Subcomité solicitó nuevamente durante su 13ª Reunión, en 1993, que el Director le proporcione un informe sobre las barreras que impiden la contratación de mujeres, e incluyó ese punto en el programa de temas de su 14ª Reunión, a ser realizada en abril de 1994. La Asociación de Personal endorsa dicha solicitud, y cree que el estudio demostrará que más bien que una escasez de mujeres calificadas, hay prejuicios arraigados en ciertos ámbitos que impiden la aceptación de mujeres como candidatas a ciertos puestos; a menudo se impone el requisito innecesario de un título de médico; la OPS carece de una política de desarrollo profesional; hay problemas en relación con el empleo de los cónyuges; y no existen oportunidades de empleo a tiempo parcial o compartido, servicio de guardería ni flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo.

La Asociación de Personal observa que los gobiernos podrían dar algunos otros pasos en este sentido, como, por ejemplo, instar a la OPS a que nombre a mujeres calificadas para ocupar cargos en las representaciones de país; dar a las mujeres mayor experiencia en los asuntos de la OPS incluyendo un mayor número de ellas en sus

delegaciones a las reuniones de los Cuerpos Directivos; proponer nombres de mujeres calificadas para incluirlos en el registro de candidatos; y hacer circular los avisos de cargos vacantes entre las mujeres en sus países.

Finalmente, la XI Reunión del Consejo de Personal, en su Resolución CAP/XI/3, solicitó una actualización acerca del estado de las recomendaciones formuladas por el Consejo Directivo al Director en 1991, en la Resolución CD35.R6, en los párrafos 3.c) y 3.d): "c) ... que revise los criterios, reglamentos y pautas de reclutamiento y contratación de la Organización para garantizar que no se apliquen medidas discriminatorias; y d) desempeñe un papel de liderazgo en las consultas con otras agencias y organismos internacionales y con los Estados Miembros, para encontrar soluciones a los problemas de trabajo que afectan a los esposos o las esposas de los funcionarios internacionales."



DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE LA OPS/OMS POR GRADO Y SEXO

A PERSONAL PROFESIONAL DE LA SEDE	HOMBRES								MUJERES							
	OPS		OMS		OPS/OMS		%		OPS		OMS		OPS/OMS		%	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993
SIN GRADO	3	3	0	0	3	3	100.00	100.00	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00
D-2	2	2	0	0	2	2	100.00	100.00	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00
D-1/P-6	5	3	0	1	5	4	100.00	80.00	0	1	0	0	0	1	00.00	20.00
P-5	46	44	22	21	68	65	89.47	90.27	6	5	2	2	8	7	10.53	09.73
P-4	21	19	9	12	30	31	60.00	60.78	13	13	7	7	20	20	40.00	39.22
P-3	9	9	9	8	18	17	42.85	37.77	16	19	8	9	24	28	57.15	62.23
P-2	13	11	2	3	15	14	55.55	53.84	9	10	3	2	12	12	44.45	46.16
P-1	3	4	2	2	5	6	27.77	35.29	8	6	5	5	13	11	72.23	64.71
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>95</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>65.47</b>	<b>64.25</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	<b>34.53</b>	<b>35.75</b>
<b>B PERSONAL PROFESIONAL DEL CAMPO</b>																
SIN GRADO	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00
D-2	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00
D-1/P-6	5	4	0	0	5	4	83.33	66.66	1	2	0	0	1	2	16.67	33.34
P-5	34	32	5	7	39	39	95.12	95.12	2	2	0	0	2	2	4.88	04.88
P-4	52	53	62	58	114	111	77.02	76.02	16	17	18	18	34	35	22.96	23.98
P-3	4	3	2	3	6	6	54.54	66.66	4	3	1	0	5	3	45.46	33.34
P-2	5	5	6	11	11	16	61.11	76.19	5	4	2	1	7	5	38.89	23.81
P-1	2	3	3	1	5	4	50.00	40.00	4	4	1	2	5	6	50.00	60.00
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>180</b>	<b>180</b>	<b>76.59</b>	<b>77.25</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>23.41</b>	<b>22.75</b>
<b>C PERSONAL PROFESIONAL</b>																
SIN GRADO	3	3	0	0	3	3	100.00	100.00	0	0	1	0	1	0	25.00	00.00
D-2	2	2	0	0	2	2	100.00	100.00	0	0	0	0	0	0	00.00	00.00
D-1/P-6	10	7	0	1	10	8	90.90	72.72	1	3	0	0	1	3	9.10	27.28
P-5	80	76	27	28	107	104	91.45	92.03	8	7	2	2	10	9	8.55	07.97
P-4	73	72	71	70	144	142	72.72	72.08	29	30	25	25	54	55	27.28	27.92
P-3	13	12	11	11	24	23	45.28	42.59	20	22	9	9	29	31	54.72	57.41
P-2	18	16	8	14	26	30	57.77	63.82	14	14	5	3	19	17	42.23	36.18
P-1	5	7	5	3	10	10	25.71	37.03	12	10	6	7	18	17	64.69	62.97
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>195</b>	<b>122</b>	<b>127</b>	<b>326</b>	<b>322</b>	<b>71.17</b>	<b>70.92</b>	<b>84</b>	<b>86</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>132</b>	<b>132</b>	<b>28.83</b>	<b>29.08</b>

ANEXO I

RESOLUCION No. CAP/XII/4

Liderazgo de la Organización

El XII Consejo de la Asociación de Personal,

Identificó y discutió algunas situaciones que se considera pueden poner en peligro el liderazgo de la Organización, tales como:

1. Falta de coordinación en algunos países de la cooperación externa e interagencial;
2. Creciente incursión de organismos no especializados en salud, en acciones de Cooperación Técnica tradicionalmente de dominio de la Organización.
3. A pesar de las mejoras que se han incorporado a las prácticas administrativas, no se aplican con la suficiente velocidad para ponernos en condiciones de satisfacer la creciente y compleja demanda de cooperación de los países, y
4. Las condiciones contractuales de la Organización, vigentes, parecieran no estar en capacidad de competir en el mercado internacional, lo que reduce las posibilidades de mejorar la excelencia técnica.

Resuelve:

- 1) Hacer patente esta preocupación al Director.
- 2) Realizar un estudio, coordinado por el Comité Ejecutivo de la Asociación, sobre las situaciones señaladas anteriormente en los países.

ANEXO II

NUEVO EDIFICIO DE LA SEDE

LA ASAMBLEA GENERAL,

Consciente de que se han iniciado los trabajos preliminares para el diseño del nuevo edificio de la sede de la OPS y que dicho diseño afectará directamente las condiciones de trabajo del personal,

RESUELVE:

Solicitar al Director que se incluya a representantes del personal, nombrados por la Organización Local de Washington, en todas las etapas de la planificación, diseño y construcción del nuevo edificio de la sede.

ANEXO III

RECOMENDACION No. 12

Clasificación de puestos

El Doceavo Consejo de la Asociación de Personal,

Recomienda:

Al Comité Ejecutivo:

1. Recabar toda la información disponible con la Asociación de Personal de la OMS con relación a la participación de la representación de la Asociación de Personal en el Comité de Clasificación.
2. Insistir ante el Director en la reinstauración de la Asociación de Personal en dicho Comité.