



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



130.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 24-28 de junio de 2002

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE130/27 (Esp.)
13 mayo 2002
ORIGINAL: INGLÉS

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OSP

La intervención de la Asociación de Personal en la 130.^a sesión del Comité Ejecutivo tiene por objeto dar a conocer sus puntos de vista sobre asuntos que conciernen al personal y, por consiguiente, a la Organización. Los asuntos mencionados en este documento se trataron durante la XXI Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, celebrada en Puntarenas, Costa Rica, del 12 al 16 de noviembre de 2001.

Los temas que se abordan en este documento son las modificaciones del Reglamento del Personal, las negociaciones colectivas, la seguridad del personal en las representaciones y la promoción profesional.

La Asociación de Personal solicita respetuosamente a los miembros del Comité Ejecutivo que examine las sugerencias y propuestas que somete a su consideración. Esta solicitud se basa en la convicción de que la Asociación, al velar por el bienestar del personal, también participa en la mejora constante de la calidad de los servicios y la cooperación que brinda la Organización a los Estados Miembros.

CONTENIDO

	<i>Página</i>
1. Introducción.....	3
2. Las modificaciones del Reglamento del Personal	3
3. Las negociaciones colectivas	5
4. La seguridad en las representaciones.....	5
5. La promoción profesional	7
6. Conclusiones	7

1. Introducción

La Asociación de Personal de la OPS/OMS desea expresar su agradecimiento por la oportunidad de dirigirse al Comité Ejecutivo, como lo hemos hecho desde 1978. El foco principal de nuestra intervención son las modificaciones propuestas del Reglamento del Personal. No obstante, desearíamos también plantear otros temas importantes tales como las negociaciones colectivas, la seguridad del personal y la promoción profesional.

2. Las modificaciones del Reglamento del Personal

Durante los últimos cuatro años, la Asociación de Personal ha participado en las reuniones anuales del Consejo Mundial Personal/Administración (CMPA) de la OMS, que se convocan para tratar asuntos relacionados con el personal y la administración. Durante dicho período, las conversaciones se centraron en las modificaciones propuestas del Reglamento del Personal, que fueron aprobadas por el Consejo Ejecutivo de la OMS en enero de este año. En marzo, el CMPA se reunió para tratar la implantación de las modificaciones del Reglamento del Personal.

El Consejo de la Asociación de Personal de la OPS/OMS, el órgano supremo de la Asociación de Personal, ya ha dejado constancia de su posición de que no aceptará ninguna modificación propuesta en el marco de la reforma de los recursos humanos de la OMS a menos que dichos cambios sean producto de un convenio colectivo de trabajo. A pesar de esta posición general, los cambios efectuados por la OMS en el Reglamento del Personal, que el Comité Ejecutivo de la OPS tratará en esta reunión, exigen que pongamos de relieve algunas preocupaciones especialmente importantes del personal.

a) Procedimiento de reducción de personal

Nos oponemos firmemente a la abolición del procedimiento de reducción de personal, Artículo 1050, que ha sido reemplazado con un procedimiento nuevo para la separación del servicio. Con el procedimiento nuevo, los empleados ya no pueden competir para permanecer en la Organización, si se suprime el puesto, sobre la base de los siguientes criterios: 1) desempeño, 2) antigüedad y 3) nombramientos profesionales. En cambio, el titular de un puesto suprimido queda cesante automáticamente si no se le encuentra una vacante.

El componente de concurso del proceso de reducción de personal daba cierto grado de seguridad laboral, al mismo tiempo que garantizaba que la Organización continuara contando con personal de la mejor calidad posible. Con la modificación del Artículo 1050, ambas ventajas desaparecen. Según la norma nueva, existe la posibilidad de que un empleado con 20 años de servicio y un desempeño excelente sea despedido, mientras que un empleado nuevo que todavía esté a prueba permanezca en la plantilla.

Con la norma antigua, el empleado con más antigüedad desplazaría al empleado nuevo, manteniendo de esta forma el concepto aceptado a nivel mundial en el ámbito de la administración pública de que el primero en ser contratado es el último al que se despide.

Los procedimientos nuevos para la separación del servicio constituyen un cambio drástico en las condiciones de empleo del personal. Antes, los empleados tenían cierto grado de seguridad laboral, y ahora no la tienen. Pensamos que eso afecta a los derechos adquiridos de los empleados que fueron contratados antes de este cambio. La Asociación de Personal ha explicado esto claramente en su correspondencia con la OMS y la OPS sobre las modificaciones del procedimiento de reducción de personal. Entre dicha correspondencia se encontraba una petición, la Declaración de Puntarenas, firmada por los delegados de nuestro Consejo el año pasado, que fue enviada al Director de la OPS y al Director General de la OMS, y se adjunta a título informativo.

Por el presente solicitamos al Comité Ejecutivo de la OPS que 1) no apruebe la modificación propuesta del Artículo 1050 o 2) aplique el cambio propuesto de forma prospectiva, es decir sólo a empleados contratados a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación. De esta forma, el personal actual continuará gozando de cierto grado de seguridad laboral.

b) Evaluación del desempeño

Las normas propuestas, al igual que las normas antiguas, establecen que la continuación de contratos, la reasignación en caso de supresión de un puesto y, supuestamente, los ascensos dependerían del desempeño satisfactorio del empleado. En principio, la Asociación de Personal siempre ha estado de acuerdo en que se debe recompensar a los empleados que tienen un buen desempeño y no a aquellos que no tienen un buen desempeño. Sin embargo, estamos muy preocupados por el tema de la evaluación del desempeño en general.

Concretamente, entendemos que, con la aprobación de las modificaciones del Artículo 530 realizadas por la OMS, la OPS podría cambiar su sistema de evaluación del desempeño. Como ustedes tal vez sepan, la OPS tiene su propio Sistema de Planificación y Evaluación del Desempeño (SPED), especialmente orientado a nuestras necesidades y basado en los aportes realizados por numerosos empleados durante mucho tiempo. Nos preocupa la posibilidad de que abandonemos nuestro SPED y que adoptemos un sistema de evaluación del desempeño establecido por la OMS que todavía no se conoce.

Uno de los argumentos que se esgrimen en apoyo a la implantación de los cambios realizados por la OMS es que, como norma, la OPS trata de que sus condiciones de empleo sean similares a las de la OMS a fin de mantener la igualdad en las condiciones de trabajo del personal de ambas instituciones. No obstante, el Manual y el

Reglamento de la OPS reflejan muchas diferencias importantes en las condiciones de empleo, por ejemplo, en los procesos de apelación, clasificación y selección.

Estas diferencias subrayan el hecho de que, en definitiva, la OPS es una organización separada de la OMS. En los documentos básicos de la OPS se señala la independencia de sus decisiones. En vista de ello, el personal insta al Comité Ejecutivo de la OPS a que no haga automáticamente lo mismo que la OMS en lo que concierne a los temas que nos preocupan, a saber, el procedimiento de reducción de personal y la evaluación del desempeño.

3. Las negociaciones colectivas

La colaboración entre el personal y la administración en todas las etapas de la planificación institucional es fundamental para el éxito de toda actividad. Con el propósito de facilitar este proceso, la Asociación de Personal ha considerado durante varios años la idea de las negociaciones colectivas. En las negociaciones colectivas, ambas partes deben negociar de buena fe para tratar de llegar a un acuerdo sobre determinados asuntos sin que sea necesario que ninguna de las partes acepte nada. Si las partes no llegan a un acuerdo, la administración procede de la forma que considera mejor. Si las partes llegan a un acuerdo, este acuerdo no puede ser revocado unilateralmente, sino que sigue siendo vinculante hasta su fecha de vencimiento, a menos que ambas partes convengan en enmendarlo durante su vigencia.

Las negociaciones colectivas no son un concepto nuevo en las Naciones Unidas. De hecho, el Sindicato del Personal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza negociaciones colectivas. Por consiguiente, la OPS no sería la primera Organización comprendida en el régimen común en implantar este proceso. En una reunión reciente del CMPA, los representantes del personal reiteraron la propuesta presentada hace dos años de cambiar el formato de las reuniones, pasando de consultas a negociaciones. Se invitó a las asociaciones de personal a preparar una propuesta para la próxima reunión del CMPA y esperamos que nuestra propuesta reciba una respuesta favorable.

En vista de la inclusión de este punto en el orden del día, por el presente proponemos que este tema sea abordado en la OPS por un comité mixto del personal y la administración, con la esperanza de que podamos presentar una propuesta conjunta en la próxima reunión del CMPA.

4. La seguridad en las oficinas de campo

La seguridad física en las oficinas de campo sigue constituyendo un problema. Nos han informado de que algunas oficinas representaciones han sido trasladadas, cabe

suponer que por conveniencia económica y política. La Asociación de Personal cree que la administración debería demostrar su compromiso con el principio de que el personal de la OPS constituye su recurso más importante considerando su bienestar como factor primordial al tomar decisiones de este tipo y, en particular, teniendo en cuenta los empleados que más protección necesitan (mujeres, empleados que trabajan hasta altas horas de la noche, personas que viven en barrios alejados o peligrosos, etc.).

La Asociación de Personal solicita también que se prepare un plan de seguridad para el personal contratado en los países en lo que atañe a desastres naturales o disturbios políticos. Esta medida garantizaría que los empleados de ambas categorías (es decir, empleados contratados en otros países y empleados contratados en el país), junto con sus familiares, sean trasladados a un lugar seguro hasta que se resuelva la situación o se decida tomar una medida ulterior. El plan de seguridad actual prevé esta opción automáticamente sólo para empleados contratados en otros países. A pesar de que en muchos casos el personal trabaja en condiciones de disturbios y peligro, lo hace inmerso en un sentido de misión, convencido de la importancia de las tareas que realiza. La Asociación de Personal cree que la Organización tiene la obligación de dar a todas las categorías de personal la máxima atención posible y apoyar a los empleados que trabajen en condiciones peligrosas.

La seguridad social también es motivo de preocupación. Nos complace que el Artículo 720.1.2 propuesto extendería las prestaciones del Seguro de Enfermedad del Personal al personal temporero y sus familiares. La importancia del seguro de enfermedad para todos es evidente. Es vergonzoso que una organización de la salud haya proporcionado un seguro de enfermedad subóptimo a su personal temporero, de modo que este cambio es muy bien recibido.

La importancia de las pensiones también constituye un problema creciente fuera de la Sede para el personal de servicios generales. Debido a las devaluaciones, en muchos países el valor en dólares de las pensiones disminuye cuanto más permanecen los empleados al servicio de la OPS. Evidentemente, lo que todos esperan es que su pensión sea mayor cuanto más tiempo trabajen.

La razón básica de este fenómeno es el principio de Flemming, según el cual los sueldos del personal de servicios generales se fijan en todo el régimen común. De acuerdo con este principio, las condiciones de trabajo del personal de servicios generales deben encontrarse entre las mejores del mercado laboral local. Entonces, si la moneda local sufre una devaluación del 20%, por ejemplo, de la noche a la mañana, según el principio mencionado, no es necesario reajustar el sueldo. Todos los sueldos del país se ven igualmente afectados por una devaluación de la moneda, de modo que la escala de sueldos de las Naciones Unidas sigue encontrándose entre las mejores del mercado local incluso después de una devaluación. Por lo tanto, una devaluación no es motivo para

efectuar un reajuste de sueldos. Sin embargo, una devaluación del 20% reduciría en 20% los aportes a la Caja de Pensiones porque tales aportes se efectúan en dólares. En consecuencia, si una persona aportaba \$100 al mes a la Caja de Pensiones antes de la devaluación, su aporte se reducirá a \$80 al mes después de la devaluación a pesar de que su sueldo local permanezca invariable. Si se producen devaluaciones periódicamente, el resultado a lo largo de una carrera es que, cuanto más tiempo trabaja el empleado, menor es su pensión.

No es fácil encontrar una solución, pero eso no debería ser motivo para no buscarla. Hay que hacer algo con el principio de Flemming o con la forma de calcular las pensiones a fin de restablecer la expectativa normal de que, cuanto más tiempo trabaje un empleado, mayor será su pensión.

5. La promoción profesional

Nos complace informarles de que, en su última reunión, el CMPA aceptó incluir en el orden del día de su próxima reunión, que se celebrará en 2003, asuntos relacionados con la promoción profesional. Nos referimos a asuntos tales como la rotación de trabajos, que hace tiempo que viene abordándose solamente de una forma muy general y poco precisa. La Asociación de Personal opina que una política en materia de promoción profesional para el personal actual forma parte del desarrollo sostenible de nuestra Organización. Actualmente, las actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal se centran en la mejora de sus conocimientos. ¿Pero cómo puede existir un verdadero progreso y promoción profesional si el personal se limita simplemente a mejorar lo que ya sabe hacer? De vez en cuando tenemos que ampliar nuestra óptica y superar nuestras limitaciones para avanzar y perfeccionarnos verdaderamente, como empleados y como organización.

6. Conclusiones

Para concluir, deseamos reconocer la relación amistosa que existe entre la Asociación de Personal y la administración. Todos los meses se celebran reuniones con el Director, el Subdirector y el Departamento de Personal a fin de tratar temas de interés para ambas partes. Esperamos que el diálogo abierto continúe con sabiduría, fortaleza y franqueza para bien del personal y la Organización.