



*comité ejecutivo del
consejo directivo*

ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

*grupo de trabajo del
comité regional*

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



99a Reunión
Washington, D.C.
Junio 1987

Tema 6.1 del programa provisional

CE99/22 (Esp.)
28 mayo 1987
ORIGINAL: ESPAÑOL

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

Nuevamente, expresamos nuestro agradecimiento a los miembros del Comité Ejecutivo por haberle brindado a la Asociación de Personal la oportunidad de presentar sus opiniones sobre varios asuntos relativos al personal y a la situación existente dentro de la Organización. Sin embargo, ante todo, deseamos felicitar oficialmente al Director por su reelección para un nuevo mandato como Director de la OPS. Abrigamos la esperanza de que los procedimientos iniciados durante su primer mandato se puedan desarrollar y ampliar con el fin de mejorar el diálogo y el proceso de resolución de problemas surgidos dentro de la Organización en relación con asuntos que son motivo de preocupación e interés para el personal.

1. Contratos nacionales

No hay duda de que el procedimiento propuesto por la Organización en este campo constituye la cuestión de importancia más acuciante en cuanto a las condiciones contractuales del personal de la OPS en la actualidad. Después de las extensas discusiones sostenidas en la 97a Reunión del Comité Ejecutivo de la OPS y de la aprobación ulterior de la Resolución XIX en la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana celebrada en septiembre de 1986, se ha dado mayor consideración al empleo de este sistema para el reclutamiento y la contratación de personal nacional local. En los meses siguientes a la aprobación de la Resolución XIX, varios miembros de la Asociación de Personal trabajaron con funcionarios de la Administración para revisar el conjunto de reglas propuesto para la adjudicación de contratos nacionales y estas son fundamentalmente las reglas que tienen ustedes en el documento presentado por la Administración sobre asuntos relativos al personal (tema 5.5 del programa provisional). Como resultado de las deliberaciones celebradas durante la 97a Reunión del Comité Ejecutivo de la OPS y posteriormente en la Conferencia Sanitaria Panamericana, se ha modificado considerablemente el método propuesto para la consecución de personal con arreglo a esos contratos. Primero, se les ha dado el nombre de "contratos nacionales" y, segundo, por resolución de la Conferencia Sanitaria Panamericana, se propusieron ciertas limitaciones respecto de su empleo. También se ha subrayado la necesidad de revisar y vigilar lo relativo a su adjudicación.

No obstante, la Asociación de Personal sigue preocupada por los procedimientos utilizados en el empleo de ese tipo de personal y por los problemas que puedan surgir para la Organización.

Si bien reconocemos y apreciamos la necesidad de que la Organización movilice recursos nacionales y utilice fondos de forma más eficaz en la ejecución de proyectos y actividades en los países, vemos peligros inherentes en el empleo de personal nacional en cuyo proceso de selección no se observan necesariamente los criterios aplicados a los funcionarios regulares de la OPS contratados localmente, pero que con el tiempo puede llegar a desempeñar funciones similares. Nos parece que, en este sentido, peligraría el principio fundamental de "igualdad de pago por igualdad de trabajo" pudiendo llevar a situaciones locales conflictivas.

La índole universal de las reglas que la Administración está proponiendo al Comité Ejecutivo parece soslayar o minimizar las características y la naturaleza del personal de la OPS así como las aspiraciones individuales de los funcionarios que ingresan en la Organización. Creemos que es necesario entender claramente cuáles son los diversos tipos de personal contratado y hacer la debida distinción entre el personal que puede ser contratado para:

- a) realizar una actividad específica por un plazo determinado;
- b) prestar un servicio por un período prolongado que aliente sus aspiraciones o que tenga repercusiones con respecto a su carrera;
- c) desempeñar funciones de servicio ordinarias que pueden ser de larga o corta duración, pero que no involucren aspiraciones ni repercusiones respecto de una carrera.

La inferencia de que los contratos propuestos actualmente serán sobre todo para el personal de servicios generales y de duración limitada y, por ende, no implican la posibilidad de adelanto en la carrera, ni siquiera de ingreso a la planilla oficial de la Organización, podría estar en conflicto con algunos de los contratos actualmente adjudicados en las Representaciones. Además, el establecimiento de una categoría de empleados que, en muchos aspectos, es un empleado de la OPS; sin embargo debe rendir cuenta a los tribunales y autoridades nacionales y responder a organismos nacionales (como asociaciones o sindicatos), lo que afectaría la aplicación de las reglas y los procedimientos establecidos por la Representación local de la OPS. Reiteramos nuestra preocupación por el hecho de que, mediante este mecanismo, la Organización puede perder ciertas inmunidades en algunos países y ser involucrada en litigios locales. Esos litigios más la aplicación de las leyes locales, podrían contrapesar el atractivo ahorro de costos que se alega para esta clase de contratos.

Como resultado de estas preocupaciones, la Asociación ha propuesto que se preparen contratos específicos en cada país con el fin de tener en cuenta la plena repercusión de las leyes laborales y la posible responsabilidad civil de la Organización dentro del concepto de esas leyes. Además, la Asociación sugirió que se instituya un mecanismo local de apelación y que, en caso de una reducción de la fuerza de trabajo o del número de funcionarios empleados en las Representaciones, se despidiera primero a los empleados nacionales contratados que al personal regular de la OPS. Estas dos últimas sugerencias fueron rechazadas por la Administración. La Asociación considera que, cuando se contrate a personal nacional, se debe hacer todo lo posible por utilizar los mecanismos existentes dentro del Sistema de las Naciones Unidas. Si dichos mecanismos no son apropiados, los "contratos nacionales" deberán indicar claramente la duración, las posibilidades de renovación y de carrera y ser objeto de estricta vigilancia y de notificación anual a los Cuerpos Directivos.

Sigue siendo motivo de preocupación general el impacto que pueda tener en la Organización la conversión de puestos a "contratos nacionales", en particular la erosión de la futura base para el programa de prestaciones de seguro médico y pensiones de la OPS. Sin duda, esto será impedido hasta cierto punto por el hecho de que los puestos actualmente ocupados no deben convertirse en contratos nacionales. No obstante, se considera necesario definir claramente el porcentaje o la proporción de ese personal en los distintos países o el punto hasta el cual se pueden emplear fondos ordinarios de la OPS para esas actividades nacionales de contratación, determinando los límites en cada caso y en cada sitio.

Reiteramos nuestro interés en colaborar con todos los enfoques constructivos que ayuden a los países a movilizar sus recursos y a realizar actividades destinadas a mejorar la salud de la población de las Américas y el trabajo de la Organización. Sin embargo creemos que la Asociación tiene el deber ineludible y permanente de insistir en que se establezcan pautas más claras y amplias y un sistema de vigilancia eficaz compartido con la Administración y los Cuerpos Directivos de la Organización.

2. Derechos de la mujer

Seguimos expresando preocupación por el empleo de mujeres dentro de la Organización y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Aparentemente, pese a los esfuerzos desplegados en los últimos años, es todavía mínima la participación de las mujeres en puestos de importancia y a nivel directivo. En 1986 se presentó al Director un documento en el que se explicaba la situación existente dentro de la Organización y el desequilibrio y la distribución desproporcionada de puestos según el sexo.

Se debería trabajar más por fomentar el ingreso de mujeres profesionales calificadas a la Organización y, en ese sentido, sería apropiado dar particular consideración al reciente interés expresado en las Naciones Unidas respecto del empleo de cónyuges. La capacidad de ofrecer empleo y facilidades a ambos miembros de una familia puede ser motivo de mayor interés e incentivo para las mujeres de idoneidad comprobada que deseen ingresar a los organismos del Sistema de las Naciones Unidas, particularmente en el campo de la salud.

3. Crisis financiera en las Naciones Unidas

Es evidente que el problema de la crisis financiera dentro del Sistema de las Naciones Unidas continúa sin solución o, al parecer, sin que se hayan adoptado nuevos enfoques para remediar la situación, pese a que ciertas asuntos particulares se han resuelto parcialmente. Una vez más, hacemos patente nuestra preocupación por la necesidad de contratar personal de gran idoneidad y competencia técnica y reiteramos nuestra objeción a las presentaciones y los anuncios que parecen atribuir el problema principalmente al costo del personal dentro del sistema internacional de servicio público. Por ende, continuaremos apoyando cualquier intento de apelar de la decisión relativa a toda reducción arbitraria e ilegal de las pensiones o de otras prestaciones, sin respetar los derechos adquiridos del personal.

4. Seguro médico

El personal recibió con beneplácito la noticia de que durante el curso del año, junto con la OMS en Ginebra, se agregó al fondo de seguro médico una póliza para cubrir los posibles costos que excedan del límite de \$50.000 en casos de cirugía mayor. Esto ha resuelto hasta cierto punto las preocupaciones del personal y representa una situación distinta de la que existía cuando no se disponía de protección específica para cubrir esos costos. Sin embargo, todavía sigue siendo necesario aclarar y revisar esas pólizas para que los funcionarios puedan entender a cabalidad cualquier limitación sobre las condiciones o la cobertura que ofrecen. Será preciso seguir trabajando para hacer del plan de seguro médico de la OPS una prestación atractiva y para lograr la mejor cobertura a cambio de la cuota pagada.

El programa de seguro médico de la OMS fue objeto de revisión en una reunión convocada por el Director General en Ginebra en julio en 1985. La Asociación considera apropiado que se revisen las otras clases de seguros disponibles a los funcionarios de la OPS, para garantizar que cumplan con las condiciones y prácticas actuales, de manera que se deriven los máximos beneficios de las pólizas vigentes.

5. Moral de los funcionarios de la Organización

Deseo señalar a los Cuerpos Directivos el asunto de la moral de los funcionarios de la Organización. Como es de su conocimiento, el año pasado varias otras Asociaciones tomaron diversas medidas laborales como

resultado de ciertos factores que afectan la remuneración y las condiciones de trabajo del personal. Laborar en un ambiente en el que los organismos continuamente eliminan puestos por reducciones presupuestarias o déficit en la recaudación de las cuotas pertinentes; la interferencia aparentemente cada vez mayor de los países en asuntos de personal de las organizaciones; el hecho de que el personal profesional no ha recibido ningún aumento del sueldo de base en los últimos 10 años y de que los sueldos se hayan congelado desde 1984, junto con la posibilidad relativamente limitada de hacer carrera en la Organización, son algunos de los principales factores contribuyentes a esa situación.

La actual situación financiera ha resultado en el congelamiento de puestos, reclasificaciones de empleo y sueldos, limitaciones en cuanto a adiestramiento e imposibilidad del personal para lograr sus aspiraciones.

Todos estos elementos, aunados a la incoherencia de las decisiones administrativas y directivas y la falta de información, son factores acumulativos que han llevado a menoscabar la moral de los funcionarios de la Organización.

Es importante que los Cuerpos Directivos se den cuenta de la situación en vista de las obvias limitaciones que tienen los organismos para incrementar sus presupuestos en un mundo en que la mayoría de los países del Sistema de las Naciones Unidas tienen problemas fiscales. Es preciso adoptar métodos nuevos y más originales. Asimismo, existen circunstancias que indican el comienzo de una nueva era de colaboración en la que los Gobiernos tendrán una mayor responsabilidad de participar en la ejecución de los programas realizados por los organismos a los que pertenecen. En la OPS, particularmente, podría surgir una nueva relación con los Gobiernos Miembros al iniciar un programa de empleo de personal nacional por contrato. Ese programa llevaría a los países a participar más en la vigilancia directa y la ejecución de programas en los que trabaja personal nacional. Por ende, es importante que los países entiendan todas las ramificaciones de la interrelación de los Cuerpos Directivos, la Administración, el personal de la Organización y la responsabilidad de cada uno de los Países Miembros, de modo que en los foros internacionales se tomen posturas compatibles con la consecución de resultados basados en la coordinación de esfuerzos y actividades.

La OPS tiene gran experiencia práctica y capital representados en el personal, la información y los sistemas existentes en la Organización. Sería apropiado que los Gobiernos Miembros utilizaran plenamente esos recursos humanos de manera que faciliten la entrada de nuevo apoyo financiero a la Organización, aparte del sistema ordinario de cuotas.

Las observaciones anteriores obedecen a la intención de hacer un aporte constructivo a los intensos esfuerzos desplegados en los últimos cuatro años para mejorar el diálogo dentro de la Organización, fomentar

la participación del personal en la solución de los problemas internos y hacer sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo. La celebración de reuniones anuales ordinarias del personal para analizar las condiciones de trabajo y las mejores oportunidades de diálogo entre estos y los funcionarios de la Administración en todos los niveles de la Sede y de las Representaciones se han convertido en realidad. Sin embargo, queda todavía mucho por hacer para analizar y resolver los problemas identificados en dichas reuniones y para restituir el sentido de creatividad y dirección de la OPS. Es preciso tomar medidas para que la Organización pueda de nuevo atraer a personal del más alto nivel de competencia. Consideramos que el primer paso en ese proceso consiste en ofrecer las condiciones apropiadas para mejorar la moral de los funcionarios de la Organización.

La Asociación está interesada en trabajar con la Administración, y dispuesta a hacerlo para mejorar esta situación, prestar mejor asistencia técnica a los Países Miembros e identificar métodos apropiados para reducir los costos innecesarios.

De nuevo, a nombre del personal de la OPS, deseo expresar mis sinceros agradecimientos por la oportunidad que me han brindado de presentarles estas inquietudes. Responderé con gusto a cualquier pregunta que deseen hacer.