



# XV Conferencia Sanitaria Panamericana

San Juan, Puerto Rico  
Septiembre-Octubre, 1958

# X Reunión Comité Regional



CSP15/12, Rev. 1 (Esp.)  
3 octubre 1958  
ORIGINAL: INGLES

## Tema 17: PROYECTO DE NUEVAS CONDICIONES DE EMPLEO

El Director tiene el honor de presentar este documento sobre el tema "Proyecto de nuevas condiciones de empleo", dividido en dos partes. La primera parte se somete a solicitud del Director General de la Organización Mundial de la Salud. La segunda parte se presenta como consecuencia de la decisión adoptada por el Comité Ejecutivo en su 34a Reunión.

### PARTE I

#### REVISION DE SUELDOS, SUBSIDIOS Y PRESTACIONES

##### Antecedentes legislativos

La Décima Asamblea Mundial de la Salud, después de estudiar un informe del Director General sobre este tema, adoptó, además de otras decisiones, la Resolución WHA10.49, que dice así:

"La Décima Asamblea Mundial de la Salud,

Considerando

(1) que desde 1949 la Organización Sanitaria Panamericana viene aplicando en materia de sueldos, subsidios y prestaciones disposiciones sensiblemente iguales a las de la Organización Mundial de la Salud, con objeto de asegurar la uniformidad de las condiciones de empleo de todo el personal de la OMS y de la OSP;

(2) que los esfuerzos desplegados con el fin de obtener condiciones uniformes y equitativas de empleo para el personal de la OMS/OSP no han dado resultados enteramente satisfactorios;

(3) que el complicado sistema de subsidios múltiples en vigor plantea un problema administrativo de difícil solución;

(4) que, si bien ese sistema puede en algunos casos ofrecer una remuneración suficiente, no consigue atraer al servicio de la Organización a los jóvenes médicos especialistas en salud pública que deberían constituir en lo venidero el armazón de sus plantillas de personal permanente;

(5) que la remuneración de base para los puestos que exigen una formación superior y una elevada competencia técnica hace todavía más difícil la contratación de especialistas en salud pública; y

(6) que el Consejo Directivo de la OSPA (que es al propio tiempo Comité Regional de la OMS para las Américas) adoptó en su reunión de 1956 una resolución que, entre otras cosas, prevé la adopción, 'en caso de que las Naciones Unidas no autoricen un sistema único de sueldos, subsidios y beneficios para todo el personal de todos los programas, y el Consejo Ejecutivo de la OMS tampoco autorice este sistema de empleo, las medidas necesarias para establecer las mismas condiciones de empleo para el personal de plantilla y de proyectos',

1. RESUELVE remitir la cuestión de los sueldos, subsidios y prestaciones del personal de la Región de las Américas al Consejo Ejecutivo, facultándole para que presente a la Asamblea Mundial de la Salud las recomendaciones que estime oportunas sobre la manera de remediar las mencionadas dificultades; y

2. PIDE al Consejo Ejecutivo que se ponga de acuerdo con el Consejo Directivo de la Organización Sanitaria Panamericana sobre la manera de adoptar las disposiciones necesarias para que los sueldos y subsidios del personal se conformen a las necesidades de las organizaciones internacionales."

En consecuencia, el Consejo Ejecutivo hizo un estudio preliminar de este tema, en su 21a Reunión, y adoptó la siguiente resolución (Actas Oficiales OMS No. 83, EB21.R53):

"El Consejo Ejecutivo,

Visto el informe del Director General sobre el régimen de sueldos, subsidios y prestaciones, y quedando enterado de las decisiones del Consejo Directivo de la OSPA y, en particular, de la divergencia que se ha producido en la práctica respectiva de la OSPA y de la OMS sobre ajustes por lugar de destino en caso de deducción;

Teniendo presente lo dispuesto en la resolución WHA10.49, en la que la Asamblea Mundial de la Salud encomendaba al Consejo Ejecutivo que estudiara el problema e informase a la Asamblea 'sobre la manera de adoptar las disposiciones necesarias para que los sueldos y subsidios del personal se conformen a las necesidades de las organizaciones sanitarias internacionales';

Considerando que ese estudio requiere un examen de las medidas con que haya de atenderse el conjunto de las necesidades de la Organización en cuestiones de personal, cualesquiera que sean los lugares en que se produzcan y los fondos con que se costeen;

Advirtiendo que en la presente reunión no se dispone de las informaciones indispensables para examinar a fondo el asunto;

Considerando que en breve han de emprenderse otros estudios sobre sueldos, subsidios y prestaciones;

Considerando que la Organización debe seguir principios coherentes en materia de sueldos; y

Considerando que el régimen de sueldos ha de facilitar la aplicación del importante criterio de la Organización sobre rotación del personal profesional,

1. RESUELVE incluir este punto en el orden del día de su 23a reunión;
2. PIDE al Director General que invite a todos los comités regionales a que en su próxima reunión den su parecer al respecto para conocimiento del Consejo cuando éste examine de nuevo el asunto;
3. PIDE al Director General que presente al Consejo en su 23a Reunión un circunstanciado informe en que se recojan las opiniones de los comités regionales y cualquier novedad relacionada con el asunto que se produzca en otros organismos especializados y en las Naciones Unidas."

De acuerdo con el segundo párrafo de la parte dispositiva de la precedente Resolución, se invita al Comité Regional a formular las observaciones que estime oportunas sobre este asunto, para someterlas a la consideración del Consejo Ejecutivo.

Teniendo en cuenta lo reducido del tiempo de que dispone el Comité Regional, no se presenta documentación detallada sobre el tema. Si el Comité desea estudiar las disposiciones vigentes sobre sueldos y subsidios, se le facilitarán ejemplares del Reglamento del Personal.

Se llama la atención del Comité Regional sobre las siguientes consideraciones generales, que tienen especial importancia respecto a este asunto:

(a) La importancia, para una organización sanitaria universal, de disponer de un sistema uniforme de sueldos y subsidios, para todo el personal, en cualquier lugar a que se halle destinado.

(b) La relación existente entre el sistema de sueldos, subsidios y prestaciones y la posibilidad, para una organización sanitaria internacional, de atraer y retener a personal debidamente preparado.

(c) La necesidad de un sistema adecuado y uniforme de sueldos y subsidios, para un personal profesional llamado a ocupar puestos diversos en distintos lugares.

(d) La importancia, para un personal descentralizado y disperso, de contar con un sistema de sueldos y subsidios que sea tan sencillo de entender y administrar como razonablemente apropiado a las exigencias de la equidad y a las necesidades particulares de cada miembro del personal.

PARTE II

En la 34a Reunión del Comité Ejecutivo del Consejo Directivo de la OSPA, en funciones de Grupo de Trabajo del Comité Regional de la OMS, se examinó la siguiente información acerca de este tema (presentada en el Documento CE34/5, Parte A):

Proyecto de nuevas condiciones de empleo

Las últimas decisiones adoptadas por los cuerpos directivos en relación con este asunto, son las siguientes:

1. La Décima Asamblea Mundial de la Salud (1957), en su Resolución WHA10.45, pidió al Consejo Ejecutivo (a) que se pusiera de acuerdo con el Consejo Directivo de la Organización Sanitaria Panamericana sobre la manera de adoptar las disposiciones necesarias para que los sueldos y subsidios del personal se conformasen a las necesidades de las organizaciones sanitarias internacionales, y (b) que presentara las recomendaciones que estimase oportunas a la Asamblea Mundial de la Salud.

2. La X Reunión del Consejo Directivo (1957) examinó en detalle la cuestión de los principios básicos para el establecimiento de nuevas condiciones de empleo en la OSP y transmitió al Comité Ejecutivo un documento sobre este asunto para que procediera a un nuevo estudio, a la vez que rechazó expresamente la propuesta de suprimir los "subsidios adicionales no computables a efectos de pensión".

3. La 21a Reunión del Consejo Ejecutivo de la OMS, al estudiar la cuestión de las condiciones de empleo, pidió al Director General que invitara a todos los Comités Regionales a expresar sus opiniones sobre este asunto, y que presentara un informe completo a la 23a Reunión del Consejo.

Por consiguiente, el Director sometió a la consideración del Comité Ejecutivo el siguiente informe, que es un resumen de los principios más importantes enunciados en su informe (Documento CE32/3) a la 32a Reunión del Comité.

### Antecedentes

Durante los últimos ocho años y medio en que la Oficina Sanitaria Panamericana ha servido de Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud en las Américas, se ha adelantado mucho en la definición de las funciones de un organismo sanitario internacional. Se han aclarado las relaciones orgánicas y se ha alcanzado cierto grado de estabilidad respecto a los planes, presupuestos y programas principales de ambos organismos. Ha quedado demostrado el valor de programas de consulta y ayuda que se iniciaron en determinados campos a título de ensayo, y ahora se les considera que constituyen función permanente de esas organizaciones.

El actual sistema de administración de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana se inició en 1949, después de la firma del Acuerdo entre la Oficina Sanitaria Panamericana y la Organización Mundial de la Salud, en virtud del cual la Oficina Sanitaria Panamericana sirve como Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. Este sistema de personal fue adoptado oficialmente por el Consejo Directivo de la Organización Sanitaria Panamericana en su III Reunión, en 1949. El Reglamento del Personal se ha modificado periódicamente a fin de mantenerlo de acuerdo, en sus líneas generales, con el de la Organización Mundial de la Salud. Esta, a su vez, ha elaborado su sistema de personal dentro de la amplia estructura del llamado "régimen común" de las Naciones Unidas y sus organismos especializados.

El concepto de un régimen común de servicio civil internacional tiene atractivos teóricos para muchas personas. Cabía pensar que el establecimiento de un verdadero "régimen común" podía tener ventajas para las organizaciones interesadas y sus empleados. Teniendo en cuenta esas posibles ventajas, los encargados de establecer el régimen común trataron de elaborar uno que pudiera ser adoptado uniformemente por todos los organismos internacionales comprendidos en el sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, en la práctica, dichos organismos no han logrado alcanzar ese objetivo. Los sistemas de personal del Banco Internacional y del Fondo Monetario Internacional difieren sensiblemente del régimen común en cuestiones tales como la estructura de los grados y escalas de sueldos, subsidios por educación, sistema de pensiones y otras análogas. Desde un punto de vista práctico, no es posible la transferencia de personal de esos organismos a otros de las Naciones Unidas, con retención de los derechos acumulados en cuanto a permanencia en el puesto, antigüedad, pensiones, licencias, etc.

Incluso entre los organismos de las Naciones Unidas que participan en el llamado "régimen común" (Secretaría de las Naciones Unidas, OMS, FAO, OIT, OACI, UNESCO, etc.) existen grandes variaciones en la aplicación de los elementos esenciales de dicho "régimen común".

Se ha sostenido que es necesario un sistema común de administración de personal a fin de que los funcionarios de las diferentes organizaciones que trabajan unos al lado de otros en el mismo país, disfruten de los mismos sueldos y condiciones de empleo. Sin embargo, en la práctica no sucede ni debe suceder así. Para que sea satisfactorio el sistema de personal de un organismo ha de adaptarse a la misión particular de la organización de que se trate. Esta es la razón de que haya una notable variación en las prácticas y sistemas de personal que siguen las distintas organizaciones internacionales. La experiencia ha demostrado que un sistema único, que se aplica rígidamente, no puede satisfacer por igual las necesidades de organismos internacionales muy distintos. La política de la OMS (Artículo 3.2 del Estatuto del Personal) prevé con acierto la posibilidad, en caso necesario, de apartarse del sistema común. El Comité Encargado de Estudiar el Régimen de Sueldos, Subsidios y Prestaciones de las Naciones Unidas, en 1956, estableció un principio similar al declarar que "no es necesario aplicar (el régimen común) con tanta uniformidad que impida a las organizaciones apartarse de sus normas cuando no tengan otra manera de resolver sus problemas de personal."

Los programas de salud pública internacional han llegado ahora a una fase de desarrollo en que, para establecer una base firme y más permanente para el futuro progreso y crecimiento, se considera necesario proceder a un nuevo examen del régimen básico de personal.

#### Contratación y permanencia en el puesto

Entre los puntos débiles del actual sistema para el personal de los programas de la Oficina Sanitaria Panamericana y la Organización Mundial de la Salud, uno de los principales es la práctica de hacer muchos nombramientos a plazo corto, en especial para trabajos de campo. Esto tiene por resultado un excesivo movimiento de personal y la necesidad de mantener costosos programas para el adiestramiento del personal nuevo.

Además, los programas y presupuestos de la OSP y OMS han alcanzado un tamaño, diversidad y madurez que no sólo permiten nombramientos permanentes, sino que además resultaría ventajoso, tanto para las organizaciones como para los miembros del personal, que hubiera muchos más nombramientos permanentes.

En la actualidad, el 69% de los médicos, el 77% de las enfermeras y el 86% de los ingenieros sanitarios de la OSP/OMS sirven con nombramientos temporales de 2 años o menos. En este grupo hay buen

número de trabajadores de salud pública con amplio adiestramiento y experiencia, que sería conveniente incluir en el personal permanente de nuestra Organización, y que además estarían interesados en tener la seguridad que proporciona un nombramiento de carrera.

Una justificación, más importante aún, para ampliar el servicio de carrera en los organismos sanitarios internacionales, es la necesidad de que esos organismos puedan ofrecer condiciones de servicio más atractivas a jóvenes funcionarios capacitados, recién graduados de una escuela de salud pública, que puedan tener interés en un servicio de carrera en las actividades de salud pública internacional. El mejor tipo posible de un verdadero servicio de carrera consiste en dar acceso a la organización, por el grado de entrada, a quienes, entre esas personas, tengan mayores aptitudes; proporcionarles la oportunidad de que alcancen la debida formación y madurez profesional en diversas tareas y darles puestos de mayor responsabilidad y sueldos más altos a medida que perfeccionen su formación.

Si la Oficina adopta un programa de personal que le permita de esta manera formar sus propios funcionarios en el futuro, disminuirá así la demanda de los servicios de personal expertos que actualmente se hace a los ministerios de sanidad de los Gobiernos Miembros. Dada la grave escasez actual de trabajadores calificados en este campo, y teniendo presente que los organismos nacionales asumen la responsabilidad básica de proporcionar servicios de salud pública, las organizaciones sanitarias internacionales no deberían depender de dichos organismos, en el grado en que ahora lo hacen, para la contratación de personal.

Un número suficiente de personal de carrera tendría la ventaja de proporcionar mayor grado de flexibilidad a los servicios. Esto facilitaría el intercambio de personal entre las operaciones de campo y las oficinas permanentes de la Organización. Los miembros del personal ya no considerarían su puesto como perteneciente a un solo programa, sino que esperarían trabajar en una variada serie de programas, así como en algunas de las oficinas permanentes. Esta diversidad de experiencia para cada miembro del personal representaría también oportunidades de ascenso, de perfeccionamiento y de adquisición de una mejor comprensión del trabajo y de los problemas de la Organización.

Hay, sin duda, ciertos tipos de actividades, tales como las de erradicación de la malaria, en que se emplea personal especializado que, dada la naturaleza del programa, sólo se necesita para períodos de tiempo relativamente cortos. Ese personal debe contratarse para plazos limitados.



### Adiestramiento

Un servicio de carrera, que por definición debe atender a la formación profesional del personal, sólo puede tener éxito si comprende un programa de adiestramiento realmente eficaz. Esto significa que la OSP y la OMS deberían adoptar un programa planificado de formación del personal que comprendiera:

- (1) la asignación a diversas actividades de campo;
- (2) la rotación del personal entre la sede y los servicios de campo; y
- (3) la concesión de licencias y estipendios para el adiestramiento académico especializado y avanzado y otras experiencias educativas para los miembros del personal que revelen aptitudes.

### Utilización de los servicios temporales de funcionarios de otros organismos

Aun con la ampliación del concepto de servicio de carrera en la OSP y la OMS, seguirá habiendo muchos puestos, en proyectos a plazo corto, para los que se requerirán aptitudes especiales y que deberán proveerse mediante la utilización de los servicios temporales de personal de fundaciones privadas, universidades y laboratorios, así como de los ministerios nacionales de salud pública. Esto será preciso a causa de la frecuente necesidad de personal altamente competente para asesorar a los gobiernos en problemas de naturaleza muy especializada, y porque algunas necesidades de personal serán también de duración limitada.

La adecuada utilización de estos funcionarios les dará la oportunidad de desarrollar todas sus aptitudes profesionales y, en definitiva, esto redundará en beneficio de los programas tanto de los organismos que presten su personal como de los que lo utilicen. Por esta razón, es de esperar que los gobiernos faciliten, siempre que sea posible, el traslado de sus funcionarios a los organismos internacionales, garantizándoles el derecho a reintegrarse al servicio, y acreditándoles, a los efectos de antigüedad y de retiro, el tiempo que trabajen en la organización internacional. Pero es esencial (a) que no se efectúen traslados que perjudiquen gravemente la labor de un ministerio de salud pública, institución de investigación, etc.; (b) que se cumpla estrictamente lo convenido en materia de limitación de tiempo de los traslados; y (c) que en todo momento se tengan en cuenta las necesidades e intereses de los funcionarios.

No hay que olvidar que son los organismos nacionales, y no los internacionales, los que tienen la responsabilidad básica de proporcionar servicios sanitarios a la población.

### Remuneración

La aportación más importante de los organismos sanitarios internacionales es la competencia y la experiencia de sus consultores profesionales y científicos, encargados de asesorar a los gobiernos y de colaborar con ellos en el desarrollo de sus servicios sanitarios. Con el fin de cumplir esta misión primordial, los organismos sanitarios internacionales han de estar en condiciones de emplear a los elementos más competentes del mundo. Hay pruebas abundantes de que los sueldos de los organismos sanitarios internacionales ya no son apropiados para la contratación de especialistas profesionales y técnicos de sobresaliente competencia, y de que es preciso proceder con urgencia a aumentos sustanciales.

Sería preciso, pues, que, con un sentido realista, se examinara de nuevo la escala básica de sueldos de la Oficina Sanitaria Panamericana y de la Organización Mundial de la Salud, para hacer posible la contratación de personal profesional de salud pública que tenga la alta competencia necesaria.

Además de un aumento sustancial en los sueldos básicos del personal profesional, es preciso examinar de nuevo la estructura de los grados de la actual escala de remuneraciones. El número de grados no es suficiente para reflejar los diversos niveles de responsabilidad establecidos en la actualidad para los puestos en la Oficina Sanitaria Panamericana y la Organización Mundial de la Salud.

Para todos los efectos prácticos, en la OSP/OMS sólo hay 3 grados (excluyendo a los 2 jefes de división de la Oficina de Washington) en que, según el actual sistema, pueden clasificarse los puestos de oficiales médicos. Uno de esos grados se reserva para los representantes de zona, quedando solamente dos para todos los demás puestos médicos. En ellos

hay que clasificar puestos de funciones muy diversas, tales como los del personal subalterno de proyectos en los países, consultores principales de proyectos, jefes de servicio, puestos sin funciones de supervisión, subrepresentantes de zona, etc. Lo que se ha indicado respecto al personal médico rige también para los funcionarios de otras profesiones.

El Director estima que deberían añadirse por lo menos dos grados a la clasificación del personal profesional.

#### Subsidios por familiares a cargo

El Consejo Directivo, en su X Reunión (1957), examinó la cuestión de los subsidios por familiares a cargo y deliberó también sobre la propuesta del Director en el sentido de eliminar los subsidios adicionales no computables a efectos de pensión. El Consejo Directivo acordó que el principio número 4, relativo a la eliminación de dichos subsidios adicionales, no debía incluirse en la exposición de principios aprobada.

Por muy justificables que sean los subsidios por familiares a cargo como suplemento de los sueldos pagados por los organismos nacionales, esas justificaciones no son forzosamente valederas para las organizaciones internacionales que emplean personal profesional altamente calificado. Nuestra Organización tiene el deber de ofrecer un sueldo suficiente que permita al miembro del personal mantener un nivel de vida en consonancia con su posición profesional y cumplir con sus responsabilidades de jefe de familia, sin necesidad de emolumentos suplementarios.

La excesiva insistencia en los subsidios por familiares a cargo ha sido un importante factor para impedir aumentos adecuados de los sueldos básicos. Además, ese sistema ha tendido a imponer una discriminación contra los trabajadores sanitarios jóvenes con pocos familiares a su cargo, y contra los funcionarios veteranos, más expertos, cuyos hijos son ya mayores y, por lo tanto, no pueden ser considerados como familiares a cargo. En cada una de estas dos clases hay elementos muy competentes que podrían ser contratados para las actividades sanitarias internacionales.

En resumen, una escala de sueldos para el personal internacional de salud pública debería basarse únicamente en la relativa dificultad y en las responsabilidades del cargo y no en la situación de familia u otras consideraciones que afecten personalmente al titular del mismo.

El Director desea informar, además, que hay especialmente dos disposiciones del Reglamento de Personal, adoptadas por la OMS y en vigor desde enero de 1958, que complican más aún la administración de los subsidios por familiares a cargo. Son el Artículo 210.3 (a), que dispone que no se pagará subsidio por un cónyuge que esté empleado y gane más de US\$1700 <sup>1/</sup> por año o una cantidad que exceda del sueldo mínimo de entrada de la escala local; y el Artículo 250, que establece que el subsidio por un hijo se reducirá por la cantidad que se perciba "de fuentes públicas, por razón de dicho hijo, en forma de prestaciones del seguro social o de exención de impuestos"<sup>2/</sup>

Para la Organización representaba una enorme tarea administrativa el tratar de investigar y anotar en detalle las disposiciones relativas a las prestaciones del seguro social y exenciones de impuestos concedidas por los hijos en todos los países. Por consiguiente, se adoptó la medida de que los propios empleados proporcionaran dicha información. A éstos les resultó difícil obtener los datos necesarios y formular debidamente la solicitud en sus casos individuales. En consecuencia, pidieron a la Oficina de Personal que hiciera ese estudio y análisis para ellos, de suerte que, en fin de cuentas, es como si la Organización se hubiese encargado desde el principio de esa tarea.

Los artículos 210.3 y 250 del Reglamento de Personal han permitido reducir el importe de los subsidios pagaderos a algunos miembros del personal. Esto ha representado ciertas economías para la Organización, pero cabe preguntarse si esas economías no han sido neutralizadas por el aumento en los costos administrativos. Por consiguiente, el Director estima que debería suprimirse ese procedimiento restrictivo que rige la concesión de subsidios por familiares a cargo.

#### El sistema de ajustes por lugar de destino

Con el fin de mantener el principio de sueldo igual para igual trabajo, es preciso mantener la paridad de los ingresos efectivos del personal contratado sobre una base internacional, de acuerdo con el costo de la vida en el lugar de destino. El Comité de Revisión de Sueldos de las Naciones Unidas, señaló, en 1956, ciertas dificultades administrativas, pero recomendó la continuación del actual sistema de ajuste por costo de vida de las Naciones Unidas, aunque reforzando el personal estadístico con el fin de mejorar la rapidez y exactitud de los ajustes. Se considera que esta recomendación es apropiada y que debería aplicarse lo antes posible. Su aplicación es tanto más urgente con la ampliación de los beneficios al personal de programas asignado a lugares en que no se aplica ahora el sistema de ajustes por lugar de destino. Se espera que el Consejo Ejecutivo de la OMS adopte la recomendación del Consejo Directivo en el sentido de eliminar la aplicación de los ajustes de reducción, lo cual haría posible que hubiera las mismas condiciones de empleo para todo el personal de la OSP/OMS.

<sup>1/</sup> Esta cantidad se aumentó a US\$1850 a partir del 1º de julio de 1958.

<sup>2/</sup> Se ha suprimido la frase "o de exención de impuestos" en virtud de una enmienda que entró en vigor el 1º de julio de 1958.

## Pensiones

Una organización que sólo se propone ejecutar programas de duración estrictamente limitadas y que únicamente emplea a personal temporero y a plazo fijo, apenas si necesita preocuparse por ofrecer pensiones apropiadas a los miembros de su personal. En cambio, una organización que concibe su programa en forma permanente y que necesita contar con los servicios permanentes de un personal estable, de carrera, ha de disponer de un sistema de pensiones completo y adecuado, como uno de los elementos esenciales para la contratación y la conservación de sus funcionarios. Aparte de la necesidad de atender debidamente a los miembros del personal jubilados, una organización de este tipo no puede permitirse ser menos liberal, en materia de pensiones, que las principales organizaciones e instituciones con las cuales compite en el terreno de la contratación de personal.

La deficiencia más importante del sistema de pensiones de las Naciones Unidas es el hecho de que las prestaciones se basan en el sueldo neto y no en el total de la remuneración recibida, como ocurre en la mayoría de los otros sistemas. Los jefes ejecutivos de los organismos especializados reconocieron este problema en su declaración conjunta sobre el informe del Comité de Revisión de Sueldos, y se recomendó que se siguiera estudiando el mejoramiento del sistema de la Caja Común de Pensiones.

El Comité Administrativo de Coordinación ha nombrado ahora un Grupo de Expertos sobre la Remuneración Computable a Efectos de Pensión, y se espera que ese grupo formule pronto recomendaciones para mejorar sustancialmente el sistema.

Basándose en la precedente información, la 34a Reunión del Comité Ejecutivo acordó (Resolución V):

"1. Recomendar a la XV Conferencia Sanitaria Panamericana que apruebe el Documento CE34/5 como una declaración de principios básicos, que sirva de guía, en lo general, para el desarrollo de un mejor sistema de administración del personal para los organismos sanitarios internacionales.

2. Recomendar a la Conferencia que autorice al Comité Ejecutivo a negociar con el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud la aceptación de estos principios y de su aplicación mediante la adopción de un Estatuto y Reglamento del Personal revisados, que estén basados en aquéllos."