comité ejecutivo del consejo directivo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

grupo de trabajo del comité regional

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

84a Reunión
Washington, D.C.
Junio 1980

INDEXED

Tema 24 del proyecto de programa

CE84/4 (Esp.)
12 marzo 1980
ORIGINAL: INGLES

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 020 del Reglamento del Personal, se someten a la consideración del Comité Ejecutivo, para que las confirme, las modificaciones introducidas por el Director en el Reglamento del Personal desde la 82a Reunión. Estas modificaciones guardan armonía con las aprobadas por el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud en su 65a Reunión (Resolución EB65. R9) y dan cumplimiento al párrafo 2 de la parte resolutiva de la Resolución XIX aprobada por el Comité Ejecutivo de la OPS en su 59a Reunión, cuyo texto es el siguiente:

> Encomendar al Director que continúe introduciendo las modificaciones que estime necesarias en las disposiciones del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a fin de que guarden estrecha armonía con las del Reglamento del Personal de la Organización Mundial de la Salud.

Algunas de las enmiendas se derivan de las consultas entre organismos que se efectuaron en 1979 durante los 50° y 51° períodos de sesiones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos, establecida por el Comité Administrativo de Coordinación, mientras que otras se consideran necesarias para guardar armonía con la OMS y para la buena gestión de los asuntos de personal. En el Anexo se especifican las razones de los cambios y se incluye el texto de los Artículos modificados del Reglamento del Personal.

Las enmiendas propuestas en este documento tienen escasas repercusiones financieras. Cualquier gasto adicional en el presupuesto ordinario, que solo puede ser mínimo, se cubrirá con las asignaciones establecidas para el ejercicio financiero 1980-1981.

Después de examinar las enmiendas al Reglamento del Personal, el Comité Ejecutivo puede, si lo estima oportuno, aprobar una resolución concebida en los siguientes o parecidos términos:

Proyecto de resolución

EL COMITE EJECUTIVO,

Vistas las enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana presentadas por el Director en el Anexo al Documento CE84/4;

Reconociendo la necesidad de lograr uniformidad en las condiciones de trabajo del personal de la OSP y de la OMS, y

Teniendo en cuenta las disposiciones del Artículo 020 del Reglamento del Personal,

RESUELVE:

Confirmar las enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana presentadas por el Director en el Anexo al Documento CE84/4, con efectos a partir del 1 de enero de 1980.

Anexo

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

Artículo	Nuevo Texto	Observaciones
310.	DEFINICIONES	
310.4.3	Cuando el ascenso de un miembro del personal de la categoría de servicios generales entrañe una reducción de la remuneración pensionable, esa remuneración se mantendrá en el nivel que hubiera alcanzado antes del ascenso hasta que la remuneración sujeta a descuento que corresponda al sueldo de base bruto en la categoría profesional sea de cuantía superior.	En la actualidad, el ascenso de un miembro del personal de la categoría de servicios generales a la categoría profesional puede entrañar una reducción en la cuantía de la remuneración pensionable y, si el interesado lo desea, puede mantener el nivel más alto. Ahora esto es obligatorio.
320.	DETERMINACION DE LOS SUELDOS	
320.2	Al ser ascendido a un grado superior, el sueldo base líquido del funcionario corresponderá al escalón más bajo del nuevo grado que represente, en el primer período unitario de servicio después del ascenso (véase Artículo 550.2), una cantidad, correspondiente a un escalón en el nuevo grado, mayor que la que hubiera recibido sin el ascenso, salvo cuando el ascenso al escalón más bajo del nuevo grado represente un mayor aumento; en caso necesario, la fecha del próximo aumento en el mismo grado podrá adelantarse para lograr este fin. Sin embargo, al reintegrarse a un grado superior anteriormente ocupado por el funcionario, el sueldo de base líquido no excederá del que percibiría si hubiera permanecido en el grado superior.	Se introduce un cambio en este Artículo para armonizar la práctica de la OPS/OMS con la de las Naciones Unidas en la determinación del aumento de sueldo por ascenso, y lograr así un tratamiento uniforme de los funcionarios en lo que respecta al importe del aumento recibido por ascenso al mismo grado y escalón.

Artículo	Nuevo Texto	Observaciones
550.	AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO	
550.2	Por período unitario de servicio se entiende el tiempo mínimo que deba pasar un funcionario en determinado escalón de su grado para tener derecho a un aumento de sueldo en el mismo grado, conforme a lo dispuesto en el Artículo 550.1. La duración del período unitario de servicio será como sigue, aunque podrá reducirse para cumplir con lo dispuesto en el Artículo 320.2:	Se modifica el Artículo 320.2 para prever la posibilidad de que al ser ascendido el funcionario se le conceda el primer escalón antes del año de servicio. Por ello es necesario introducir un cambio en el Artículo 550.2.
550.5		
	550.5.2 último aumento dentro de un mismo grado, a menos que el funcionario haya sido ascendido a un grado superior desde esa fecha;	Se han modificado los Artículos 550.5.2 y 550.5.4 como consecuencia de los cambios introducidos a los Artículos 320.2 y 550.2.
	550.5.4 ascenso a un grado superior, teniendo debidamente en cuenta la salvedad indicada en el Artículo 550.2.	
625.	HORAS EXTRAORDINARIAS Y LICENCIA COMPENSATORIA	
625.2	Al personal de contratación local mediante licencia compensatoria o compensación en efectivo.	La compensación a un miembro del personal de la categoría de servicios generales, sea licencia compensatoria o compensación en efectivo, se hace obligatoria conforme a la práctica de las Naciones Unidas.

Artículo	Nuevo Texto	Observaciones
760.	LICENCIA DE MATERNIDAD	
760.2	Mediante presentación de un certificado extendido por un médico debidamente habilitado, en el que se acredite que el parto se verificará probablemente en un plazo de seis semanas, se dará a las funcionarias autorización para ausentarse del trabajo hasta la fecha del alumbramiento. A petición de la interesada y con el debido asesoramiento médico, el Director podrá permitir a aquélla que empiece a disfrutar de su licencia de maternidad menos de seis semanas, pero no menos de tres semanas, antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad durará 16 semanas a contar de la fecha en que se conceda, pero en ningún caso terminará antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto.	La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos acordó en su 50° período de sesiones que, con el fin de que las prestaciones sociales de los miembros del personal guarden armonía con la práctica seguida en un número considerable de países y con la recomendación de los asesores médicos, la duración de la licencia de maternidad pase de 12 a 16 semanas. En consecuencia, la duración mínima de la licencia a partir de la fecha del parto se ha aumentado de seis a 10 semanas.
820.	VIAJES DEL CONYUGE Y DE LOS HIJOS	
820.2.7	en caso de accidente o enfermedad, que haga necesario el uso de medios especiales de tratamiento, el Director podrá autorizar el viaje de ida y vuelta desde el lugar de destino hasta el lugar más próximo donde existan esos medios. El médico del personal indicará el lugar adecuado para el tratamiento. Dicho viaje se cargará, en la medida de lo posible, a los derechos que el funcionario haya adquirido en aplicación de los Artículos 820.2.4, 820.2.5, 820.2.6, 820.2.8, 825 y 870;	El viaje que el Director puede autorizar en caso de accidente o enfermedad se carga ulteriormente a otros derechos de viaje, cuando es posible; a estos se agregan ahora los "viajes relacionados con el subsidio especial de educación" aprobados en 1979 mediante el Artículo 825.

Artículo	Nuevo Texto	Observaciones
870.	GASTOS EN CASO DE DEFUNCION	
870.1	En caso de defunción de un miembro del personal, de su conyuge o de sus hijos, cuando la Oficina tenga la obligación de repatriar a la persona fallecida, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 810.6 u 820.2.6, la Oficina abonará los gastos de preparación y transporte del cadáver. Los gastos máximos de transporte a cargo de la Oficina no excederán de los correspondientes al transporte a expensas de la Oficina desde el último lugar al que la(s) persona(s) fallecidas(s) viajó (viajaron) hasta el lugar de residencia reconocido del miembro del personal.	Se modifican los párrafos 1 y 2 del Artículo 870, en los que se autoriza el pago de los gastos incurridos en caso de defunción del miembro del personal, de su conyuge o de sus hijos para puntualizar que solo tienen derecho al pago aquellas personas que la Oficina tiene obligación de repatriar, y para determinar en el Artículo 870.1 el punto de partida del transporte con el fin de hacer los cálculos correspondientes.
870.2	En caso de defunción de un miembro del personal, el cónyuge y sus hijos tendrán derecho al pago de los gastos de viaje y de transporte de efectos personales a cualquier lugar, siempre que la Oficina tenga obligación de repatriarlos de conformidad con el Artículo 820.2.6 y que los gastos en que incurra la Oficina no sean mayores que los del viaje y el transporte al lugar de residencia reconocido del funcionario fallecido. El derecho a los gastos de traslado se rige por las disposiciones del Artículo 855.1.3.	
1040.	EXPIRACION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES	
	Los contratos temporales, sean por período determinado o de corta duración, expirarán automáticamente al terminar el período de servicio convenido, a menos que se haya hecho y aceptado una oferta de prórroga. Ello no obstante, a los miembros del personal con contratos por período determinado de un año o más que la Oficina haya decidido no renovar se les notificará esa decisión por lo menos tres meses antes de la fecha de expiración del contrato. Los miembros del personal que no deseen la renovación de su contrato lo comunicarán con tres meses de antelación por lo menos.	El plazo mínimo de notificación que se exige en virtud del Artículo 1040 cuando no se renueva un contrato por período determinado se incrementa de uno a tres meses.

comité ejecutivo del consejo directivo

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD

grupo de trabajo del comité regional

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

84a Reunión
Washington, D.C.
Junio 1980

INDEXED

Tema 24 del proyecto de programa

CE84/4, ADD. I (Esp.)
17 junio 1980
ORIGINAL: INGLES

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Intervención de la Asociación del Personal ante la 84a Reunión del Comité Ejecutivo

El Director tiene el honor de presentar al Comité Ejecutivo, como anexo a este documento, un documento preparado por la Asociación del Personal de Washington para la 84a Reunión del Comité Ejecutivo, junto con las observaciones de la Secretaría.

Anexo

INFORME DE LA ASOCIACION DEL PERSONAL A LA 84a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO

1. Introducción

Comparecemos ante este Comité Ejecutivo en representación de una Asociación reforzada por su nueva estructura que se caracteriza por la participación y una dimensión continental, estructura moldeada por sus miembros para garantizar que su organización hable al unísono, expresando un deseo colectivo.

Pero quisiéramos ser escuchados no solo como la organización del personal sino también como la comunidad internacional organizada que ustedes mismos han concebido.

Me permito desviarme momentariamente de nuestras cuestiones principales para reflexionar sobre un concepto que, por iniciativa de ustedes se ha convertido en un destacado aspecto de la política general de salud de la Organización. Me refiero al concepto de participación de la comunidad, concepto que 20 años atrás hubiera parecido revolucionario y aun herético a las profesionales de salud. Y sin embargo, hoy, se ha adoptado como elemento decisivo en las actividades de salud.

Habida cuenta de este criterio, desearíamos que, en nuestra condición de comunidad, se nos permitiera hasta cierto punto participar en la adopción de decisiones en el seno de la Secretaría. Si efectivamente la participación favorece al sentido de responsabilidad y refuerza el compromiso de los miembros de la comunidad, ¿qué menos podemos hacer, como Organización, que superar en la práctica lo que predicamos?

La simple y exclusiva participación en las cuestiones referentes a la relación entre la Administración y el personal no haría justicia a los sentimientos predominantes entre los miembros de la Secretaría. Una mayor participación en la preparación de programas y presupuestos, en la organización del trabajo, entre otras tareas, es una pretensión legítima de las personas a las que se ha confiado la ejecución de actividades de cooperación técnica en escala nacional, subregional y regional. El aprovechamiento del talento e inventiva de los miembros de la Secretaría, de todos los grados y categorías, mediante un proceso dinámico y continuo de participación no solo permitiría utilizar al máximo los recursos humanos sino también convertir la Organización en un medio favorable al desarrollo constante.

La intensificación de la interdependencia de todas las actividades humanas y la consecuente necesidad de enfocar la cooperación técnica desde un punto de vista que fomente la facultad creadora requiere un tipo de

organización que limite el comportamiento burocrático y el régimen autártico y que se preste a la acción recíproca y al firme apoyo a las innovaciones.

A nuestro juicio, existen tres procedimientos en el contexto de las relaciones entre la Administración y el personal: el de consulta en el que, por lo menos en nuestra experiencia, corresponde al personal una función de reacción en lugar de la de acción que debería ejercer; el de participación, cuyos méritos han sido determinados por los Cuerpos Directivos de la Organización, y el de negociación, una vieja fórmula bien conocida a disposición de todos los trabajadores.

Si bien el proceso de la participación no elimina las ambigüedades o las discrepancias, su carácter democrático las convertiría en un estímulo en lugar de una amenaza, y la responsabilidad de allanarlas recaería igualmente sobre ambas partes. La estructura tripartita de la OIT (gobiernos, empleadores y representantes de los funcionarios) constituye un importante ejemplo de la acción recíproca democrática entre las partes que desempeñan funciones bien definidas en el seno de la comunidad mundial.

Por último, queremos dejar constancia de nuestro deseo de compartir la aspiración de todos los que trabajan para lograr la salud de los pueblos de este Continente: debemos convertirnos en la Organización del futuro--y ahora es el momento--, una comunidad internacional en la que reine la convivencia, no la simple coexistencia, un ejemplo de realización técnica de alta calidad y de acierto político y un esfuerzo colectivo que se destaque en el respeto por los valores humanos y conduzca a la consecución de la meta establecida para el año 2000.

2. El Comité Ejecutivo y la Asociación del Personal

Los Cuerpos Directivos han reconocido el derecho del personal de asociarse y participar en cuestiones concernientes a sus condiciones de empleo, lo que se refleja en el Reglamento del Personal. La Asociación del Personal, por mediación de los representantes debidamente elegidos, tiene el propósito de ejercer ese derecho y de informar al Comité Ejecutivo sobre sus intereses y actividades, por los conductos apropiados dispuestos por el Director de la OPS.

Se abriga la esperanza de que el Comité, hasta la fecha tan interesado en el programa de trabajo de la Organización, reconocerá la importancia de las buenas relaciones de la Administración con el personal y el efecto que ejercerán sobre la moral y la productividad de los funcionarios en el desempeño de las tareas necesarias para mejorar la salud de los pueblos de las Américas y para alcanzar las metas previstas para la Organización.

El presente informe somete a la consideración del Comité determinadas cuestiones para que formule las observaciones que estime pertinentes y se pueda entablar un diálogo. Terminada la exposición, el representante de la Asociación se complacerá en contestar cualquier pregunta que sea formulada.

3. Desarrollo de la Asociación del Personal

Respondiendo a la constante preocupación por la participación insuficiente del personal destinado fuera de la Sede en las actividades de la Asociación y la Organización y ante la necesidad de una mayor comunicación y participación de este personal y el asignado a la Sede, se celebró en Washington, del 17 al 22 de diciembre de 1979, una reunión del Consejo del Personal de Campo.

Este Consejo, integrado por representantes de todas las áreas de la Organización y de los Centros de Fiebre Aftosa, de Zoonosis y del INCAP, determinó un método de coordinación y cooperación, que dio lugar a una modificación considerable de los Estatutos de la Asociación del Personal. Estas enmiendas fueron aprobadas en una serie de resoluciones, que ya han sido ratificadas por las organizaciones participantes locales. De conformidad con los Estatutos modificados, la primera Reunión del Consejo del Personal se celebrará en Lima, Perú, a fines de 1980.

Gran parte de las actividades a este respecto, sobre las que se informó al Comité Ejecutivo el año pasado, ya han sido llevadas a cabo. Sin embargo, un punto importante en el desarrollo de la participación del personal es el referente a la accesibilidad de los medios de comunicación y las instalaciones que normalmente se ofrecen para las actividades de una asociación de esta naturaleza. La Administración no ha ofrecido fácilmente los medios que, por lo común, se ponen a disposición de las asociaciones de personal de otros organismos (como la utilización de la valija, télex e imprenta). Estos recursos son indispensables para un buen intercambio de información entre las organizaciones de personal de la Sede y de campo y con las del perteneciente a otros organismos internacionales.

En dos ocasiones (marzo y abril de 1980), el Director de la OPS y el Comité del Personal se reunieron para discutir aspectos que constituyen un problema, así como la utilización apropiada de las instalaciones de la Organización para dirigir los asuntos de la Asociación. Se espera que este problema, pendiente de solución desde 1979, quedará resuelto debidamente en un breve plazo y que, como en el pasado, la Asociación podrá disponer libremente de dichas instalaciones.

4. Misión de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA)

En vista de las preocupaciones expresadas con respecto al derecho de asociación y la aplicación del Reglamento del Personal y los procedimientos en la OPS, una delegación de la FICSA visitó la Sede de Washington en septiembre y octubre de 1979, en una misión para determinar los hechos. Los miembros de la misión se reunieron con el Director y representantes del personal y se examinaron ciertos documentos.

El informe de la FICSA sobre esta misión fue aprobado en la 33a Reunión del Consejo de la propia Federación en Nueva York, en enero de 1980, y señala "una norma sistemática de intimidación y coerción del personal y, en particular, de la Asociación del Personal de la OPS/OMS de Washington y sus filiales en la Región de las Américas". Este informe,* en el que se solicitaban los buenos oficios del Consejo Ejecutivo de la OMS y el Comité Ejecutivo de la OPS para resolver esta situación, se envió también a las administraciones de la OMS y la OPS.

Con respecto a lo expresado en el informe de la misión, conviene indicar que por lo menos en ocho casos se trató de trasladar a funcionarios miembros de la Asociación del Personal, con el resultado de que algunos de ellos renunciaron al puesto y otros no obtuvieron la renovación del contrato. Las tentativas de trasladar a dos miembros del actual Comité del Personal de Washington han sido, por el momento, aplazadas. Tanto en la Sede de Washington o fuera de ella han continuado las medidas contra miembros de la Asociación o funcionarios considerados como simpatizantes del Comité del Personal o que han participado en sus actividades.

En febrero de 1980 comenzaron las deliberaciones entre las administraciones de la OPS y la OMS, representantes del personal y la FICSA en un esfuerzo por remediar una situación cada vez más deteriorada. La Asociación sigue tratando de hallar una solución definitiva que asegure la participación de los funcionarios en el Comité del Personal sin temor ni intimidación y que garantice el derecho de asociación. Se espera que cualquier progreso que se logre sea de carácter permanente y que el Comité Ejecutivo pueda contribuir a que quede garantizada la participación efectiva del personal en las actividades de la Organización.

La Asociación del Personal mantiene su compromiso de dialogar y aportar una sincera contribución en todos los campos que pueda favorecer la eficacia de la Organización.

*Puede solicitarse copia de este informe.

5. Situación del INCAP

Desde que se celebró la última reunión del Comité Ejecutivo, la situación del personal del INCAP con respecto a sus condiciones de empleo ha ido empeorando y puede considerarse crítica. El personal no recibe ninguna de las prestaciones de la contratación internacional ni los beneficios de que gozan los funcionarios nacionales.

Las condiciones de empleo, incluidas las escalas de sueldos, jubilación, seguro y otras prestaciones, lo mismo que la cuestión de la representación del personal, no se rigen por ningún plan sistemático, de suerte que no favorecen al personal y son contrarias a la moral y productividad de los funcionarios.

Cabe esperar que las indagaciones de la Comisión establecida en virtud de la Resolución XXXI de la XX Conferencia Sanitaria Panamericana y la Resolución XXXI de la XXVI Reunión del Consejo Directivo contribuirán a resolver los prolongados problemas del personal del INCAP.

La Asociación tiene entendido que el Comité de Investigación de las Condiciones de Empleo de los Centros de la OPS presentará a esta reunión del Comité Ejecutivo los resultados obtenidos.

6. Situación de CEPANZO

De manera análoga, la Asociación está sumamente preocupada por la situación que persiste en el CEPANZO. Sin dejar de reconocer que la situación general del programa del Centro puede ser un factor contribuyente, no parece apropiado que continúen los procedimientos de esta institución que afectan a la moral de los funcionarios y las condiciones de trabajo, tales como el sistema de clasificación de puestos, la extensión de los contratos por plazos breves y la libertad de asociación. Otra cuestión que requiere una solución inmediata es la incapacidad de la Administración para establecer una junta local de investigación y apelación que resuelva los casos pendientes.

7. Enmiendas al Reglamento del Personal

7.1 Junta de Investigación y Apelación

7.1.1 Antecedentes

De conformidad con el Reglamento del Personal (1230.2), deberá existir una junta de investigación y apelación en la Sede y en cada una de las Oficinas de Area.

La formación de una junta de investigación y apelación ha sido siempre una difícil tarea en la Sede. Con frecuencia, las apelaciones han llegado a demorarse hasta 12 meses. Por añadidura, en la Argentina la Junta de Investigación y Apelación del Area no funciona plenamente y siguen los casos pendientes de decisión.

El 14 de marzo de 1980, 30 funcionarios de Washington preocupados por el hecho de que la Junta de Investigación y Apelación de la Sede no funcionaba debidamente como mecanismo de arbitraje, invocaron el Artículo 20, Sección B, de los Estatutos de la Asociación del Personal y pidieron que se procediera a un referéndum para solicitar la modificación del Artículo 1230 del Reglamento del Personal. Al mismo tiempo, en la Argentina (el único lugar de destino, excluida la Sede, que cuenta con una junta de investigación y apelación) los funcionarios formularon una propuesta análoga en una asamblea del personal. Por unanimidad en la Argentina y por una mayoría de 88% de los miembros votantes en Washington, el personal expresó el deseo de que se modificara el Reglamento.

A continuación del referéndum, la Administración se reunió con los miembros de la Junta de Investigación y Apelación y representantes del personal de Washington. La Asociación se complace en informar que la Administración fijó las fechas para la vista de todos los casos pendientes de decisión.

7.1.2 Enmienda propuesta

Con arreglo a la enmienda propuesta, si la Junta no examina una apelación en el plazo de 90 días de haberla recibido, se remitirá directamente al Tribunal de la OIT.

Se considera que la enmienda propuesta por la Asociación (a base de los resultados del referéndum) es necesaria para que la Junta de Investigación y Apelación cumpla su función originariamente prevista, en cuyo caso no se requerirá la aplicación de este artículo. Ahora bien, si persistieran las demoras experimentadas en el pasado, esta enmienda al Reglamento ofrecerá al apelante un recurso para la pronta solución del problema.

La Asociación, consciente de la situación y de los deseos del personal, espera que el Comité Ejecutivo considere favorablemente la enmienda en la forma propuesta (véase Anexo 1).

7.2 Otras enmiendas

La Asociación está de acuerdo con las demás enmiendas al Reglamento del Personal propuestas por la Administración.

8. Situación de la mujer en la Secretaría

El número de mujeres profesionales de la salud en los países de la Región no guarda relación con la situación de estas profesionales en el seno de la Secretaría. En los últimos cinco años, en dos Países Miembros el cargo de Presidente de la República ha sido ocupado por mujeres, otras han formado parte del gabinete, centenares de ellas se han graduado en las escuelas de medicina, enfermería y odontología y muchas más han obtenido títulos de administración, ingeniería y ciencias sociales.

Según los datos facilitados por la Administración a partir de 1975 (el comienzo del decenio de la mujer), el número de estas profesionales que figuran en la Secretaría, en lugar de aumentar como se había previsto, ha disminuido de 23% (124) en 1975 a 21% (121) en 1980. Un estudio llevado a cabo conjuntamente por la Administración y el personal en la Secretaría en 1975[1] puso de relieve entre otras muchas cuestiones de interés (distribución por edad, contratación y nombramiento de personal) la enorme desproporción en la distribución de personal profesional por grado y sexo, como muestra el Gráfico 1 (véase el Anexo 2.1). A continuación se transcriben unos párrafos del informe del Grupo:

> Además de la limitada contratación de profesionales del sexo femenino, se plantea respecto de la mujer un problema de promoción en el empleo en la OPS.
>
> En las categorías profesionales y de servicios generales, las mujeres se concentran en los grados inferiores (Gráficas 4.1 y 4.2): 11% de las mujeres se encuentra en los grados P.1 y 2.7% en el nivel P.5, en contraste con 6% y 27% respectivamente, entre los hombres; de 149 puestos P.5 sólo tres son ocupados por mujeres. El 4% de las mujeres son G.8, en comparación con 16% de los hombres.
>
> No está muy claro en este momento si este es un problema de contratación al nivel del reclutamiento o de progreso en el empleo. Es de suponer que se deba a ambos factores. Es decir, es probable que sea mayor la proporción de mujeres contratadas en grados inferiores y que además las mujeres tengan menos oportunidades de promoción. Por ejemplo, en el caso de las enfermeras, los asesores de zona se reclutan al nivel P.3 mientras que en todas las otras profesiones el grado que les corresponde es P.4. Además, hay pocas promociones de P.3 a P.4 y aquellas que son reclutadas como P.4 no tienen posibilidades de promoción ya que hay una sola enfermera P.5 sobre 35 (junio 1975).

---

[1] Informe sobre desarrollo de personal. La situación en la OPS y recomendaciones. Comité Asesor de Desarrollo de Personal OPS/OMS, septiembre 1975.

Las personas con experiencia directa en este campo estiman que se aplica a las mujeres una norma distinta que al hombre en cuanto concierne a ascenso y reclasificación, motivo por el cual a la mujer le es más difícil avanzar en el empleo dentro de la Organización.

Los datos y consideraciones formuladas al respecto rigen igualmente para la situación actual que para la observada hace cinco años, como lo indican los Gráficos 2 y 3 (véanse los Anexos 2.2 y 2.3). Así pues, la Secretaría sigue en manos del sexo masculino, de suerte que la función que desempeñan las mujeres profesionales es mínima o nula. Aunque un sistema de cuotas obligatorio no se considere interesante y pueda resultar perjudicial para el buen funcionamiento de la Secretaría, deberían establecerse cifras tope y observarlas minuciosamente dentro de cada grado y grupo profesional. Esto último es importante para poner fin a la segregación por sexo, ya que las mujeres que ocupan puestos P.4 y P.3 en la OPS son en su mayoría enfermeras, profesión tradicionalmente considerada como femenina.

A menos que se adopten, y sobre todo se apliquen, normas más enérgicas sobre contratación, ascenso y perfeccionamiento de personal femenino (formuladas con la participación de la mujer), la Secretaría seguirá siendo exclusivamente del dominio del hombre en 1985, cuando termina el decenio de la mujer.

9. Contratos del personal

Los representantes del personal se permiten someter a la atención del Comité Ejecutivo los contratos que actualmente se ofrecen a los funcionarios. Conviene advertir que, al parecer, la Organización no extiende nombramientos de carrera, pese al hecho de que las disposiciones referentes a la reducción de personal requerida de la Administración de la OMS en Ginebra no parecen regir para la Región de las Américas.

Asimismo debe señalarse que a los funcionarios que han prestado satisfactoriamente servicio durante los años requeridos no se les extiende el contrato por cinco años sino que con frecuencia esas prórrogas no exceden de dos años.

Habida cuenta de los años de servicio de ciertos funcionarios y la necesidad de mantener los beneficios de un personal internacional experto en la Organización, parecería pertinente estudiar y definir claramente los procedimientos que deben aplicarse al personal de esta Región. Debería reconsiderarse la aplicación del Artículo 375 del Reglamento del Personal de la OMS que establece una prima por terminación del servicio para los funcionarios a los que no se les renueva el contrato y que han cumplido 10 años de servicio satisfactorio.

Si bien la OMS introdujo este artículo a consecuencia de las instrucciones de los Cuerpos Directivos para reducir el personal en la Sede de Ginebra, el beneficio rige para los funcionarios de todas las Regiones; sin embargo, a este respecto, los funcionarios de la OPS remunerados con fondos de esta Organización no reciben el mismo trato que el personal de la OMS contratado en el mismo nivel en esta Región. Hay que señalar que, recientemente, han habido dos casos de funcionarios de la OPS, con más de diez años de servicio, a los que no se les renovó el contrato durante los últimos seis meses ni se les adjudicó la mencionada prima.

En todo momento se ha procurado que concordaran las disposiciones del Reglamento del Personal de la OMS y el de la OPS. En una ocasión anterior, la introducción de este artículo en el Reglamento del Personal de la OPS fue apoyada por la Administración, lo que sería particularmente oportuno en este momento, en vista del gran número de nombramientos a plazo fijo y la supresión de los de carrera en la OPS, a diferencia de otros organismos de las Naciones Unidas. No es probable que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte esta prima por terminación del servicio en vista del gran número de personal de carrera en otros organismos del Sistema de las Naciones Unidas distintos de la OMS y la OPS.

En consecuencia, se solicita respetuosamente al Comité Ejecutivo que examine este asunto y que considere la inclusión del Artículo 375 del Reglamento del Personal de la OMS en el Reglamento del Personal de la OPS.

10. El mediador

La situación actual que afecta al personal de la Organización se ha convertido en una cuestión de sobra conocida y que preocupa a la Asociación, lo mismo que a otras organizaciones de funcionarios internacionales. Y es una cuestión de urgencia que incumbe a la Administración y a la Asociación para restablecer el prestigio de la Organización. Convendría que todos los organismos que asumen responsabilidades con respecto al desarrollo de la Organización y su personal trataran con todo afán de que el logro de una solución eficaz y duradera ocupe un importante lugar en el orden de prioridad. El Comité podría tener a bien expresar su interés en la creación del puesto de mediador, ya propuesto anteriormente, que en la OMS en Ginebra, en el PNUD y en el Fondo Monetario Internacional, en Washington, parece haber sido eficaz para mejorar las relaciones entre el personal y la Administración. Tenemos entendido que el Director está considerando con intéres el asunto, aunque le preocupan las consecuencias presupuestarias para la Organización. Solicitamos al Comité Ejecutivo que considere seriamente la posibilidad de autorizar al Director a que asigne fondos para la creación de dicho puesto.

11. Seguridad de los funcionarios internacionales

Un problema que ha sido objeto de preocupación por parte de todos los organismos internacionales (y que afecta directamente a la OPS por la situación en que se encuentra por lo menos uno de sus funcionarios) es la seguridad del personal de los organismos internacionales.

La eficacia de la colaboración internacional en los organismos técnicos del Sistema de las Naciones Unidas radica en el hecho de que el personal pueda desempeñar sus funciones en un ambiente que les ofrezca protección de sus derechos y seguridad personal. Por consiguiente, es indispensable que los que asumen la responsabilidad de dirigir los diversos organismos internacionales facilitan al personal la necesaria protección y garantías.

Los Estados Miembros se han comprometido a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del personal en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales. Sin embargo, son cada vez más evidentes las intromisiones contrarias a la independencia de los funcionarios.

Recientemente, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, reunida en Ginebra el 11 de marzo de 1980, aprobó una resolución sobre los derechos humanos de los funcionarios en los siguientes términos:

> 1. Encarece a los Estados Miembros de las Naciones Unidas que cumplan sus obligaciones contraídas en virtud de la Carta, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre los Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre los Privilegios y las Inmunidades de las Naciones Unidas, y
>
> 2. Pide al Secretario General que utilice sus buenos oficios para asegurar al personal de las Naciones Unidas el pleno goce de los derechos humanos y de los dimanados de la Convención sobre los Privilegios y las Inmunidades de las Naciones Unidas.

En consecuencia, convendría que el Comité Ejecutivo estudiara este asunto e iniciara los procedimientos pertinentes para establecer en el seno de la Organización un mecanismo que permitiera fácilmente a los Estados Miembros resolver cualquier situación que afecte a la seguridad del personal. Este mecanismo debería reforzar los principios, seguridad e independencia de los funcionarios internacionales, a fin de reafirmar la capacidad de la Organización para cumplir sus obligaciones referentes a la colaboración internacional.

12. Conclusión

Por último, la Asociación del Personal desea reiterar que el principio por el que se rigen los representantes del personal es el de salvaguardar los derechos de los funcionarios con arreglo a la Constitución de la OPS, a fin de alcanzar los objetivos de esta Organización en un espíritu de armonía.

Agradecemos la atención recibida y la oportunidad que hemos tenido de someter esos asuntos a la consideración del Comité Ejecutivo. Me complaceré en contestar cualquier pregunta que deseen formular, y si no estoy en condiciones de hacerlo, podrán dar la respuesta otros miembros del Comité del Personal.

Anexos

ANEXO 1

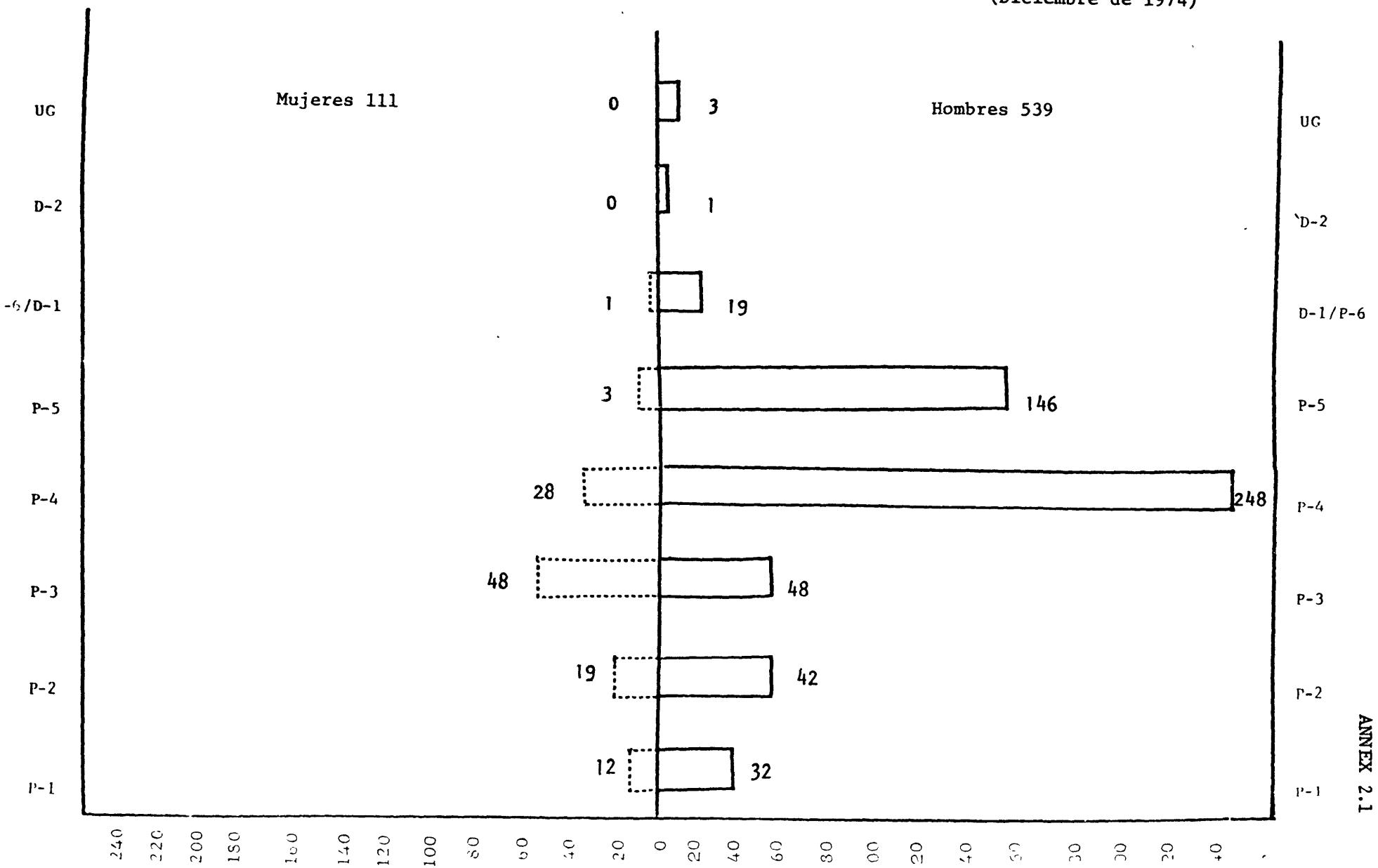
ENMIENDA PROPUESTA AL ARTICULO 1230 DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL

	TEXTO ACTUAL		TEXTO PROPUESTO
1230.3.1	La Junta de Investigación y Apelación de la Sede informará de sus conclusiones y recomendaciones al Director, a quien corresponde adoptar la decisión definitiva. El Director pondrá en conocimiento del apelante la decisión que adopte y le enviará al mismo tiempo una copia del informe. Si transcurridos 60 días desde la recepción del informe de la Junta, el Director no ha tomado decisión alguna al respecto, las recomendaciones de la Junta se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240, de igual modo que si se tratase de una decisión definitiva.	1230.3.1	La Junta de Investigación y Apelación de la Sede informará de sus conclusiones y recomendaciones al Director, a quien corresponde adoptar la decisión definitiva. El Director pondrá en conocimiento del apelante la decisión que adopte y le enviará al mismo tiempo una copia del informe. Si transcurridos 60 días desde la recepción del informe de la Junta, el Director no ha tomado decisión alguna al respecto, las recomendaciones de la Junta se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240, de igual modo que si se tratase de una decisión definitiva. De manera análoga, si en el plazo de noventa (90) días a partir de la recepción de una apelación la Junta no la considera, se remitirá al Tribunal de la OIT, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240 del Reglamento del Personal.
1230.3.2	La Junta de Investigación y Apelación de Area informará de sus conclusiones y recomendaciones al Representante de Area, quien pondrá en conocimiento del apelante la decisión que adopte y le enviará al mismo tiempo copia del informe. Si transcurridos 60 días desde la recepción del informe de la Junta, el Representante de Area no ha tomado ninguna decisión las recomendaciones de la Junta se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación en virtud de lo dispuesto en el Artículo 1230.8.5, de igual modo que si se tratase de una decisión definitiva.	1230.3.2	La Junta de Investigación y Apelación de Area informará de sus conclusiones y recomendaciones al Representante de Area, quien pondrá en conocimiento del apelante la decisión que adopte y le enviará al mismo tiempo copia del informe. Si transcurridos 60 días desde la recepción del informe de la Junta, el Representante de Area no ha tomado ninguna decisión las recomendaciones de la Junta se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación en virtud de lo dispuesto en el Artículo 1230.8.5, de igual modo que si se tratase de una decisión definitiva. De manera análoga, si en el plazo de noventa (90) días a partir de la recepción de una apelación la Junta del Area no la considera, se remitirá al Tribunal de la OIT, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240 del Reglamento del Personal.
1230.8.3	Un miembro del personal que desee apelar contra una decisión definitiva, debe enviar por escrito a la Junta, dentro de un plazo de sesenta días naturales después de recibir la notificación, una declaración escrita en la que haga saber su intención de apelar y especifique la decisión contra la que interpone recurso, así como la subsección o sección del Artículo 1230.1 del Reglamento del Personal a la que se acoge. La Junta abrirá el expediente lo antes posible a partir del momento en que reciba la declaración completa del interesado.	1230.8.3	Un miembro del personal que desee apelar contra una decisión definitiva, debe enviar por escrito a la Junta, dentro de un plazo de sesenta días naturales después de recibir la notificación, una declaración escrita en la que haga saber su intención de apelar y especifique la decisión contra la que interpone recurso, así como la subsección o sección del Artículo 1230.1 del Reglamento del Personal a la que se acoge. La Junta abrirá el expediente en un plazo no mayor de noventa (90) días a partir del momento en que reciba la declaración completa del interesado.

GRAFICO 1

Distribución del personal profesional por grado y sexo

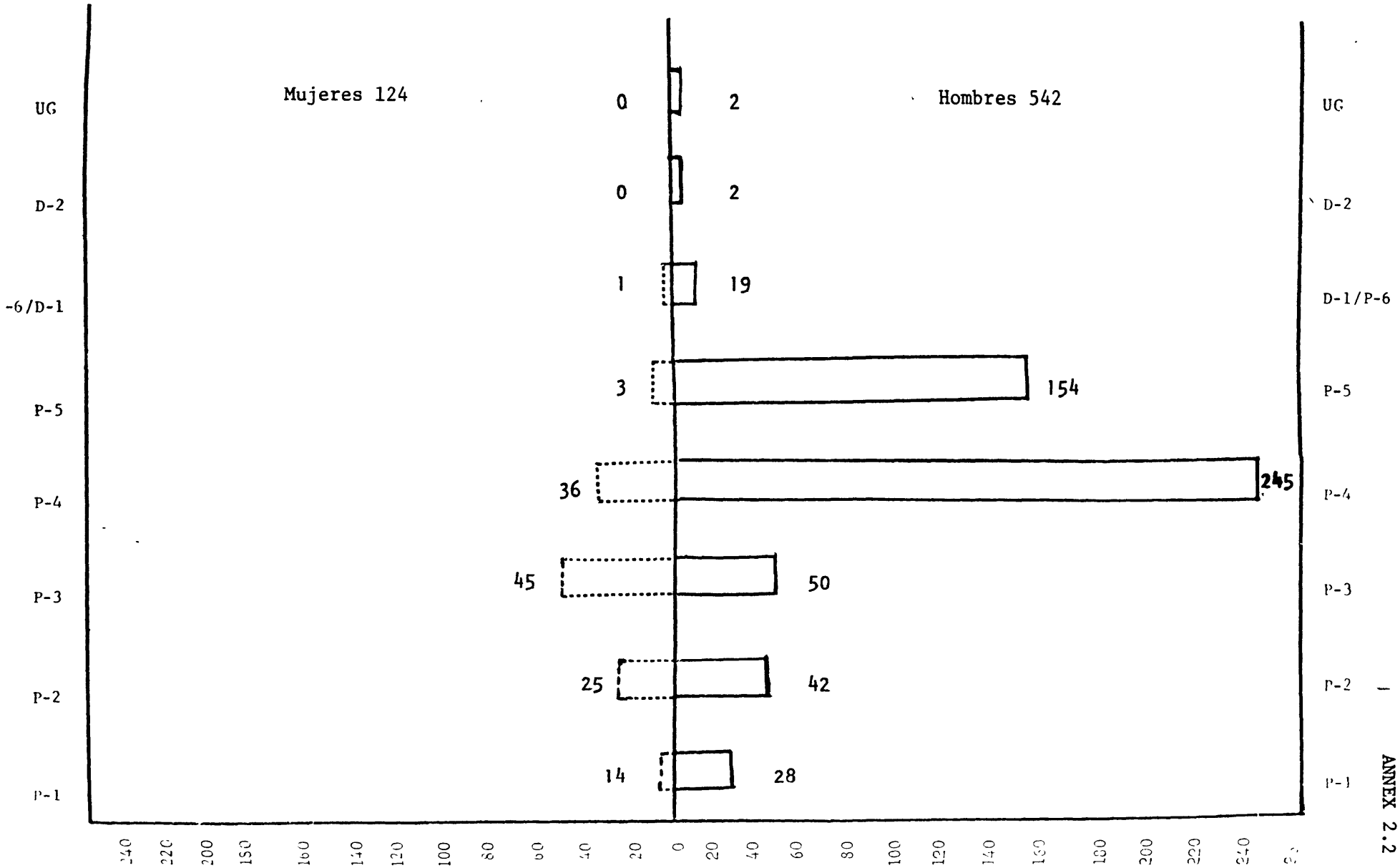
(Diciembre de 1974)



ANNEX 2.1

Distribución del personal profesional por grado y sexo

(Diciembre de 1975)

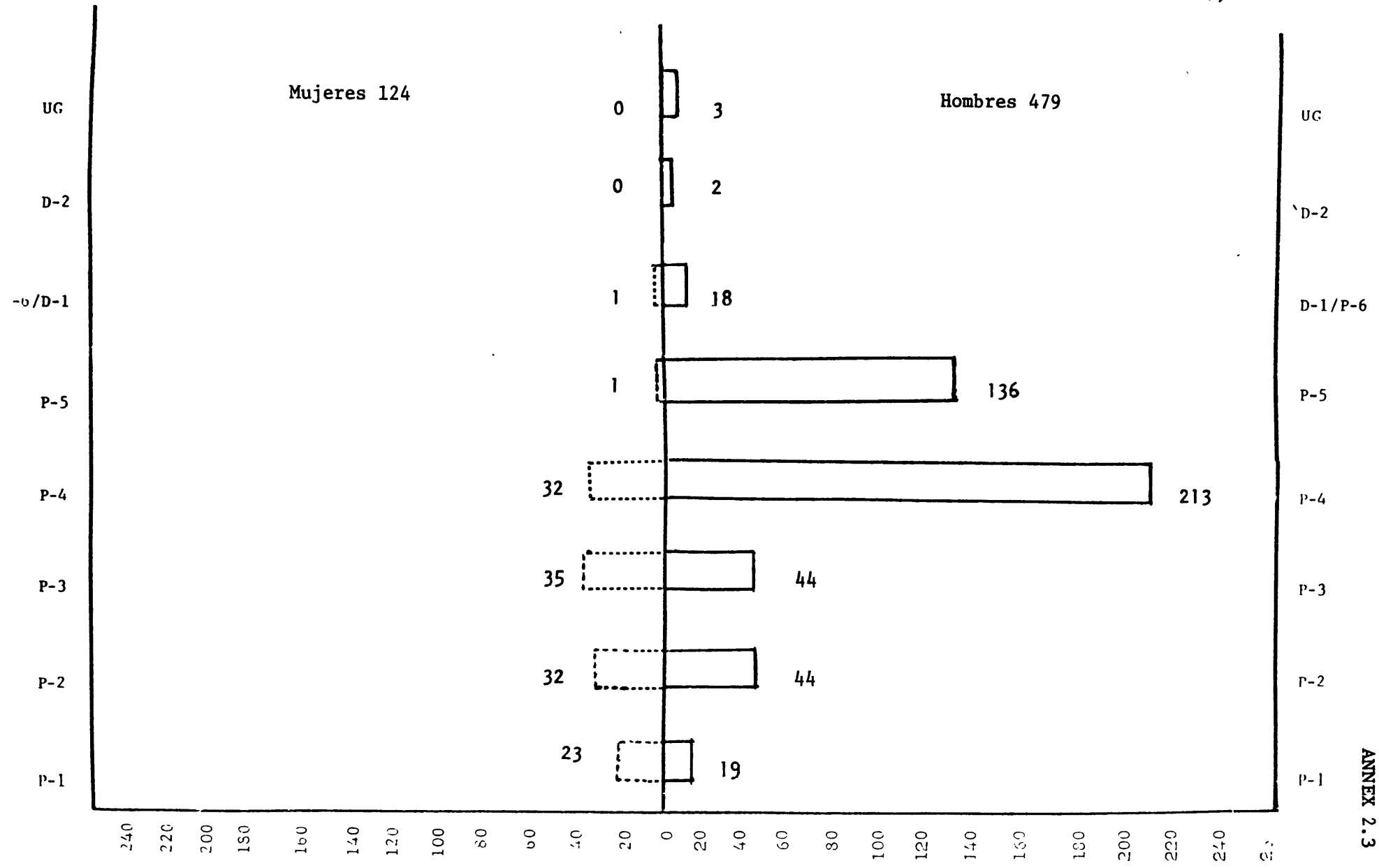


ANNEX 2.2

GRAFICO 3

Distribución del personal profesional por grado y sexo

(Diciembre de 1979)



ANNEX 2.3

OBSERVACIONES DE LA SECRETARIA

OBSERVACIONES DE LA SECRETARIA

La Secretaría ve con agrado la forma respetuosa y conveniente con que los representantes del Comité del Personal han hecho su exposición ante el Comité Ejecutivo y acoge con satisfacción este tipo de diálogo, que considera apropiado y el cual conduce a una buena marcha de las relaciones con el personal. La Secretaría seguirá dedicando tiempo y esfuerzo a la participación de la Asociación del Personal en asuntos relacionados con las condiciones de empleo, en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 910 del Reglamento del Personal, que dice lo siguiente:

> En todas las oficinas o lugares de destino los funcionarios tendrán derecho a constituir una asociación oficial con el fin de realizar actividades de interés para el personal y formular propuestas y peticiones a la Oficina acerca de los principios y condiciones de trabajo. Los funcionarios de las diversas oficinas y de los diversos lugares donde la Oficina despliega sus actividades tendrán derecho a constituir una asociación de personal para los mismos fines. El personal de la Oficina podrá asociarse con el de la Organización Mundial de la Salud, el de otros organismos de las Naciones Unidas y el de la Organización de los Estados Americanos para llevar a cabo actividades comunes y dar a conocer su opinión sobre asuntos de interés para los funcionarios internacionales.

Las condiciones de empleo y las políticas de personal han sido tema de reuniones, discuciones y consultas, y estimamos necesario mantener el diálogo entre las partes en asuntos de la competencia del Comité del Personal. A tal efecto, se ha designado como representante del Director al Subdirector, quien junto con otros miembros del Secretariado mantiene el diálogo y la comunicación con los representantes del personal. En los últimos meses, el Director se ha reunido con miembros del Comité del Personal de Washington para discutir diversos asuntos, y, más recientemente, en Ginebra con el Presidente de la FICSA (Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales).

La Secretaría acoge con agrado toda mejora a los Estatutos de la Asociación del Personal que pueda permitir a éste una mayor participación. La Administración ha reconocido las asociaciones recientemente formadas por el personal de campo en varias oficinas. Nuestros esfuerzos deben, por tanto, concentrarse en el logro de una comunicación más efectiva, de manera que la Organización se beneficie de las aportaciones de todos los miembros de la Secretaría.

En asuntos relacionados con el programa y presupuesto, la Secretaría seguirá guiándose por lo que dispongan los Cuerpos Directivos de la Organización.

En lo que respecta a facilidades concedidas a la Asociación del Personal, durante los cinco últimos años la Secretaría ha hecho probablemente más por la Asociación del Personal que en cualquier otro período anterior a 1975. La Asociación ha recibido facilidades de servicios de secretaría, locales para oficinas y licencia administrativa, pudiendo utilizar además los servicios de valija, télex e impresiones. Todo ello, además del tiempo que ocupa el personal de la Secretaría, resulta costoso. En éste como en otros aspectos, la Secretaría es responsable por asegurar que los recursos de la Organización se utilicen adecuadamente.

Por lo que respecta a la visita de una delegación de la FICSA a la Sede, deseamos aclarar que dicha delegación hizo una visita de cortesía al Director pero que en el curso de la reunión no se procedió a deliberaciones sobre ningún asunto. El Director aseguró a la delegación que ésta podía entrevistarse con cualquier miembro de la Secretaría en relación con su misión. Más recientemente, en Ginebra, el Director General de la OMS y el Director Regional se reunieron con el Presidente de la FICSA para examinar las inconsistencias y argumentaciones contenidas en el informe de la FICSA y facilitar a ellos un documento preparado por la Secretaría en respuesta a dicho informe.

Con respecto a la rotación del personal, la reasignación de los miembros de éste se decide en interés de la Organización, según las necesidades programáticas. Los cambios del programa, y la consiguiente reestructuración de la Organización, hacen la transferencia de puestos, o el traslado del personal, un requisito esencial. Cada miembro de la Secretaría debe, por tanto, responder a las necesidades del servicio. Para información de los interesados, se indica que el número de funcionarios profesionales reasignados fue de 68 en 1979 y de 340 durante los años comprendidos entre 1975-1979.

La Secretaría comparte la inquietud del Comité del Personal respecto a las condiciones de empleo en el INCAP. Como es del conocimiento del Comité Ejecutivo, el Instituto se estableció como organismo independiente y está regido por un cuerpo directivo propio, el Consejo del INCAP. En cuanto a CEPANZO, existen también problemas para costear los puestos de personal local. La financiación del Centro fue objeto de deliberaciones en la 82a Reunión del Comité Ejecutivo y en la XXVI Reunión del Consejo Directivo. La mayor parte de las dificultades relativas a las condiciones de empleo del personal de la categoría de servicios generales en el Centro se deben a las limitaciones presupuestarias de orden general. En cumplimiento de la Resolución XXX, de la 82a Reunión del Comité Ejecutivo, se ha nombrado un Grupo de Evaluación para que realice en el seno de la Secretaría un estudio de las condiciones de empleo y prestaciones del personal propio de los Centros. La Secretaría estudiará a fondo los resultados y las recomendaciones consiguientes, incluso las relativas a CEPANZO e INCAP, y elevará el oportuno informe al Comité Ejecutivo.

En lo que respecta al proyecto de enmiendas al Reglamento del Personal en lo que se refiere a la Junta de Investigación y Apelación, deploramos los retrasos producidos en ciertos casos que, incidentalmente, no siempre fueron responsabilidad de la Secretaría. Recientemente nos hemos reunido con el Comité del Personal para tratar ese asunto, y estamos estudiando la posibilidad de establecer mecanismos internos que en adelante permitan tramitar con más rapidez los casos de apelación.

Otro aspecto que deseamos mencionar es que, normalmente, las reformas del Reglamento del Personal de la OSP tienen su origen en la OMS, donde el personal está representado por la Asociación de la Sede, que actúa en nombre de todo el personal del sistema de la OMS. Todas las reformas que decide el Consejo Ejecutivo de la OMS son elevadas por la Secretaría a la atención del Comité Ejecutivo para su consiguiente decisión. En consecuencia, incumbe a este Comité adoptar o no los artículos revisados del Reglamento del Personal de la OMS que se han de aplicar en la OSP. Consideramos que las enmiendas del Reglamento y del Estatuto del Personal emanadas de la OMS se ajustan a lo dispuesto en muchas resoluciones de los Cuerpos Directivos de la OPS, a cuyo tenor la Secretaría ha de mantener en lo posible políticas y procedimientos uniformes en lo que respecta al personal de la OSP y la OMS.

Habida cuenta de las circunstancias, quizá sea procedente aplazar hasta una fecha ulterior el examen de los proyectos de enmienda al Artículo 1230 del Reglamento del Personal.

La condición del personal profesional femenino en la Secretaría es asunto al que hemos dedicado atención. En 1979 el Director, por conducto de sus representantes en los países, se dirigió a todos los Gobiernos Miembros para conseguir que se enviaran a la Secretaría más historias personales de candidatas calificadas para cubrir vacantes a corto y a largo plazo. Una vez más, pedimos a todos y cada uno de los Gobiernos Miembros que ayuden a la Secretaría a identificar mujeres de aptitud y experiencia suficientes para ocupar distintos puestos profesionales en la Oficina. De 1978 a 1979, el Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer estuvo encargado por la Secretaría de realizar un estudio sobre la participación de la mujer en el sector salud de la Región, tanto para la prestación de servicios como para el uso de los mismos. Además, a raíz de las declaraciones del Director General de la OMS relacionadas con la "Década proclamada por las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", durante la Asamblea General de 1975, la Secretaría contrató a un consultor para que preparara un documento preliminar sobre los esfuerzos de la Organización para promover la participación de la mujer en los programas de salud y desarrollo. El informe mereció grandes elogios de la OMS y será utilizado por el comité preparatorio para ser presentado ante la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En lo que respecta a los nombramientos de carrera en la OSP, éstos están suspendidos desde 1976 como consecuencia de una decisión análoga adoptada por la OMS para su personal dentro de la política de condiciones similares de trabajo al personal de la OSP y al de la OMS. Si la OMS cambiara esta política, la Secretaría de la OSP haría lo mismo.

El Artículo 375 del Reglamento del Personal de la OMS se concibió para regular la situación de los funcionarios cuyas condiciones de empleo en esa entidad pudieran verse afectadas por el cumplimiento de la Resolución WHA29.48; en la 78a Reunión del Comité Ejecutivo (1977), la Secretaría recomendó la adopción de ese artículo, que prevé para los miembros del personal de la OSP una indemnización por cese en las mismas condiciones que para el personal de la OMS. Sin embargo, el Comité Ejecutivo, considerando que el Artículo 375 se debía a las circunstancias excepcionales imperantes en la OMS, decidió dejar en suspenso la aplicación de las subvenciones al personal de la OSP en tanto las Naciones Unidas no aprobaran la recomendación pertinente de la Comisión de Administración Pública Internacional, quedando entendido que, llegado el caso, la disposición sería también aplicable al personal de la OSP con efectos retroactivos al 1 de enero de 1977. Habida cuenta de las circunstancias, incumbe al Comité Ejecutivo decidir si desea o no revisar su posición anterior sobre este asunto y conceder la misma prestación al personal de la OSP.

La Secretaría ha procedido de acuerdo con las normas establecidas por las Naciones Unidas en lo que respecta a la seguridad del personal y seguiremos haciendo lo posible por responder oportunamente cuando surja la necesidad.

Durante los dos últimos años ha sido objeto de debate la propuesta de nombramiento de un mediador para el personal de la OSP. Actualmente, un grupo de trabajo está estudiando el concepto de mediación como una de las diversas posibilidades del procedimiento de tramitación de reclamaciones. Es de esperar que ese grupo termine sus trabajos en agosto de 1980.