



*comité ejecutivo del
consejo directivo*

ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

*grupo de trabajo del
comité regional*

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



101a Reunión
Washington, D.C.
Junio-Julio 1988

Tema 6.2 del programa provisional

CE101/23 (Esp.)
23 mayo 1988
ORIGINAL: INGLES

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

La Asociación agradece al Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud la oportunidad de presentar sus opiniones y traer a la atención del Comité ciertas inquietudes en relación con la situación del personal dentro de la Organización.

Este año es notable dentro de la historia de la Organización Mundial de la Salud y de la OPS por celebrarse 40 años de colaboración internacional en el campo de la salud. Esto se ha logrado no solo con la colaboración de países con criterios políticos divergentes, sistemas administrativos y condiciones económicas diferentes y recursos variables, sino que también ha significado la participación coordinada de una agencia de salud que opera, dentro de una organización internacional concebida para proporcionar asistencia a los países del mundo a través de un sistema variado de agencias técnicas. Este aniversario es también significativo para la OPS, pues refleja 40 años de colaboración interinstitucional, dentro de la larga historia de esta Organización establecida para atender las necesidades de salud de los países de América. Sin embargo, creemos que esta celebración también es un buen momento para reflexionar sobre los siguientes factores que forman la base de la relación OMS-OPS, es decir la situación actual, que incluye el reclutamiento y administración de personal, su remuneración y modelos de beneficios para personal en dichas actividades internacionales de salud; la necesidad de estudiar y planificar el futuro de dichas agencias en función de conceptos modernos, y la necesidad de mantener una capacidad técnica superior en materia de asistencia internacional en salud.

Para muchos miembros del personal de la OPS el último año se ha visto ensombrecido por la repercusión continua de la crisis financiera que afecta el Sistema de las Naciones Unidas y las diversas agencias, y hasta cierto punto la ejecución de programas. La manera en la cual parecería que se han modificado y ajustado las reglas normales y reglamentaciones establecidas para la ejecución de cambios y ajustes de beneficios y remuneración de personal dentro de las agencias, indica la severidad de la tensión e ilustra el grado hasta el cual las remuneraciones y beneficios del personal se están viendo sujetos a los intereses e inquietudes financieros de nuestros gobiernos.

La situación se ha complicado por el aparente fracaso del mecanismo de la Comisión de Administración Pública Internacional para tratar con realismo el tema de la compensación bajo las condiciones actuales y hacer ajustes, junto con el hecho de que los mecanismos originales establecidos para fijar la base de compensación del personal de la ONU parecen haber llegado a su madurez y requieren una minuciosa revisión y renovación. La inconsecuencia en la aplicación de decisiones de la Asamblea General de la ONU en asuntos de personal y la imposibilidad de apelar algunas de estas decisiones ilustran una falla seria en el funcionamiento actual del sistema y en el concepto de que el personal tiene voz y participación en el desarrollo del sistema en su totalidad.

1. Crisis Financiera en la ONU

Nos referimos principalmente a las situaciones que han estado ocurriendo durante los pasados últimos años y que parecen haberse acelerado con repercusión alarmante en 1987 y los primeros meses de 1988. Tal vez el Comité tenga conciencia de que el personal profesional, por ejemplo, no ha recibido aumento de sueldo básico desde 1976, cuando se proporcionó un aumento interino del 10%. Una revisión de salarios del personal de la OPS frente a salarios comparables de personal técnico y profesional altamente especializado en el país comparador y, en particular, en el sector privado, muestra una disminución marcada en el poder adquisitivo y paridad de ingresos del personal de la OPS.

El solo hecho de que estudios recientes realizados en los Estados Unidos de América y difundidos por la prensa local en Washington hayan señalado que ha habido una disminución en el poder adquisitivo y paridad de sueldos del gobierno, y que desde 1979 se haya creado en los Estados Unidos un alarmante diferencial negativo entre los niveles superiores del sector gubernamental y el sector privado, debe bastar para señalar la naturaleza de la situación. Esto se complica aun más por el hecho de que en el sistema de comparación empleado para la computación de escalas de sueldos de las Naciones Unidas, ciertos factores que se relacionan con la equiparación del empleado de planta de la ONU y de la administración pública nacional parecerían no tenerse eficazmente en consideración. La comparabilidad entre los salarios de empleados de la ONU y del gobierno comparador se distorsiona aun más por las grandes sumas adicionales pagadas a ciertos profesionales de salud por el gobiernos del país que sirve de base de comparación, pero no por el Sistema de la ONU.

Es digno de recordarse que unos pocos años atrás se intentó obtener contribuciones adicionales de los Gobiernos Miembros para alcanzar el equilibrio actuarial de la Caja Común de Pensiones de Personal de la ONU, de conformidad con los Estatutos de la Caja Común de Pensiones. La decisión de los Gobiernos Miembros de no efectuar una contribución adicional a fin de lograr el equilibrio actuarial dio lugar a la reducción de prestaciones jubilatorias.

En épocas más recientes hemos visto un incidente en el cual no solo no se han aumentado los sueldos, sino que el resultado de encuestas

de salario de servicios generales de conformidad con el mecanismo de encuesta establecido, que han señalado la necesidad de aumentos y ajustes de personal, no se ha aplicado o se ha introducido recién después de que representantes del personal ejercieran grandes presiones. Por otra parte se debe señalar que los ajustes de puestos permanecen congelados desde hace aproximadamente tres años.

Es desalentador observar que tan pronto como se reunieron las condiciones acordadas por la Asamblea General de la ONU para levantar el congelamiento de ajustes de puestos, se introdujo una metodología para mantener el congelamiento por un período adicional. La repercusión negativa de estas acciones se ha observado entre el personal destacado en el campo y en la sede, afectando la moral y el rendimiento.

Estas inquietudes se presentan a la consideración del Comité Ejecutivo de la OPS con el espíritu de que le sirvan de antecedente para la revisión del tema de la remuneración adecuada del personal, así como para ilustrar la falta actual de confianza en los mecanismos administrativos existentes y en la capacidad en deterioro para reclutar y mantener personal competente.

El personal de la OPS es dedicado. Sin embargo, una revisión de las nóminas de personal y, en particular, del personal destacado en el campo revela que, en varios países, las oficinas de campo de la OPS están atendidas por un número inferior de profesionales permanentes de salud que en el pasado. Al mismo tiempo, se observará que el presupuesto de la OPS ha crecido y que, en muchas áreas, los compromisos de la OPS para programas han aumentado. Como se ha expresado en esta reunión, la OPS participa en actividades importantes en ciertas regiones geográficas en las que tiene la responsabilidad de colaborar con los gobiernos y asistirlos en la ejecución de los programas que los países identifican como prioridades. Sin embargo, una revisión del número y composición de personal identifica una carga enorme sobre funcionarios individuales, así como sobre la capacidad de la Organización de cumplir con sus obligaciones.

Las Américas presentan una situación singular dentro del Sistema de la ONU y los miembros del personal de la OPS destacados en el campo continúan experimentando situaciones extremadamente difíciles en muchos de los países por la continua inflación y devaluación. La Asociación ha intentado traer este asunto a la atención de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a fin de lograr que los ajustes de sueldos para satisfacer condiciones locales se apliquen mejor y con mayor celeridad. Con el transcurso de los años resulta evidente que los mecanismos actuales que existen para hacer estos ajustes son lentos y tediosos, y parecen dar por resultado una situación continua de empeoramiento para el personal interesado. Este punto se ha planteado en varias ocasiones durante el último año en diversos foros. Se espera que, con la colaboración de los Gobiernos Miembros de la OPS en los diferentes foros del Sistema de la ONU y el Sistema Interamericano, se pueda crear un mecanismo efectivo para que el poder adquisitivo del personal se mantenga. Asimismo, se debe tratar de asegurar que las jubilaciones y

otros beneficios de personal contratado a nivel local e internacional también mantengan su nivel y poder adquisitivo efectivo, a pesar de las fluctuaciones de la moneda.

Se han celebrado discusiones continuas con la Administración sobre estos asuntos, y es grato señalar que existe preocupación por la situación mencionada en muchos lugares de destino. La voluntad para considerar las condiciones del personal internacionalmente reclutado, otorgando mayor peso a los aspectos relacionados con los gastos del país, es una acción que la Asociación recibe con beneplácito.

2. Seguro de salud

El asunto del seguro de salud del personal ha continuado siendo una inquietud principal para los interesados durante el último año. Es evidente que las medidas tomadas después de la reunión de 1985 entre el Comité de Vigilancia de la OMS y representantes de personal no han sido adecuadas para satisfacer lo que se esperaba de este programa. Una inquietud específica es el ascenso continuo en los costos de atención médica y servicios hospitalarios, especialmente en los Estados Unidos de América y en la zona de Washington, donde se asienta la Sede, así como la carencia de alternativas en materia de servicios de salud accesibles al personal.

Se ha puesto en evidencia, sin embargo, que los mecanismos iniciados por la Administración de la OMS después de 1985 deben reconsiderarse, que los Cuerpos Directivos deben tomar conciencia de los intereses del personal, y que se deben tomar medidas para mantener este beneficio de salud del personal a los niveles actuales para todo el personal de la OMS sin distinciones.

3. Contratos nacionales

Durante el año, la Asociación ha mantenido su vigilancia sobre los aspectos de cumplimiento de contratos nacionales, de conformidad con las reglas aprobadas por el Comité Ejecutivo y el Consejo Directivo en 1987. La gran diferencia entre los países y, en particular, en la interpretación y ejecución de contratos nacionales, continúa causando inquietud entre los miembros del personal.

Se han revisado contratos existentes y resulta evidente que están surgiendo aspectos de falta de armonía entre el personal contratado a nivel local y miembros más antiguos de la Organización, en particular respecto de los términos y condiciones de su empleo, su función en la supervisión de funcionarios permanentes y el método en que se han realizado ajustes a sus beneficios y salarios en ciertos lugares. Se ha realizado una revisión de ciertos lugares de destino, que revela que dicho personal nacional bajo contrato excede en gran medida el número de personal regular de la OPS. Este asunto ha despertado ciertas inquietudes sobre la efectividad de este método en función de sus costos y de otros mecanismos contractuales pre-existentes.

Se han celebrado conversaciones con la Administración para el establecimiento de un mecanismo para el futuro seguimiento y evaluación de este procedimiento en 1989, según se solicitó en la resolución de los Cuerpos Directivos.

4. Armonización con la OMS

Los Cuerpos Directivos y la Administración de la Organización Panamericana de la Salud han tratado siempre, en la mayor medida posible, de mantener armonía estricta entre sus normas, reglamentaciones y procedimientos operativos, y los de la Organización Mundial de la Salud. Hay poca duda de que esta relación y uniformidad administrativa integrada con la Organización Mundial de la Salud ha permitido que la Organización cultive y participe en el intercambio efectivo de personal, tanto permanente como temporario, a nivel mundial. El objetivo principal de la aprobación del Reglamento del Personal y las enmiendas a las mismas ha sido mantener uniformidad con la Organización Mundial de la Salud y los procedimientos adoptados por los Cuerpos Directivos de esa Organización.

Sin embargo, se observa que en la aplicación de ciertos procedimientos y modelos de administración de personal no necesariamente se mantiene esta uniformidad. La necesidad de reconocer la idoneidad del personal, su competencia técnica y las funciones que desempeñan los funcionarios constituye una inquietud específica, así como el deseo de que dichas calificaciones se reflejen apropiada y adecuadamente en su clasificación de puesto y grado. Una revisión preliminar señalaría que existe la necesidad de armonizar grados y clasificación de personal con el personal de la OMS que realiza funciones similares, y que no deben permitirse degradaciones dentro de la OPS que contradigan la clasificación de puestos en la OMS. A la Asociación le preocupa la tendencia aparente a la degradación de puestos en la OPS, posiblemente por razones económicas, y ha señalado a la Administración la necesidad de uniformar y armonizar la aplicación de políticas de personal dentro del marco de la OMS.

5. Enmiendas al Reglamento del Personal

La Asociación ha revisado las enmiendas propuestas al Reglamento del Personal y concuerda con su presentación al Comité Ejecutivo, y está de acuerdo con el contenido.

Un aspecto inquietante, sin embargo, se relaciona con el hecho de que, aunque en general favorables al personal, los ajustes iniciales contemplados parecerían tener un efecto potencialmente negativo en las jubilaciones de cierto personal en el futuro. Mientras que la repercusión de este efecto solo se notará más adelante, deseamos en este momento reiterar nuestra inquietud por lo que puede parecer un intento más de interferir o reducir en el futuro la remuneración sujeta a descuento jubilatorio de los funcionarios.

Tenemos entendido que la Administración ya ha identificado los lugares de destino a ser designados, y que la información está disponible para los que lo desean.

6. Mediador en asuntos de interés del personal

Otro aspecto se relaciona con la disponibilidad de un Mediador para el personal de la OPS. Si bien este asunto se llevó a la atención de la Administración hace unos 10 años y se lo trató activamente en ese momento, no se tomaron medidas adicionales. Debe señalarse que en aquel momento había solo un Mediador de la OMS en Ginebra y un Mediador a jornada parcial en la Oficina Regional para la Región de Europa. Sin embargo, es digno de señalarse que en este momento otras oficinas regionales de la Organización Mundial de la Salud cuentan con un Mediador, pero que en la Región de las Américas el personal todavía no puede recurrir a dichos servicios.

En vista de que los problemas internos de personal continúan, que el número de apelaciones presentadas por personal no ha disminuido apreciablemente y que la naturaleza de muchos problemas de personal se inscriben en la esfera de funciones normalmente realizadas por un Mediador, este asunto se ha presentado a la Administración. Actualmente se realizan conversaciones en cuanto al enfoque posible a utilizar para esta clase de funciones en beneficio del personal en la Región de las Américas. Los miembros de la Asociación de Personal han celebrado reuniones con miembros de otras agencias en el área de Washington; la utilidad de este tipo de persona ha quedado demostrada, tanto en otras organizaciones como en la Organización Mundial de la Salud. Una revisión de la índole de las quejas ha mostrado la uniformidad entre el tipo de problemas que surgen en las organizaciones internacionales y la función del Mediador para intentar aliviar los problemas que resultan de dichas condiciones de empleo. Este asunto se presenta a la atención del Comité Ejecutivo para que los Cuerpos Directivos tomen plena conciencia de la necesidad de armonizar las acciones de la Oficina Regional de las Américas con las de otras Regiones de la OMS en este respecto.

7. Los derechos de la mujer

Se ha realizado cierto progreso durante el año respecto de la situación de la mujer dentro de la Organización. Se debe señalar específicamente la decisión consciente de la Administración de nombrar más mujeres en posiciones ejecutivas y la educación del personal en cuanto a las necesidades de las mujeres. El Subcomité de Mujeres de la Asociación ha colaborado en el programa general para mejorar los derechos de las funcionarias, así como en el seguimiento de la situación. Con la asistencia de la Oficina de Personal se ha creado un banco de datos y se han proporcionado actualizaciones periódicas. Se ha observado, sin embargo, que aunque la situación de las mujeres en los niveles más altos de la OPS ha mejorado, todavía parecería haber limitaciones en la contratación de mujeres como consultoras a corto plazo, ya que solo el 25% de los contratados son mujeres, y todavía existe escasez de ellas en posiciones técnicas en el campo.

A la Asociación le interesa que este progreso continúe, y que se persista en la identificación de mecanismos por los cuales las mujeres calificadas se puedan incorporar en actividades de la Organización, en

particular en lugares de destinos en el campo, tal como fuera expresado en pronunciamientos anteriores del Secretario General de las Naciones Unidas.

8. Situación financiera y administración

Mientras que no es función de la Asociación llamar atención adicional sobre la situación financiera actual del Sistema de la ONU ni sobre la cuestión de pagos de la cuota y la crisis financiera de muchos países en desarrollo, es importante recalcar que todos estos asuntos repercuten en los programas de asistencia técnica de la OPS y, en particular, en el personal que lleva a cabo dichos programas.

En momentos de limitaciones y crisis financiera, es de importancia específica que el Comité Ejecutivo comprenda la necesidad del pago oportuno y apropiado de cuotas por parte de los Países Miembros, recuerde la necesidad de contar con proyecciones y presupuesto adecuado para sueldos y beneficios futuros, y asuma una posición realista respecto de la asignación de recursos y modelos de administración de personal, si es que han de proporcionarse programas de asistencia técnica del más alto nivel a los países, con calidad y con el mejor uso posible de dichos recursos. El incumplimiento de dichas medidas, o aun la amenaza o insinuación de que no se efectuarán las contribuciones apropiadas, repercuten sobre la moral, iniciativas y entusiasmo del personal.

También es de suma importancia que el Comité Ejecutivo se encargue de establecer mecanismos que permitan a la Administración de la OPS adoptar métodos para que la Organización utilice los fondos más eficientemente y los administre más eficazmente, dentro de las reglas y procedimientos establecidos para la administración de fondos proporcionados a la Organización. Los órganos administrativos del Sistema de la ONU, reconociendo la necesidad de utilizar enfoques más innovadores para la provisión de ciertos servicios, por ejemplo viajes, parecería estar incentivando a las agencias dentro del sistema para que busquen nuevas disposiciones eficientes en función de sus costos. Esperamos que el Comité Ejecutivo de la OPS pueda proporcionar guía y apoyo en este sentido.

Dentro de este contexto el personal ha manifestado su preocupación por la administración de fondos en ciertos casos y por los remedios buscados para corregir errores e intentar su repetición en el futuro. Es importante que dichos remedios se encuadren plenamente en los procedimientos legales normales previstos en toda relación empleador-empleado y que no se apliquen medidas discriminatorias para corregir situaciones adversas. La justicia debe aplicarse a todos los funcionarios por igual.

Posiblemente, en el contexto de la búsqueda de soluciones a la administración efectiva de fondos, sea fundamental reconocer que no se deben ignorar o sacrificar aun más la remuneración y beneficios del personal, y que se debe alcanzar un reconocimiento realista de la capacidad de la Organización dentro de un presupuesto dado.

La Asociación de Personal se ha reunido frecuentemente con la Administración para tratar estos asuntos y se ha establecido un sistema regular de consulta. El diálogo y las acciones colaborativas han mejorado varias situaciones existentes, en beneficio de miembros de la Organización. Sin embargo, quedan ciertas situaciones que podrían beneficiarse con el interés e iniciativa de los miembros del Comité Ejecutivo, con influencia no solo en la OPS, sino también en su calidad de delegados de países con representación en otros comités y foros del Sistema de la ONU.

Para concluir, deseamos expresar una vez más nuestro agradecimiento al Comité por la oportunidad de expresar estas opiniones y también de recalcar la necesidad urgente de que en este momento se dedique más atención a asuntos de personal como base para el cumplimiento de los programas de la OPS, así como la posibilidad de que se considere el establecimiento de una actividad especial para estudiar la situación actual y perspectivas futuras.