

comité ejecutivo del
consejo directivo



ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

grupo de trabajo del
comité regional

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



103a Reunión
Washington, D.C.
Junio-Julio 1989

Tema 6.1 del programa provisional

CE103/15 (Esp.)
15 mayo 1989
ORIGINAL: INGLES

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

Este documento--la presentación de la Asociación de Personal a la 103a Reunión del Comité Ejecutivo--se expone de conformidad con los procedimientos establecidos para la participación del personal en el Comité Ejecutivo en asuntos relacionados con el personal.

En este documento se ofrecen, para la consideración y el examen del Comité Ejecutivo, los temas siguientes: 1) Remuneración del personal; 2) Contratos nacionales; 3) Seguro médico; 4) Derechos de la mujer; 5) Enmiendas al Reglamento del Personal; 6) Nuevo edificio para la OPS; 7) Relaciones con la OMS, y 8) Mediador (Ombudsman).

INDICE

	<u>Página</u>
I. Introducción	1
II. Remuneración del personal	1
III. Contratos nacionales	3
IV. Seguro médico	6
V. Derechos de la mujer	6
VI. Enmiendas al Reglamento del Personal	7
VII. Nuevo edificio para la OPS	7
VIII. Relaciones con la OMS	8
IX. Mediador	9

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

I. Introducción

La Asociación de Personal desea expresar nuevamente su agradecimiento al Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud por brindarle la oportunidad de presentar sus opiniones sobre varios asuntos relativos al personal.

El año recién pasado se ha caracterizado por la capacidad de la Organización para enfrentar la crisis financiera y continuar expandiendo su potencial para desarrollar programas y atraer financiamiento externo, además de las cuotas y contribuciones que pagan los Países Miembros. Esas actividades le han permitido mantener una posición envidiable dentro de los sistemas Interamericano y de las Naciones Unidas, con un efecto relativamente menor sobre la estabilidad del personal en general y de los servicios generales de la OPS. Se ha evitado una gran reducción de personal y mantenido el nivel de ejecución de los programas. Sin embargo, las condiciones económicas existentes en algunos Países Miembros han generado nuevas crisis y cargas financieras que afectan a los miembros del personal de la OPS, y en particular, al personal de contratación local.

En la opinión de los representantes del personal, los problemas relacionados con las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional han hecho crisis, lo que ha causado el retiro de la participación de la Federación de Asociaciones Internacionales de Administración Pública (FICSA) en las actividades de esa Comisión. Este hecho fue motivado en su gran parte por la metodología poco objetiva que se ha utilizado para mantener la congelación del reajuste por lugar de destino y hacer concesiones discriminatorias al personal en un importante lugar de destino, en detrimento del personal de Washington y de otros lugares. Además, otro factor de esta decisión fue que la CAPI no abordó seriamente el asunto de la compensación del personal. A pesar del retiro oficial de la FICSA, ésta ha continuado participando indirectamente en las deliberaciones de la Quinta Comisión de las Naciones Unidas.

II. Remuneración del personal

La remuneración del personal ha sido motivo de especial preocupación, sobre todo por el decreciente poder adquisitivo que se registra en algunos países a causa de la inflación. También existe la preocupación concreta por el sueldo base y el reajuste por lugar de destino del personal profesional; el primero no ha sido incrementado desde hace más de 12 años y el último ha estado congelado artificialmente durante varios años. Esto es de importancia especial en 1989, cuando la Comisión de Administración Pública Internacional se apresta a proporcionar información sobre la remuneración del personal profesionales a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La inquietud del personal es compartida por algunos organismos, especialmente los de asistencia técnica, preocupados por la capacidad de contratar y retener personal competente de alta calidad. A menos que se adopten medidas para asegurar un mejor conjunto de beneficios salariales, la capacidad para prestar la misma calidad de cooperación técnica se verá disminuida. La Asociación considera que el estudio sobre una combinación de medidas remunerativas para el personal profesional brinda una excelente oportunidad para determinar una base de remuneración al personal profesional que tenga en cuenta las necesidades concretas de los organismos especializados.

El amplio desarrollo de la tecnología moderna y su utilización apropiada en los programas requerirá más adelante categorías específicas de personal que podrían ser cada vez más difíciles de contratar. También se estima que en lo futuro será indispensable, para gran parte del personal de los organismos de las Naciones Unidas, un sistema adecuado de remuneración que pueda ajustarse progresivamente de acuerdo con los cambios locales del mercado y las condiciones de vida. Este conjunto de medidas debe tener en cuenta los factores y criterios que prevalecen en el sector privado, como la provisión de guarderías infantiles diurnas, oportunidades de actualización y educación permanente, mayor flexibilidad para desplazarse a otros campos de trabajo y un sistema de escalafón más definido, que pueda satisfacer las aspiraciones del personal con mayor aptitud de promoción.

La Asociación espera que dentro de este contexto el aporte del sistema administrativo de la Organización Mundial de la Salud ayudará a abordar estos temas y formulará propuestas constructivas para resolver los problemas y satisfacer más eficazmente las necesidades concretas de esta Organización.

Es de esperar que estas propuestas y sugerencias puedan presentarse, conjuntamente con la Comisión de Administración Pública Internacional, a la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sin embargo, si no se mejora la actual metodología operativa de la Comisión de Administración Pública Internacional, será necesario que las asociaciones de personal, actuando por medio de la Federación de Asociaciones de Administración Pública Internacionales, presenten su propia propuesta a este respecto. Es la esperanza de la Asociación que los gobiernos de los Países Miembros de la OPS vean en las propuestas que presentará la Asociación para su consideración un esfuerzo auténtico y recto de abordar los problemas más importantes relacionados con el conjunto de medidas remunerativas para el personal profesional.

En el caso del personal de contratación local, entre las principales inquietudes en la Región están los problemas asociados con la devaluación y la alta inflación. Durante este año la Asociación ha sostenido varias entrevistas con el Director y la Administración de la OPS acerca de este problema y, en particular, sobre la situación en algunos países donde se ha observado una alarmante inflación en los últimos meses. En estas circunstancias, la Asociación ha colaborado con la Administración y se han iniciado medidas provisionales que, por ahora, al parecer van

mejorando la situación. Sin embargo, para los fines del plan de pensiones es necesario incorporar los "anticipos" y "bonos" a la remuneración total del personal tan pronto como sea posible. Nuevamente, se señala a la atención de los representantes de los Países Miembros que su colaboración será muy útil para conseguir que los representantes del personal tengan acceso a la información económica pertinente, de manera que los ajustes se lleven a cabo de manera oportuna y que los países participantes ayuden a la OPS a adaptar las condiciones de empleo a la situación económica local. La renuencia a adoptar estas medidas tendrá, lamentablemente, consecuencias negativas sobre la moral del personal.

Otro problema es el del plan de pensiones para el personal de servicios generales y la necesidad de mantener el poder adquisitivo de esas pensiones no obstante la inflación y la devaluación de las monedas. Durante 1989 se llevará a cabo el estudio propuesto sobre el plan de pensiones, y la Asociación debe tener acceso a los datos para facilitar el trabajo de los representantes de la OPS en el Comité de Pensiones de la OMS. Sin la información económica necesaria, el Comité de Pensiones no puede idear soluciones adecuadas a los problemas de quienes viven en países que afrontan crisis económicas

III. Contratos nacionales

La introducción del programa de contratos nacionales, de conformidad con la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana, ha creado una nueva categoría de personal dentro de la estructura de la OPS. Se planteó que la creación de esta categoría de personal vendría a ayudar a aquellos que no podían ser definidos correctamente como personal de la OPS. Por otra parte, los argumentos que apoyaron la introducción de esta categoría de personal ofrecieron la perspectiva de que la Organización pudiera ampliar su capacidad de atraer personal y proporcionar servicios en el plano local sin contraer responsabilidades a largo plazo ni incurrir en otros gastos. El Comité Ejecutivo y la Conferencia Sanitaria Panamericana acordaron que este programa fuese evaluado al cabo de un período de tres años, es decir, en 1989.

La Asociación ha sostenido varias entrevistas con la Administración acerca del desarrollo y ejecución de este programa y ha incluido este tema entre los que se presentarán a la consideración del Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud. Cabe recordar que en diversas oportunidades la Asociación de Personal ha expresado serias reservas acerca del Programa de Contratos Nacionales en vista de su posible repercusión sobre el personal actual de la OPS, la aplicación de los reglamentos en vigor, el derecho del personal de recibir remuneración igual por igual trabajo, y, muy concretamente, el costo potencial y la posible injerencia de la Organización en actividades y litigios que, en opinión de la Asociación, no serían beneficiosas para la Organización. Estas opiniones se han manifestado en las tres últimas reuniones del Comité Ejecutivo y además fueron expuestas ante la Federación de Asociaciones Internacionales de Administración Pública en enero de 1989, durante la reunión en París.

Aunque se ha tratado con la Administración el problema de la participación en la evaluación del programa, de hecho, poca actividad conjunta se ha realizado en esta área. Cuando se preparaba este documento la Administración suministró a la Asociación las cifras relativas al personal de contratación local, por área de oficina, e informó al personal acerca de las políticas actuales relacionadas con el hecho de que el programa, por ahora, sólo da especial importancia a la contratación de personal de servicios generales en el campo y, sobre todo, en los centros. Hay que aclarar que entre la Administración y la Asociación de Personal no se ha elaborado conjuntamente un cuestionario o instrumento de evaluación sobre este asunto. En consecuencia, para formular sus observaciones sobre el estado actual de los contratos nacionales la Asociación se ha fundado en los datos suministrados por los representantes de personal y la Administración, en respuesta a solicitudes. En estas circunstancias, se considera que los contratos nacionales se han restringido a menos de un tercio del total del personal contratado localmente.

Un análisis de la aplicación del mecanismo de contratos nacionales ha confirmado muchos de los puntos señalados por la Asociación en intervenciones anteriores. El contrato nacional no puede ser realmente un contrato estándar, pues las normas jurídicas difieren de un país a otro. Además, debido a la naturaleza de las leyes y prácticas laborales locales este mecanismo no se puede aplicar eficazmente en ciertos países y, si se aplica, puede llevar a la Organización a asumir compromisos cada vez mayores. La Asociación no se opone a que la OPS expanda su capacidad para movilizar personal que trabaje para la Organización, pero estima que es conveniente seguir prácticas estandarizadas y que éstas ya existen dentro del sistema de las Naciones Unidas.

El tema de la contratación, selección y ascenso es un asunto que en el sistema de contratos nacionales parece no seguir los procedimientos normales de la OPS. Mientras se ha observado que en uno o dos casos se han ensayado procedimientos de selección, en la mayoría de los casos, a juzgar por los informes de los representantes de personal, los procedimientos de selección no han estado en consonancia con los procedimientos normales de la Organización. Además, hay pruebas de que se han concedido aumentos salariales a personal de contrato nacional utilizando criterios que no se aplican al personal de la OPS contratado localmente. Asimismo, al personal de contratación nacional se le ha otorgado funciones de supervisión en relación con el personal de servicios generales de la OPS. Todos estos factores tienden a crear una situación poco armónica en las oficinas locales.

En cuanto a la remuneración, aunque se informó que ese personal sería contratado con sueldos que ahorrarían fondos a la Organización, es evidente que en estas condiciones la capacidad de la Organización es limitada para contratar personal calificado. Existen miembros del personal que desempeñan funciones similares pero con diferente escala de sueldo y criterios de remuneración, lo que ha originado y continuará creando problemas de desmoralización dentro de la Organización. Con la

remuneración de estos contratos locales se observa un desencanto que pudiera no ser tan profundo como la de otros empleados locales, además de que el personal de contratación local no cuenta con un seguro médico adecuado o similar. Tampoco existen en ciertos países las condiciones para formar una asociación de personal o pertenecer a un sindicato local.

Es claro que, en algunos casos, el personal de contratación nacional aspira a formar parte de la OPS y a identificarse con la Organización. A este respecto, se ha hecho evidente que bajo las actuales condiciones de empleo hay poca oportunidad de que ese personal obtenga ascensos con regularidad después de algún tiempo, ni tampoco de que llegue a formar parte del personal permanente.

Un problema de especial interés en este tipo de contrato que reiteradamente se ha señalado a la atención del Comité Ejecutivo de la Asociación, es el referente a la resolución de controversias por los tribunales nacionales, y la decisión de la OPS de renunciar, en esas circunstancias, a su inmunidad ante los tribunales nacionales. La Asociación expresa seria preocupación por esta decisión y sus posibles repercusiones en el personal y la Organización en lo futuro. Existe el temor de que si se renuncia a la inmunidad una vez, tal vez haya que renunciar a ella en otras ocasiones o lo soliciten las autoridades nacionales en ciertos casos, y que puedan sentarse peligrosos precedentes que podrían afectar la seguridad del personal. Con pruebas cada vez más numerosas de que el personal de contratación nacional, en algunos casos, no está satisfecho con su contrato, se hace también cada vez más real la posibilidad de acciones que podrían implicar la intervención de tribunales nacionales.

En conclusión, la Asociación comprende la necesidad que tiene la OPS de contar con ayuda adicional, pero considera que el mecanismo que se ha estado ensayando durante los tres años últimos requiere mayor estudio, definición y supervisión. Es conveniente en este momento prestar particular atención a la igualdad del personal en sus relaciones de trabajo; al asunto de la supervisión del personal permanente por parte del personal contratado; a la implantación de ajustes de sueldo periódicos y sistemáticos que satisfagan las condiciones locales en armonía con las del personal de la OPS contratado localmente; al establecimiento de procedimientos de selección y contratación de personal acorde con el espíritu y las actividades que habitualmente se llevan a cabo para seleccionar el personal de contratación normal; a la seguridad de que, en caso de reducción de la fuerza de trabajo, se despidan primero a los empleados nacionales contratados que al personal permanente de la OPS; y, finalmente, a la adopción de medidas que protejan al personal y la Organización en el futuro, de preferencia instaurando un mecanismo que asegure que la Organización no renunciará a su inmunidad debido a esos contratos nacionales.

Lamentablemente, durante este año hemos tenido un caso en el que no se cumplió con el espíritu de la resolución aprobada en 1986, al substituir un puesto permanente de personal de la OPS por uno de personal contratado.

IV. Seguro médico

Durante el año pasado el asunto del seguro médico fue motivo importante de preocupación para el personal. En noviembre de 1988 se realizó una reunión de todas las Regiones de la OMS, con la participación activa de la Administración y la Asociación de Personal de la OPS. Durante el transcurso del año se ha insistido de manera especial en hacer estudios más detallados de la situación del programa de seguro médico tal como se está efectuando en la Región de las Américas, y en particular la provisión de cobertura de seguro médico para el personal de Washington y los jubilados.

El constante aumento del costo de los servicios de atención médica en los Estados Unidos y especialmente en la zona de la Sede de Washington, ha sido tema de gran preocupación y permanente estudio. Sin embargo, en la reunión de noviembre de 1988 se logró una reducción importante en la deuda atribuida a la Región de las Américas dentro del programa de fondos del seguro de la Organización Mundial de la Salud, disminuyendo de esta manera el costo tanto para la Organización como en las contribuciones al médico.

El personal está consciente de la necesidad de un buen seguro médico con primas razonables. No hay duda de que parte del problema asociado con el ingreso de fondos al seguro médico se relaciona con la reducción del número de personal permanente contribuyente y el aumento del número de consultores y personal jubilado que no contribuye al fondo del seguro médico, o que contribuye en menor proporción que el personal en activo. Otro factor es el que se refiere a la composición del programa de la OPS dentro del sistema de la OMS, en comparación con otras oficinas, como las de la Sede de la OMS en Ginebra, donde el perfil del personal permite una mayor contribución al fondo del seguro médico. En este respecto, la Asociación estima que el personal apostado en Washington no debe ser perjudicado en su acceso al seguro médico o en las primas que debe pagar. Nuevamente, la Asociación señala a la atención del Comité Ejecutivo la situación existente, instándolo para que autorice al Director a asignar fondos para cubrir cualquier déficit que se produzca entre el ingreso que se genera y los desembolsos. Por su parte la Asociación, actuando en colaboración con el Comité de Vigilancia de la Salud para la Región, fomentará el espíritu de responsabilidad de los miembros del personal para limitar los gastos. Al mismo tiempo, continuarán los esfuerzos tendientes a buscar otras medidas adecuadas para mejorar la capacidad del programa de proveer atención médica, mantener la salud y prevenir enfermedades entre los miembros del personal y sus familiares.

V. Derechos de la mujer

Durante el curso del año ha habido activas deliberaciones sobre la situación de la mujer en la Organización. El Subcomité especial de la Asociación se ha entrevistado varias veces con el Director para considerar concretamente el nombramiento de mujeres en puestos directivos y la

educación del personal en relación con las necesidades de la mujer. En este aspecto se han logrado importantes progresos mediante la decisión del Director de precisar que entre los aspirantes a puestos sujetos a selección se incluyan mujeres competentes, y que se demore la selección de personal para esos puestos si no hay un número adecuado de mujeres entre los solicitantes.

La Asociación, mientras tanto ha estudiado la posibilidad de nombrar representantes del Subcomité Femenino de la Asociación en las organizaciones locales de ésta, y continúa analizando las necesidades para impulsar la participación de la mujer, junto con los miembros de las demás asociaciones del sistema de las Naciones Unidas.

VI. Enmiendas al Reglamento del Personal

La Asociación ha estudiado las enmiendas propuestas al Reglamento del Personal, coincide con la forma en que se presentaron al Comité Ejecutivo y está de acuerdo con el contenido. Pero debe advertirse que si bien existe ese acuerdo sobre las enmiendas al Reglamento del Personal, que básicamente disponen una mayor compensación a los miembros del personal, la Asociación tiene graves temores de que estas medidas sólo ataquen parcialmente el problema económico. Es necesario revisar el conjunto completo de compensaciones, de manera que en lo futuro haya mayor flexibilidad y capacidad para mejorar las remuneraciones del personal en su totalidad como un procedimiento permanente y no como medida fragmentaria.

VII. Nuevo edificio para la OPS

El Director informó recientemente que se estaban llevando a cabo estudios y reuniones con el fin de que la Organización adquiera más espacio en vista de las necesidades actuales. Se hizo referencia a la presente situación en el edificio de la Sede de la OPS en Washington D.C., y se examinaron varias posibilidades sobre el futuro del edificio, otras opciones de ubicación para la Sede de la OPS o la dotación de espacio adicional.

No hay duda de que las actuales instalaciones de la Sede de la OPS son demasiado limitadas y más aún con el incremento de programas y presupuesto. No obstante, conviene recordar los largos debates efectuados antes que se decidiera la construcción del edificio Sede de la OPS en su actual ubicación, y los factores relacionados con la adquisición del terreno y la construcción del edificio. La Asociación estima que en lo futuro, las consideraciones acerca de un edificio de la OPS en su ubicación actual o en otro lugar, deben ser objeto de extenso debate y estudio por parte de los Países Miembros de la OPS, con una clara definición de las funciones del edificio. En cualquier construcción ulterior con los gastos que implica, se debe tener en cuenta la aplicación futura de la tecnología y hasta que punto los miembros del personal necesitarán estar

ubicados en el edificio Sede de la OPS en Washington, D. C. Igualmente, las funciones del edificio en relación con otros organismos internacionales, instituciones y representaciones diplomáticas deben ser factores predominantes al considerar la ubicación y el funcionamiento de la Sede de la OPS .

Durante los 20 últimos años el edificio de la OPS en su actual ubicación ha llegado a ser una característica distintiva de la ciudad. La Organización compró el edificio Governor Shepherd, excelente adquisición que consolidó su posición en esta área de Washington. La Asociación estima que se debe dar serfa consideración a las ventajas de conservar la Sede en esta ubicación, algo que se examinó ampliamente antes de construir este edificio especial de la OPS.

La Asociación desea expresar su preocupación sobre dos aspectos importantes relacionados con la necesidad de aumentar el espacio. El primer aspecto se refiere al hecho de que la Organización adquirió el edificio Governor Shepherd y lo mantuvo en su totalidad hasta el año pasado. Conforme a los términos en que se construyó el nuevo edificio, la Organización terminó alquilando gran parte del espacio a otras entidades, y ahora, un espacio que previamente ocupaba en su totalidad el personal de la OPS ha quedado reducido hasta el grado de que sea hoy en día la OPS un ocupante minoritario. Existe un vasto espacio en ese edificio que, lamentablemente, no está a la disposición del personal de la Organización en la actualidad. Además, antes de construirse ese edificio el personal pensó que se verían cumplidos sus deseos de tener una guardería o un área para ejercicio. Sin embargo, estos deseos nunca se hicieron realidad. Las nuevas instalaciones y servicios en el edificio han sido un factor de constante inquietud para un sector del personal que estima que no ofrecen buenas condiciones de trabajo. La Asociación desea que en la futura construcción de instalaciones de la OPS se tengan en cuenta estos elementos; asimismo, considera que no es conveniente para los gobiernos de los Países Miembros que se repita lo ocurrido con el edificio Governor Shepherd.

El segundo aspecto se relaciona con la necesidad real de que un gran número de personal de la OPS viva en Washington, en vista de los múltiples viajes de muchos profesionales y teniendo en cuenta que la tecnología futura permitirá comunicar información, incluso con contacto visual, sin que haya necesidad de ubicar al personal en zonas de alquileres muy altos, donde algunas familias tienen dificultad para adaptarse. Se estima que si es necesario adquirir más espacio se deben estudiar otras opciones de ubicación dentro de los Estados Unidos, además de Washington, donde se puedan establecer los servicios de la OPS en un ambiente que reduzca el costo de vida al personal, ofrezca mayor facilidad de viajar a los países y reduzca, también, los costos del terreno y la construcción.

VIII. Relaciones con la OMS

Además de los asuntos tratados en la presentación de la Asociación de Personal en 1988, durante la reunión de las Asociaciones de Personal

en enero de 1989 se sostuvieron otras entrevistas con el nuevo Director General de la OMS sobre la necesidad de aumentar los puestos. Es necesario mantener una relación completa entre la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en lo que respecta a la creación de puestos, y promover la congruencia administrativa en cuanto a igualdad de remuneración para personas que realizan tareas iguales. Al parecer, el personal de la OPS no tiene grados equivalentes para funciones equivalentes que se realizan en algunas otras oficinas de la Organización Mundial de la Salud, factor que se ha puesto de manifiesto recientemente con motivo de las contribuciones al fondo del seguro médico. También existe la tendencia en la OPS de asignar una categoría inferior a algunos puestos, o de asignar una categoría inferior al personal que entra a ocupar ciertos puestos. Aunque esto puede ser un intento de reducir gastos en vista de la situación económica, convendría actualmente emprender un estudio comparativo de puestos entre la OPS y la OMS y restablecer la equidad cuando sea evidente que existen discrepancias.

IX. Mediador

Durante más de 10 años se ha puesto a la consideración de la Administración de la OPS el hecho de que la Región de las Américas no tiene un Mediador (Ombudsman) a pesar de que el concepto del susodicho Mediador está aplicándose en otras Regiones de la OMS.

Es evidente que persisten los problemas internos del personal-- estudios llevados a cabo con otros organismos internacionales en el área de Washington demuestran que el tipo de problemas que trata el Mediador en estas instituciones es similar al que existe en la OPS. Estos problemas se relacionan principalmente con las condiciones de empleo, y al parecer la gestión del Mediador ha disminuido el número de casos de apelación. La Asociación indica que es necesario armonizar los procedimientos referentes al empleo de un Mediador con los de otras oficinas de la Organización Mundial de la Salud, y que la aplicación del concepto de "Mediador" en la Región de las Américas beneficiaría tanto al personal como a la Administración.