

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 5.4 del programa provisional

CE103/14 (Esp.)
23 mayo 1989
ORIGINAL: INGLES

CONTRATACION DE PERSONAL BAJO CONDICIONES LOCALES DE EMPLEO PARA LA
MOVILIZACION DE RECURSOS NACIONALES

Se recordará que este tema lo presentó inicialmente el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos al Comité Ejecutivo en su 97a Reunión, en junio de 1986. Uno de los propósitos de la presentación fue el establecimiento de un sistema nacional de contratación que permitiría una "mayor eficiencia y eficacia en el uso de los recursos financieros al alcance de la Organización", lo cual en torno requiere métodos nuevos, "que permitirán a la Organización contar con el personal idóneo que necesita".

El Comité Ejecutivo sometió la propuesta a una revisión detallada y la aprobó, calificándola de útil y necesaria en vista de la situación actual de la cooperación internacional y de la disponibilidad real de recursos financieros. El Comité, en consecuencia, transfirió el asunto a la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana, celebrada en septiembre de 1986, para su nueva revisión y consideración.

La Conferencia, a su vez, adoptó la Resolución XIX, contenida en el Anexo I, que aprobó la revisión del Artículo I del Estatuto del Personal con la inclusión de los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15. Asimismo, la resolución solicitó al Director, entre otras cosas:

Que dicte la reglamentación que estime conveniente para regular este tipo de contratos de personal nacional, sujeta a confirmación del Comité Ejecutivo,.....

Que presente al Comité Ejecutivo informes anuales provisionales de la introducción de estas modificaciones al Estatuto del Personal y un informe completo con anterioridad al 31 de mayo de 1989, junto con las recomendaciones referentes a este nuevo sistema.

La Conferencia delegó en el Comité Ejecutivo la autoridad para determinar si estas modificaciones al Estatuto del Personal deben permanecer en vigencia después del 30 de septiembre de 1989 (ver Anexo I). Según lo solicitó la Conferencia, la Secretaría ha proporcionado al Comité Ejecutivo en sus 99a (1987) y 101a (1988) reuniones los "informes provisionales" sobre la ejecución de la resolución mencionada. Se han presentado informes similares al Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en sus Reuniones Octava (1987), Décima (1988) y Duodécima (1989).

La resolución y el programa resultante también han sido objeto de deliberaciones dentro de la propia Secretaría, particularmente en ocasión de las reuniones de los dirigentes técnicos y administrativos tanto en el campo como en la Sede. Además, se han efectuado consultas con los representantes de la Asociación de Personal. Estos informes y deliberaciones cubrieron todos los aspectos relacionados con la ejecución eficaz del programa en todos los órdenes de la toma de decisiones. En abril de 1987 la Secretaría presentó a la Octava Reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo un nuevo Reglamento del Personal para los "funcionarios nacionales". La decisión tomada en la 99a Reunión del Comité Ejecutivo en junio de 1987 confirmó el nuevo Reglamento del Personal, vigente a partir del 1 de julio de 1987. Estas normas, que incorporaron las sugerencias de la Asociación de Personal, las delegaciones ante el Subcomité de Planificación y Programación y las delegaciones ante el Comité Ejecutivo, han permanecido en vigencia sin que se hayan llevado a cabo añadiduras, modificaciones o supresiones. Se considera que este Reglamento es eficaz por cuanto determina los derechos de esta categoría de personal y proporciona la estabilidad necesaria.

Para garantizar la aplicación adecuada del Reglamento, la Secretaría ha emitido una serie de directivas respecto del nuevo sistema de personal. Se ha dado suma importancia a la parte substantiva de la resolución, es decir, la intención de los Cuerpos Directivos de que la ejecución del sistema sea "en forma limitada" y "eficaz en función de los costos". Estas directivas también cubrieron el establecimiento de puestos específicos, la importancia de las encuestas y ajustes de sueldos, los procesos de selección competitiva, las evaluaciones del rendimiento y la necesidad de informar sobre anomalías.

A cada uno de los puestos creados en virtud de la Resolución XIX se le ha asignado un número de serie, empezando por el "9", para distinguir esta categoría de puestos de la del Sistema Común de las Naciones Unidas para sueldos y asignaciones. Se ha colaborado con la Oficina del Auditor Interno y el Departamento de Presupuesto y también se han utilizado los recursos de computación de la Organización para garantizar un control adecuado de la aplicación del nuevo Reglamento. Desde julio de 1987, todos los puestos de la serie "9" se han convertido en parte

de la Nómina de Información del Personal. Del bienio 1990-1991 en adelante, el programa y los documentos presupuestarios de la Organización reflejarán los puestos de la serie "9". El programa que rige el Reglamento ha recibido una identidad propia en un período relativamente corto. Ya existen acciones de personal relacionadas con nombramientos, reclasificaciones, ascensos, transferencias, renunciaciones y despidos por servicio insatisfactorio, mala conducta, etc.

El Comité Ejecutivo tal vez podría también señalar que la Secretaría se ha cerciorado cuidadosamente de que la operación del sistema sea "en forma limitada". Por tanto, el establecimiento de puestos bajo el nuevo Reglamento se ha "limitado" a 225 puestos en cuatro oficinas (ver el Anexo II, Cuadro I), la mayoría de ellos para regularizar las condiciones de empleo de las personas que ya trabajan para la Organización desde hace mucho tiempo o para reemplazar puestos de las Naciones Unidas que se han suprimido. Además, ocho de los doce puestos agregados entre los años 1988 y 1989 fueron resultado de sustituciones o supresiones de puestos "de Naciones Unidas", con ahorros netos resultantes de US\$25.000 (ver el Anexo II, Cuadro II). En este contexto cabe señalar que ninguno de los empleados que actualmente trabajan para la Organización se ha visto perjudicado por el establecimiento del nuevo sistema de contratación, y que la Secretaría ha asegurado que se cumplirá con el párrafo 4 de la parte dispositiva de la resolución. Los cuadros adjuntos proporcionan información detallada por ubicación sobre los puestos establecidos desde la introducción del sistema; establecen comparaciones respecto de la evolución del sistema entre abril de 1988 y abril de 1989; proporcionan una lista del tipo de puestos para los cuales normalmente se contratan personas bajo el sistema, haciendo mención especial al período de marzo de 1988 a marzo de 1989, y presentan una distribución, por sexo, del personal asignado a diversos lugares bajo este programa.

Se estima que, para 1992, el número total de puestos bajo el sistema no pasará de 275, es decir, 50 puestos más, incluidos aproximadamente 35 en CLAP. Se han recibido solicitudes para utilizar este tipo de contrato de lugares que no aparecen en los cuadros adjuntos, pero se han tenido que rechazar por falta de viabilidad o porque un número insuficiente de empleados no justifica el establecimiento de un programa por separado. Quizá se presenten nuevas solicitudes en el futuro, pero no se ha contraído ningún compromiso a este respecto, ya que deberá estudiarse y revisarse cuidadosamente cada una de las solicitudes antes de tomar una decisión. Como ya se ha indicado, se planea continuar operando el sistema "en forma limitada", sobre todo en los Centros, donde se espera que los puestos vacantes de Naciones Unidas se conviertan en puestos nacionales regidos por el sistema, de conformidad con lo estipulado en el párrafo 4 de la parte dispositiva de la resolución y sin perjuicio a los derechos del personal existente que ocupa puestos internacionales de Naciones Unidas en los Centros.

Por el momento, y durante los próximos años, la Secretaría planea "limitar" la aplicación del sistema para asegurar los servicios de personal de apoyo, como los puestos de secretaría, asistentes administrativos, técnicos de mantenimiento, personal de impresión, ayudantes de servicios generales, guardas, mensajeros y choferes de los Centros (ver el Anexo II, Cuadro III). De manera similar, el sistema continuará operando en la Representación de la OPS/OMS en Brasil, que tiene bajo su jurisdicción algunos programas financiados por fuentes extrapresupuestarias, como por ejemplo el Programa Integrado de Salud Materno-infantil y la Cooperación Técnica en el Saneamiento de Areas Rurales. Por ahora no se prevé que el sistema sea utilizado para contratar personal profesional, ya que se continuarán aplicando los mecanismos existentes bajo el Reglamento del Personal de la Organización.

Para la Secretaría, la aplicación de la Resolución XIX ha significado un período continuo de consolidación y ajuste tanto en la Sede como en el campo. En su etapa inicial, la operación general del sistema fue a veces difícil, ya que los sectores en los cuales se ha aplicado el programa se vieron afectados por una alta tasa de inflación. Para reducir al mínimo las dificultades a las que se ha tenido que hacer frente en este y otros sectores de la administración del personal, el Jefe de Personal y miembros de sus unidades, así como otros funcionarios, han visitado oficinas de campo para proporcionar orientación. Mediante estas actividades y la familiarización diaria con la operación del programa, se ha adquirido experiencia suficiente para que la Secretaría pueda declarar que el sistema está funcionando con la eficiencia y el control adecuados.

Para facilitar aun más este proceso de ajuste, en la Sede se celebró un seminario sobre orientación y capacitación del personal administrativo de las oficinas de campo encargado de aplicar las nuevas normas locales del sistema de empleo para el personal de apoyo. Con ese seminario se ha tratado de lograr que el personal de las oficinas de campo coincida en sus opiniones con el personal de la Sede respecto de los temas relacionados con la Resolución XIX y con las políticas y los procedimientos de administración de personal en lo que se refiere al establecimiento y la clasificación de los puestos, la contratación, la remuneración, la supervisión y la evaluación del rendimiento.

Este programa ha beneficiado al personal contratado en virtud de la Resolución XIX, por cuanto ha legalizado su irregular condición para darle la de personal nacional dentro de la Organización. Le permite tener acceso a las prestaciones normalmente autorizadas por medio de la legislación nacional y ha consolidado su relación con la OPS y sus funcionarios. Las protestas recibidas de algunas personas acerca de ascensos, ajustes de sueldo, solicitudes de reclasificación, etc., son revisadas por los funcionarios del Departamento de Personal y el Departamento de Finanzas, según sea el caso.

Antes de instituirse el programa, el personal de esta categoría no tenía acceso, o lo tenía limitado, a la amplia asesoría disponible en la Sede. También la Organización ha recibido beneficios del sistema, ya que el Reglamento del Personal aprobado y los procedimientos establecidos permiten a la Secretaría administrar, coordinar y controlar más eficazmente los asuntos del personal. Antes de instituirse el programa, los nombres de los miembros de su personal eran desconocidos en la Sede. Hoy en día, están registrados en la Nomina oficial de la OPS y sus puestos se especifican en el presupuesto, a partir del Presupuesto por Programas para el bienio 1990-1991. Se les puede ayudar a ellos y a sus familias, proporcionándoles asesoramiento, diversos beneficios, etc. Todo esto se ha logrado con las estructuras existentes, sin ningún costo administrativo fijo adicional y con una mayor concentración de esfuerzos. Antes de instituirse este programa no habían selecciones en la debida forma, en tanto que el nuevo Reglamento del Personal permite procesos competitivos que se revisan en la Sede y que incluyen la participación del personal.

Se considera, en términos generales, que la Secretaría ha cumplido con los requisitos estipulados por la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana en lo concerniente a la contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales. El sistema ha estado operando de acuerdo con el Reglamento del Personal confirmado por el Comité Ejecutivo. El sistema se ha aplicado "en forma limitada" al personal de apoyo en cuatro ubicaciones. Se ha comprobado que el sistema no solamente es útil en cuanto a las actividades administrativas y técnicas de la Organización, sino que también es "eficaz en función de los costos". La Secretaría ha informado a los Cuerpos Directivos acerca del costo de los puestos bajo este programa y, según lo informado durante la reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en abril de 1989, en esta etapa ya se puede decir que los ahorros relacionados con dichos puestos varían entre el 30 y el 55%. El sistema no ha sido rechazado por el personal asignado a los puestos establecidos en virtud de la Resolución XIX. La Secretaría ha adquirido suficiente experiencia y confía en que para fines de 1989 el programa podrá ser integrado a las operaciones ordinarias del personal de la Sede, junto con los demás sistemas de personal de la Organización. La Secretaría se ha adherido fielmente a la letra, la intención y el espíritu de la Resolución XIX y ha observado que el programa en virtud de esta resolución no solamente es viable, sino que también será útil en el futuro, particularmente en los Centros.

Por las razones anteriores, la Secretaría desea mantener el sistema en forma limitada, según lo estipulado por la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana. Por tanto, se ha preparado un texto (Proyecto de Resolución A) que se somete a su consideración.

Debido a que una delegación miembro del Subcomité de Planificación y Programación indicó la posible necesidad de extender el período de prueba para permitir a la Organización adquirir mayor experiencia con el sistema antes de tomarse una decisión definitiva respecto de su continuación, se ha preparado un proyecto de texto opcional (Proyecto de Resolución B) que también se somete a su consideración.

Proyecto de Resolución A

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre la "Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales" (Documento CE103/14);

Considerando el informe de la Duodécima Reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en relación con el tema, y

Teniendo presente la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana,

RESUELVE:

1. Aprobar el sistema de personal establecido por el Director en virtud de la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana.

2. Hacer suya la propuesta del Director de retener los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 del Estatuto del Personal más allá del 30 de septiembre de 1989.

3. Solicitar al Director que continúe sus esfuerzos para vigilar y evaluar la ejecución del sistema de personal, tomando como base el contenido del Documento CE103/14, y que informe al Comité Ejecutivo en su 109a Reunión en 1992, sobre las medidas que estime convenientes para mejorar la calidad del sistema.

Proyecto de Resolución B

LA 103a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre la "Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales" (Documento CE103/14);

Considerando el informe de la Duodécima Reunión del Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en relación con el tema, y

Teniendo presente la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana,

RESUELVE:

1. Tomar nota del informe presentado por el Director sobre el sistema de personal establecido en virtud de la Resolución XIX de la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana.

2. Solicitar al Director que continúe sus esfuerzos para vigilar y evaluar la ejecución del sistema de personal, tomando como base el contenido del Documento CE103/14, y que informe sobre los resultados al Comité Ejecutivo en su 107ª Reunión en 1991.

3. Mientras se efectúa una revisión total del asunto, a completarse antes del 31 de mayo de 1991, extender el período de prueba hasta el 30 de septiembre de 1991 para permitir a la Secretaría adquirir mayor experiencia con el sistema.

Anexos

ANEXO I

Resolución XIX

Contratación de personal bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales

La XXII Conferencia Sanitaria Panamericana.

Visto el informe del Director (Documento CSP22/28) sobre contratación de personal bajo condiciones nacionales de empleo;

Considerando que la Organización posee la capacidad jurídica necesaria, por sí, de dictar sus propias normas sobre designación, requisitos, derechos y obligaciones de sus empleados, las cuales tienen fuerza legal obligatoria y, además, tiene en el territorio de cada uno de sus Estados Miembros la condición de persona jurídica capaz de celebrar toda clase de actos y contratos, y

Teniendo presente que ambas potestades hacen legalmente posible y conveniente establecer la existencia de dos tipos de funcionarios de la Organización: el primero, formado por el conjunto de funcionarios internacionales, sean de reclutamiento internacional o local, que continuarán regidos, como hasta ahora lo han estado por el Estatuto y Reglamento del Personal de la OPS; y el segundo, que se crea mediante esta resolución, formado por funcionarios nacionales designados en los cargos que el Director determine, los cuales se regirán íntegramente en sus relaciones con la Organización, por las leyes y prácticas laborales del país donde presten sus servicios. Esta nueva categoría reemplazará a los contratistas y consultores actuales, en aquellos casos en que de hecho exista una relación laboral. Se conocerán como empleados nacionales debido a que de hecho y de derecho sus condiciones de empleo se regirán de conformidad con la legislación y prácticas laborales del país en que presten sus servicios,

Resuelve:

1. Con vigencia inmediata hasta el 30 de septiembre de 1989 (excepto recomendación en contrario del Comité Ejecutivo en el interim) el Estatuto del Personal de la OPS se modifica de la siguiente manera:

“1.12 La Oficina podrá contratar bajo condiciones locales de empleo a funcionarios nacionales (aquellos nacionales del país o extranjeros residentes o no que puedan legalmente emplearse en el mismo) a los cuales no se aplicará el Estatuto y Reglamento del Personal, salvo en lo que respecta al presente Artículo I sobre Deberes, Obligaciones y Prerrogativas como empleados nacionales y no como funcionarios internacionales. En lo que se refiere a Prerrogativas, este personal se regirá conforme al Acuerdo Básico sobre Privilegios e Inmunidades entre la Organización y el País en el que presten sus servicios.

1.13 Los contratos de empleados nacionales se regirán íntegramente por la legislación y prácticas laborales del país respectivo, incluyendo accidentes de trabajo, seguridad social y pensión.

1.14 El Director determinará los puestos que estarán sujetos a estas normas y establecerá las escalas de remuneración y subsidios de conformidad con las condiciones competitivas de empleo de la localidad en las áreas de trabajo o relacionadas con las funciones de la Oficina.

1.15 Los empleados nacionales tendrán acceso a jurisdicción arbitral o laboral del país donde presten sus servicios para la solución de conflictos, según se indique en el respectivo contrato; por tanto, no tendrán acceso al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya competencia no se reconoce en relación con los empleados nacionales”.

2. Encargar al Director que dicte la reglamentación que estime conveniente para regular este tipo de contratos de personal nacional, sujeta a confirmación del Comité Ejecutivo, de acuerdo con el numeral 015.2 del Reglamento del Personal, e incorporarla al mismo.

3. Pedir al Director que presente al Comité Ejecutivo informes anuales provisionales de la introducción de estas modificaciones al Estatuto del Personal y un informe completo con anterioridad al 31 de mayo de 1989, que incluya cuestiones tales como identificación de los puestos involucrados, repercusión en los costos, ajustes administrativos y operaciones generales del sistema de contratación bajo condiciones locales de empleo, junto con las recomendaciones referentes a este nuevo sistema.

4. Pedir al Director que introduzca estas modificaciones en forma limitada hasta su examen por el Comité Ejecutivo en 1989 y que excluya de su aplicación todo puesto actualmente establecido bajo el Estatuto y Reglamento del Personal que no esté o no quede vacante, salvo que el Comité Ejecutivo decida previamente lo contrario.

5. Delegar en el Comité Ejecutivo la autoridad para determinar si estas modificaciones al Estatuto del Personal seguirán vigentes después del 30 de septiembre de 1989.

*(Aprobada en la décima sesión plenaria,
celebrada el 26 de septiembre de 1986)*

ANEXO II

CUADRO I

PUESTOS ESTABLECIDOS EN VIRTUD DE LA RESOLUCION XIX DE LA
XXII CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA^{1/}

	Junio 1987	Abril 1988	Abril 1989	No. de puestos suprimidos ^{2/}
PANAFTOSA	104 ^{3/}	116	124	26
CEPANZO	41	44	45	16
ECO	14	16	16	8
PWR-BRASIL	2	37	40	3
TOTAL	<u>161</u> ===	<u>213</u> ===	<u>225</u> ===	<u>53</u> ==

1/ Según lo informado al Comité Ejecutivo y al Subcomité de Planificación y Programación, o a uno de los dos.

2/ Puestos regidos por las condiciones de empleo basadas en el Sistema Común de las Naciones Unidas.

3/ Reconocimiento de los antiguos empleados de CLT.

Abril 1989

CUADRO II

PUESTOS ESTABLECIDOS EN VIRTUD DE LA RESOLUCION XIX DE LA
XXII CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA^{1/}

	Abril 1988	Abril 1989	Cambios 1988 - 1989
PANAFTOSA	116	124	+ 8 ^{2/}
CEPANZO	44	45	+ 1
ECO	16	16	Ningún cambio
PWR-BRASIL	37	40	+ 3
TOTAL	<u>213</u> ===	<u>225</u> ===	<u>+12^{2/}</u> ===

^{1/} Según lo informado al Comité Ejecutivo y al Subcomité de Planificación y Programación, o a uno de los dos.

^{2/} Ocho (8) puestos suprimidos bajo el Sistema Común de sueldos y asignaciones de las Naciones Unidas.

Abril 1989

CUADRO III

PUESTOS NUEVOS CREADOS O SUSTITUIDOS
MARZO 1988 - MARZO 1989

C R E A D O S				S U S T I T U I D O S			
<u>PUESTO</u>				<u>PUESTO</u>			
<u>NUMERO</u>	<u>TITULO</u>	<u>GRADO</u>	<u>E.O.D.*</u>	<u>NUMERO</u>	<u>TITULO</u>	<u>GRADO</u>	<u>FECHA</u>
<u>PANAFTOSA</u>							
9.8211	Chofer	4	vacante	.0719	Chofer	G.2	22/III/88
9.8214	Chofer	4	vacante	.3243	Chofer	G.2	1/VIII/88
9.8215	Asist. de servicios gen.	4	vacante	.2054	Asistente general	G.2	1/VIII/88
9.8216	Asistente general	5	vacante	.0670	Asistente general	G.3	31/VIII/88
9.8217	Asistente técnico	6	vacante	.1001	Asistente de lab.	G.4	31/VIII/88
9.8218	Asistente técnico	6	vacante	.3590	Asistente de lab.	G.4	31/VIII/88
9.8223	Chofer	4	vacante	.3248	Chofer	G.2	1/I/89
9.8224	Asistente técnico	9	vacante	.0653	Asistente/compras	G.7	1/I/89
<u>PWR-BRAZIL</u>							
9.8220	Secretaria/o	6	vacante				24/X/88
9.8221	Técnico de contabilidad	9	vacante				8/XII/88
9.8225	Asistente oficinista	6	vacante				7/II/89
<u>CEPANZO</u>							
9.8219	Cuidador de animales	2	vacante				21/X/88

1
3
1

CUADRO IV

DISTRIBUCION DEL PERSONAL NACIONAL
POR LUGAR DE DESTINO Y POR SEXO

LUGAR DE DESTINO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Martínez, Argentina	21	63.64	12	36.36	33
Azul, Argentina	5	100.00	-	-	5
Ramos Mejía, Argentina	1	33.33	2	66.67	3
Brasília, Brasil	13	41.94	18	58.06	31
Río de Janeiro, Brasil	76	69.09	34	30.91	110
Metepec Edo. de Mexico, Mexico	4	30.77	9	69.23	13
PERSONAL NACIONAL TOTAL	120	61.54	75	38.46	195

Abril 1989