



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



## 128.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

*Washington, D.C., U.S.A., 25 al 29 de junio de 2001*

*Punto 6.2 del orden del día provisional*

CE128/24 (Esp.)

16 mayo 2001

ORIGINAL: INGLÉS

### **INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OSP**

La intervención de la Asociación de Personal en la 128.<sup>a</sup> sesión del Comité Ejecutivo tiene por objeto dar a conocer sus puntos de vista sobre asuntos que conciernen al personal y, por consiguiente, a la Organización. Los temas que aparecen en este documento se trataron durante la XX Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, celebrada en Caracas del 13 al 17 de noviembre de 2000.

Los temas abarcados en este documento se relacionan con la misión y la visión de la Asociación de Personal, las reformas en materia de recursos humanos y las modificaciones al Estatuto y Reglamento del Personal.

La Asociación de Personal solicita respetuosamente a los Miembros del Comité Ejecutivo que apoyen sus propuestas. Esta solicitud se basa en su convicción de que la Asociación, al velar por el bienestar del personal, también participa en el mejoramiento constante de la calidad de los servicios y de la cooperación que brinda la Organización a los Estados Miembros.

## **1. Introducción**

La Asociación de Personal de la OPS/OMS quisiera expresar su agradecimiento a los Miembros del Comité Ejecutivo de la OPS por la oportunidad de presentar temas de interés actual para el personal. Hemos tenido este privilegio y responsabilidad desde 1978, gracias a una decisión tomada por el Comité Ejecutivo en su 80.<sup>a</sup> sesión. La finalidad de estas intervenciones ha sido dar a conocer al Comité las expectativas e inquietudes de los afiliados y el estado de las relaciones entre el personal y la administración desde el punto de vista de la Asociación de Personal.

## **2. Misión de la Asociación de Personal**

Representar al personal de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, que constituye el recurso institucional más importante y representa cerca de 80% de los costos de la Organización. Al mismo tiempo, en una organización que tiene por base el conocimiento, las áreas de competencia del personal constituyen la clave para lograr los objetivos institucionales. Colaborar con la administración de la OPS en hacer cumplir y aplicar los reglamentos actuales, motivar a los funcionarios y ayudarlos a aumentar su productividad y eficiencia. Como organismo institucional reconocido en virtud de los Artículos 910 y 920 del Reglamento del Personal, la meta de la Asociación es fortalecer la representación del personal de la OPS/OMS dentro de un marco institucional, cooperando a la vez con la administración en el objetivo común de mejorar la salud y el bienestar de los pueblos de las Américas, y hacer el seguimiento de las nuevas normas y procedimientos.

## **3. Visión de la Asociación de Personal**

La Asociación se propone colaborar con la administración de la OPS/OMS para mejorar las condiciones en que el personal brinda sus servicios, a fin de que puedan ir en pos del objetivo último, que es la excelencia técnica, seguros de que ningún esfuerzo se escatimará en la protección de sus derechos. Con este fin, las capacidades técnicas que se necesitan en el personal de cada categoría deben desarrollarse, para así mejorar su representación y fomentar su mayor participación en la vida institucional.

La Asociación de Personal quiere representar a todas las personas que trabajan para la Organización, sin importar qué tipo de contrato tienen. Actualmente, es muy difícil que las personas con ciertos tipos de contratos sean representadas por la Asociación, ya que están sujetas a una gran variedad de reglamentos y caen bajo la jurisdicción de diferentes leyes, puesto que viven en distintos puntos.

Para la Asociación, la equidad y el panamericanismo son los principios rectores que deben aplicarse a las políticas que atañen al personal, tales como la remuneración y la contratación, la concesión de igualdad de derechos y la posibilidad de ser representado. De este modo, los principios institucionales básicos son una realidad dentro de la propia Organización.

Esta universalidad de la cobertura, este interés que todo lo abarca y esta manera integral de concebir las metas es una opción bien elegida que aventaja a la de obrar sólo en beneficio de *algunos* grupos de trabajadores, como los del sector organizado, los que ya tienen empleo o los que ya están cubiertos por reglamentos explícitos. Obviamente, la universalidad implica enfrentarse a muchas interrogantes difíciles que no tienen por qué surgir si el interés se centra en grupos más pequeños, como los trabajadores del sector organizado (dejando de lado el sector no organizado) o incluso todos los trabajadores asalariados (dejando de lado a quienes trabajan en casa) o todas las personas que trabajan activamente (dejando de lado a quienes no tienen empleo).

Amartya Sen: Work and Rights, *International Labor Review*, Vol. 139 (2000), No. 2

#### **4. Recursos humanos**

La Asociación tiene por principios rectores la equidad y el panamericanismo, la compensación igualitaria por igual trabajo, la igualdad de derechos y la posibilidad de ser representado. Estos son también los principios rectores de la Organización.

La Asociación busca un proceso de reforma que sea justo y equitativo, y que al mismo tiempo logre la eficiencia en términos operativos y en función de los costos.

Para que este proceso dé buenos resultados, está de acuerdo con el documento 107/15 del Consejo Ejecutivo de la OMS en el sentido de que es urgente mejorar la funcionalidad del componente de recursos humanos del sistema actual. El criterio de la Asociación es que hay que crear una unidad de recursos humanos para modernizar el tratamiento de los recursos humanos y promover el adiestramiento y desarrollo del personal de un modo compatible con las necesidades cambiantes de la Organización, y procurando lograr la revisión y el análisis continuos de las tareas correspondientes a cada puesto con el fin de que siempre se adapten a las funciones clave de la Organización. Esta descripción debe ser compatible con el objetivo indicado de establecer un sistema de información general e integrado sobre cuestiones administrativas, del cual los recursos humanos serían un componente importante. Esto mejorará la función administrativa típica de una unidad de personal mediante la provisión de una auténtica gestión de recursos humanos.

## **5. Propuestas**

- Analizar, junto con la administración, si la gestión del personal, entendida como el establecimiento de métodos de trabajo acordados por consenso, podría sustituir la administración de personal, que sólo comprende el proceso administrativo.
- Examinar distintas formas de poner la tecnología moderna de oficinas al alcance de todo el personal de un modo eficaz.
- Modernizar las condiciones de trabajo del personal. Algunas de estas tendencias, que actualmente examinan en conjunto y actualizan la Asociación de Personal y la administración, incluyen las siguientes: empleo de jornada parcial y horario de trabajo flexible, y una propuesta futura para incorporar un plan de trabajo comprimido, puestos compartidos, teletrabajo y posiblemente un mejor sistema de jubilación. Todas estas innovaciones deben existir como incentivo para atraer y retener a las personas más capaces y lograr mantener su buen desempeño, al proporcionarles, en materia de recursos humanos, políticas y procesos progresistas, así como el compromiso de trabajar con excelencia.
- Lograr, mediante la negociación colectiva, la adaptación de las condiciones de empleo para que beneficien mutuamente al personal y a la Organización.
- Establecer auditorías externas de gestión técnica para verificar el cumplimiento y la eficiencia de estos cambios estructurales, que deben concordar con los valores básicos de la Organización, es decir, la equidad, la solidaridad y el panamericanismo.

## **6. Reforma de la gestión de los recursos humanos**

La Asociación estima que cualquier persona empleada por la Organización participa plenamente de la vida de ésta, asumiendo las mismas responsabilidades que los demás miembros del personal, y por ello debe gozar también de los mismos derechos en aras de la equidad; por consiguiente, esta persona tiene todo el derecho de recibir oportunidades de promoción profesional en condiciones de igualdad con todos los otros funcionarios. Por tal motivo, es necesario que nuestros sistemas de contratación observen los mismos principios y apliquen los mismos métodos de compensación. Esta será la única manera de lograr que la Organización no sólo contrate sino también retenga y forme a los individuos más capaces y mejor dotados para prestar el servicio necesario.

La OPS/OMS desea que todas las personas a quienes emplea se conduzcan como miembros de una institución, manteniéndose fieles a los mismos principios y entregados a

los mismos valores. Por lo tanto, la Organización querrá fomentar la igualdad de oportunidades en todas las categorías de trabajo, ayudar a elaborar y poner en práctica las políticas institucionales, junto con sus procedimientos, estructuras internas de adiestramiento y jerarquía entre empleados, a fin de conseguir un compromiso con los valores y las competencias que se han desarrollado en nuestra Organización. La Asociación estima que la aplicación del principio de solidaridad con el personal logrará mayor confianza, responsabilidad ante el personal y tolerancia y mejor comprensión entre el personal de la OPS/OMS, e impulsará la cultura de la confianza y la cooperación.

La Asociación cree que el movimiento hacia el desarrollo de un sistema integral del recursos humanos como un instrumento de gestión para vincular la gestión y la formación de los recursos humanos con los planes estratégicos, las metas y los objetivos de la OMS es algo sumamente positivo. Esto incluye la reorganización de las funciones de recursos humanos, incluido un nuevo sistema de información sobre el desarrollo de recursos humanos. Es algo positivo, ya que promueve el mejor reconocimiento y uso del talento del personal. La gestión eficaz de recursos humanos mediante el conocimiento y reconocimiento de la capacidad del personal ayudaría a los empleados a reconocer que el trabajo y la carrera son valiosos. También es encomiable el reconocimiento de la necesidad de rotación de personal, la capacitación por mentores y la capacitación cruzada como opciones para el adiestramiento que la Organización lleve a cabo. Se considera aconsejable incluir otras áreas como la innovación y los cambios en la gestión, la gestión de la calidad total, la participación del personal y la revisión por expertos de los productos de la OMS.

Ahora que la OPS está impulsando el concepto de la reforma sanitaria, la Asociación cree que también debe haber una reforma en la gestión y toma de decisiones dentro de la Organización. Si esta preconiza la descentralización en su cooperación técnica, es lógico esperar que esto se aplique dentro de la OPS. La Asociación busca mejorar las relaciones entre el personal y la administración mediante la transparencia y un gobierno institucional participativo por medio de las negociaciones colectivas. O sea, sería de esperar más apertura en los procesos presupuestarios y de toma de decisiones mediante más oportunidades para la presentación de opciones de política y más puntos de acceso al análisis de políticas.

Para la Asociación, la negociación colectiva es el proceso de negociar los contratos entre los trabajadores y la administración en cuanto a las condiciones de empleo. Los trabajadores y la administración están representados por su correspondiente comité de negociación. Cada lado está en libertad de presentar propuestas y contrapropuestas. El proceso avanza de este modo hasta llegar a un acuerdo que formará la base para el contrato. Cuando no puede llegarse a un acuerdo, la administración puede imponer su criterio y el personal puede aceptarlo o apelar. El convenio no pasa a ser de

carácter obligatorio para ninguna de las partes hasta que cada una lo haya aprobado siguiendo sus propias normas al respecto. Para los empleadores, la ratificación requiere generalmente la aprobación por un jefe ejecutivo o un cuerpo directivo. Para los empleados, la ratificación significa generalmente un referendo, pero son posibles otros medios, por ejemplo, la aprobación por un cuerpo directivo, como el Consejo de Personal en el caso de la Asociación de Personal. A veces, los dos lados se ponen de acuerdo en que los propios negociadores pueden firmar acuerdos de carácter vinculante. En cualquier caso, cada parte decide sus propias normas de ratificación.

Las negociaciones se hacen de buena fe, con el objetivo por cada parte de alcanzar una fórmula conciliatoria aceptable. Las negociaciones tienen que ser llevadas a cabo por personas versadas en los asuntos que se abordan y que reconocen la capacidad de la parte contraria de defender con capacidad los intereses de sus representados.

## **7. Modificaciones al Reglamento y Estatuto del Personal**

### *Subsidio de educación*

En cuanto a la Parte II, Sección 2, Artículo 350, la Asociación cree que se necesita una modificación para establecer que el subsidio debe ser pagadero hasta que se obtenga el primer título académico reconocido o se cumplan los 25 años de edad, de estas dos cosas la que ocurra primero. Un cambio similar también se requeriría en el Artículo 350.1.2 del Reglamento del Personal. Esto se necesita porque el personal está sujeto a traslados a distintos lugares de destino que afectan a la continuidad de los estudios de los hijos de edad universitaria, lo cual debe reflejarse en una regla justa que permita a los funcionarios solventar el costo de los estudios universitarios básicos, como lo harían en su país de origen.

### *Avisos de vacantes*

En cuanto a la disposición II.3.60.2 del Manual, la Asociación de Personal ve con beneplácito que se ha suspendido la limitación que había a las reasignaciones. Nos parece que una política de rotación sería beneficiosa tanto para el personal como para la Organización, pues representa un instrumento de desarrollo para mejorar los conocimientos y aumentar la exposición a las experiencias internacionales.

### *Obligaciones familiares*

En cuanto a la disposición II.2.1380 del Manual, la Asociación desearía asegurar que los mandatos de los tribunales fuesen expedidos por un juez debidamente facultado para pronunciarse con respecto al asunto doméstico de que se trate. Dado que los

funcionarios están a veces lejos de su país de origen, y a que el debido proceso debe prevalecer, la Asociación cree que la regla no debe aplicarse a menos que el fallo sea definitivo y haya sido expedido por un juez competente después de que el funcionario haya tenido la oportunidad de expresar debidamente su punto de vista en el asunto. Sin estas salvaguardas, creemos que no debe tomarse ninguna medida.

### *Licencia especial*

La Asociación ve con gran satisfacción que al fin se ha concedido una solicitud añeja del personal en el sentido de tener el derecho a la licencia en caso de fallecimiento de un pariente cercano. Esto permite a los funcionarios presentar los últimos respetos a sus seres queridos y disponer de un tiempo libre en esas circunstancias especiales. La Asociación está solicitando que a los funcionarios de contratación internacional se les conceda el tiempo de viaje para que este derecho se haga extensivo a quienes sufren una pérdida de esta naturaleza cuando están lejos de su país y generalmente separados de sus familias. La Asociación apela al sentido de justicia e igualdad de la administración para que amplíe esta disposición al personal de contratación internacional.

También se encomia la extensión del uso de la licencia por enfermedad no certificada para atender asuntos familiares urgentes. Esta media se recibe con especial beneplácito dentro del marco de un ambiente de trabajo favorable a las familias. En este sentido, la concesión de la licencia de paternidad es algo que el personal venía solicitando desde hace mucho tiempo y que coadyuvará a mejorar la vida familiar de los funcionarios. Además, la modificación del Artículo 820 del Reglamento del Personal permite que la Organización sufrague los gastos de la familia que acompaña a los funcionarios en circunstancias especiales.

## **8. Conclusiones**

En resumen, la Asociación de Personal recalca lo siguiente:

- que la misión de la Asociación es representar al recurso más importante de la Organización, o sea, su personal;
- que la visión de la Asociación de Personal es mejorar las condiciones de servicio de los funcionarios de la OPS;
- que los sistemas de clasificación de puestos y compensación se apliquen por igual a todos los niveles, de acuerdo con la ley;

- que la OPS acepte la negociación colectiva como el proceso para negociar contratos de buena fe;
- que el subsidio de educación debería ser pagadero al menos hasta que se obtenga el primer título universitario reconocido o se cumplan los 25 años de edad, de estas dos cosas la que ocurra primero;
- que la regla acerca de las obligaciones familiares no debe aplicarse a menos que el mandato jurídico sea definitivo y lo haya expedido un juez competente después de que el funcionario haya podido exponer debidamente su punto de vista con relación al asunto en cuestión; y
- que se añada el tiempo de viaje a la licencia especial por el fallecimiento de un pariente cercano que se concederá a los funcionarios de contratación internacional.

La Asociación de Personal manifiesta su deseo de fortalecer la alianza entre el personal y la administración a objeto de contar con la fuerza de trabajo más productiva posible.