

*comité ejecutivo del
consejo directivo*



ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

*grupo de trabajo del
comité regional*

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



99a Reunión
Washington, D.C.
Junio 1987

Tema 5.5 del programa provisional

CE99/16 (Esp.)
1 de mayo 1987
ORIGINAL: INGLES

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

En virtud de su Resolución XIX (Anexo I), la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana (1986) creó una nueva categoría de personal, conocida como empleados nacionales. Con esa resolución se enmendó el Estatuto del Personal de la OPS para establecer dicha categoría de personal, cuyas condiciones de empleo se regirán por la legislación y las prácticas laborales del país en que trabaja. De conformidad con lo dispuesto en la resolución citada y en el Artículo 015.2 del Reglamento del Personal, el Comité Ejecutivo debe confirmar las reglas establecidas por el Director de la Oficina Sanitaria Panamericana para regular este tipo de contratos del personal nacional.

El Director presentó las reglas propuestas al Subcomité de Planificación y Programación del Comité Ejecutivo en su reunión de abril de 1987. Este Anexo del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, presentado como Anexo II de este documento, se ha revisado teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones del Subcomité. Las reglas se presentan ahora, con las explicaciones y observaciones pertinentes, a la 99a Reunión del Comité Ejecutivo para examen y confirmación.

La XXII Conferencia Sanitaria Panamericana, en virtud de su Resolución de XIX, incluida como Anexo I, ha establecido una nueva categoría de personal llamado "empleados nacionales", cuyas condiciones de empleo se rigen, de hecho y de derecho, por la legislación y las prácticas laborales del país en que trabajan. Con el fin de formalizar la relación de la Organización con esta nueva categoría de personal, se agregaron los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 al Estatuto del Personal vigente de la OPS cuando se celebró la XXII Conferencia Sanitaria

Panamericana en 1986. La esencia de la relación entre la Organización y los empleados nacionales se expresa en el Artículo 1.13 del Estatuto del Personal:

"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".

Con el fin de reglamentar los contratos del tipo a que se hace referencia en el Artículo 1.13 supra, la Conferencia Sanitaria Panamericana en el párrafo operativo 2 de la Resolución XIX decidió "...encargar al Director que dicte la reglamentación que estime conveniente...", sujeta a confirmación del Comité Ejecutivo, y pedirle que la incorpore al Reglamento del Personal. Por tanto, en cumplimiento de la solicitud de la Conferencia, el Director estableció un grupo mixto de trabajo en el que participan representantes del personal encargados de preparar el texto de las reglas propuestas. Se adjuntan, como Anexo II, las reglas del personal propuestas en las que se incorporan las aclaraciones de estilo lingüístico y las adiciones emanadas de los debates y revisiones celebrados durante las sesiones del Subcomité de Planificación y Programación. También se ofrecen notas explicativas sobre el propósito de las reglas propuestas a la luz de preguntas hechas por miembros del Subcomité. Las nuevas reglas establecerán un amplio marco o estructura para la aplicación práctica del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal.

Estas reglas, sujetas a revisión y confirmación por parte del Comité Ejecutivo, se incorporarán en el Reglamento del Personal vigente de la Oficina.

Cabe señalar que, en cumplimiento de la directriz de la Conferencia, la aplicación práctica de estas nuevas reglas tendrá un carácter limitado. En ese sentido y como primer paso, se ha efectuado un análisis de la situación del personal en el Centro Panamericano de Fiebre Aftosa (PANAFTOSA). Es preciso señalar que PANAFTOSA es un importante centro multinacional de la Organización, cuyo personal se ha contratado según la legislación laboral del Brasil en los últimos años. El número de empleados pertenecientes a esta categoría es de 104. En este caso en particular, la Organización reconoce, en virtud de sus nuevos reglamentos y reglas, la existencia de facto de "empleados nacionales" asignados a PANAFTOSA.

En el caso del Centro Panamericano de Zoonosis (CEPANZO), se han establecido 41 puestos en virtud del nuevo programa de dotación de personal. Se ha tomado una medida similar en el Centro Panamericano de Ecología Humana y Salud (ECO), para el que se han autorizado 14 puestos en virtud del Artículo I enmendado del Estatuto del Personal.

Además de lo anterior, se han establecido dos puestos para personal de apoyo en la Representación de la OPS/OMS en Brasilia.

No se ha autorizado ningún otro puesto fuera de los aquí citados. Los puestos ya establecidos se relacionan estrictamente con el personal de apoyo, cuya distribución actual es de 68% de hombres y 32% de mujeres. No se prevé la aplicación de este tipo de estatuto y reglamento para el personal profesional sin antes concluir varios estudios suplementarios que se referirán al Comité Ejecutivo en el momento oportuno.

Las medidas tomadas hasta ahora por la Secretaría, según lo informado antes, han llevado al empleo de menores escalas de sueldos que las del sistema común de sueldos y subsidios empleadas actualmente por las Naciones Unidas y sus Organismos Especializados. Esto reporta ahorros para la Organización en lo que se refiere al financiamiento de esos Centros así como al de algunas representaciones en el futuro. En fecha próxima se espera establecer otros puestos para el personal de apoyo en Centros como CLAP (35 puestos) e IANC (5 puestos) y, excepcionalmente, en algunas Representaciones de la OPS/OMS que se determinarán más tarde.

Se considera que el establecimiento de esta nueva categoría de personal solo se justificará, como se indicó durante las sesiones del Subcomité de Planificación y Programación, si los costos de los nuevos puestos no pasan de 70% de los costos correspondientes dentro del sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, la Organización ha examinado los costos que implica la contratación de empleados nacionales en tres Centros: PANAFTOSA, CEPANZO y ECO. Partiendo de un análisis conservador de las diferencias de costos para la Organización entre un puesto regular de la OPS y un puesto nacional, es posible afirmar que, de momento, los ahorros provenientes de esos puestos oscilan entre 30 y 55%. El ahorro medio es de 45% basándose en los costos reales de cada puesto nacional en diferentes escalafones, en relación con puestos comparables de personal de apoyo internacional de la OPS.

La Organización prevé que en las Representaciones en los Países y en otros Centros de la OPS es posible que se reduzcan los costos de igual manera, i.e. con ahorros similares, lo que haría de la contratación de empleados nacionales un asunto atractivo desde el punto de vista del presupuesto. Esta afirmación se hace a sabiendas de que la Organización seguiría contratando personal calificado en estas condiciones.

La Secretaría aplicará progresivamente el nuevo Artículo I del Estatuto del Personal así como el Reglamento del Personal recién redactadas con el fin de lograr los objetivos previstos por la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana en el curso de sus debates sobre la movilización de recursos nacionales. El Comité Ejecutivo, por conducto de su Subcomité de Planificación y Programación, se mantendrá informado de los acontecimientos relativos al empleo de personal nacional.

Partiendo del informe de la Secretaría, es posible que el Comité Ejecutivo desee confirmar el Reglamento del Personal, cuyo texto se adjunta como Anexo II de este documento.

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)*

CE99/16 (Esp.)
ANEXO II

ANEXO AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA
OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

ANEXO AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA
OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

EXPLICACIONES/OBSERVACIONES

(Empleados nacionales - Artículo I del Estatuto del Personal)

Alcance y finalidad

- N 010 El siguiente Reglamento del Personal tiene la finalidad de aplicar los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que cubren al personal contratado por la Oficina de conformidad con la legislación y las prácticas laborales del país en que trabaja. Este reglamento entra en vigencia a partir del 1 de julio de 1987. Cualquier modificación subsiguiente comenzará a regir en la fecha indicada en la misma.
- N 020 Para efectos de este reglamento, un empleado nacional se definirá como una persona natural de un país o un extranjero, residente o no, que pueda emplearse legalmente en el país.
- N 030 El Director puede delegar a otros funcionarios de la Oficina aquellas funciones que juzgue necesarias para la eficiente aplicación del presente Reglamento.

La finalidad de esta regla es cumplir con el pedido de la Conferencia Sanitaria Panamericana de dictar pautas relacionadas con la aplicación del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal.

Se ha incluido una definición de "empleado nacional" por solicitud de los miembros del Subcomité de Planificación y Programación. Esta definición es la empleada en el Documento CSP22/28 (Español) de agosto de 1986.

Con esta regla se garantiza la debida delegación de autoridad a los funcionarios pertinentes de varias localidades y de la Sede de la OPS, respecto de la eficaz aplicación del reglamento propuesto.

Clasificación de puestos

- N 110 Todos los puestos establecidos en virtud del Artículo 1.14 del Estatuto del Personal se clasificarán de conformidad con las normas locales relativas a la clasificación de puestos en ocupaciones comparables.

Se introduce para garantizar compatibilidad y orden en la clasificación de los distintos tipos de cargos. La clasificación deberá implicar la ordenación continua de cargos en clases y categorías, prestando la debida atención a las necesidades de cada oficina.

Sueldos

- N 210 Los sueldos se establecerán de conformidad con las condiciones razonables del mercado local y estarán sujetos a la aprobación del Director. Siempre que sea posible habrá que hacer comparaciones con los sueldos de las instituciones gubernamentales o semigubernamentales y/o de otras entidades donde el trabajo realizado es de índole similar al de la Oficina. En la administración de sueldos y subsidios cada Representación/Centro/Proyecto se encargará de cumplir con las leyes y los procedimientos locales.

Su finalidad es asegurarse que sueldos razonables sean pagados partiendo de encuestas locales realizadas por funcionarios de la OPS o por personas contratadas localmente para ese fin. Si bien es posible que los sueldos pagados en algunas localidades no sean los mejores, deben ser suficientemente atractivos para contratar personal que debe trabajar normalmente 40 horas por semana (Artículos 350 y 410 del Reglamento del Personal).

- N 220 Los sueldos se pagarán mensualmente o según lo exijan las prácticas laborales de cada localidad. La meta es garantizar compatibilidad de las prácticas de pago, si es posible, con la política vigente en la Organización.
- N 230 Cuando las circunstancias lo justifiquen, se podrán hacer anticipos de sueldo, que no excedan de un mes del pago total. Dichos anticipos no se autorizarán más de una vez al año y pueden amortizarse en cuotas. Esto tiene por fin ayudar a los empleados en caso de emergencia cuando sus recursos no sean suficientes para atender pagos imprevistos.
- N 240 Los sueldos estarán sujetos a deducciones provenientes del plan de seguridad social, anticipos de sueldo y cualquiera otra razón válida. Esta regla se destina a deducciones del sueldo que podrían surgir en la aplicación del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal ya aprobado por la Conferencia. Los planes de seguridad social deben comprender pensión, seguro de vida, accidente, enfermedad y desempleo que podrían existir en distintos países. Todos los asuntos relativos a sueldos se han incluido bajo el encabezamiento general de sueldos, ya sean pagos, anticipos, deducciones, etc.

Contratación y nombramiento

- N 310 En la selección del personal nacional la principal consideración será la competencia en relación con el puesto vacante y la integridad del individuo en consideración. En este caso la intención es declarar el principio general de que el personal que se pretende contratar deberá cumplir con los requisitos de los puestos. En el Reglamento del Personal de la OPS en vigencia se indica este punto. Véase como referencia el Artículo 4.2 del Estatuto del Personal.
- N 320 El Director o cualquier persona encargada de representarlo tendrá autoridad para nombrar al personal nacional por períodos de un año o más, o por períodos indefinidos, con sujeción a un examen médico satisfactorio. Los nombramientos a plazo fijo se podrán prorrogar por el período que sea necesario. Todo nombramiento se hará de conformidad con las prácticas laborales de cada localidad. La finalidad de esta regla es introducir un mecanismo para nombrar personal y prorrogar los nombramientos. La referencia a nombramiento indefinido se debe al hecho de que en algunos países todos los nombramientos son indefinidos, según la legislación local, después de un período inicial de tres meses.
- N 330 Todo el personal nacional será escogido por concurso por comités de selección establecidos en cada localidad. Dichos comités estarán formados, de ordinario, por tres funcionarios como mínimo: uno que sirve de representante de la dependencia receptora, uno que sirve de representante del personal y uno o más en calidad de funcionario(s) independiente(s). La selección debe ser aprobada por el Director o su representante autorizado. Con esta regla se pretende garantizar la objetividad de los procesos de selección.
- N 340 No se nombrará a ningún funcionario que tenga parentesco por consanguinidad o matrimonio con un funcionario en ejercicio de la Oficina, a menos que el Director haga una excepción.

N 350 El personal nacional seleccionado para puestos en la Oficina deberá dedicar, por regla general, todo su tiempo a la Organización. El personal nacional que desee buscar empleo en otro lugar, además del cargo para el que se le ha seleccionado en la Organización, debe informar al Director sobre este asunto.

Con esta regla se pretende garantizar una carga de trabajo justa para todo el personal y controlar cualquier conflicto de interés que pudieran tener los funcionarios que desempeñan dos cargos distintos.

Asistencia y licencias

N 410 El día normal de trabajo será de ocho horas y la semana normal de trabajo, de 40 horas.

Con esto se garantiza el cumplimiento con el horario de trabajo existente en la Organización.

N 420 Los días feriados observados por los gobiernos nacionales también serán observados por los funcionarios nacionales, de conformidad con las políticas y prácticas locales.

En cumplimiento del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal.

Seguridad social

N 510 Se concederán vacaciones anuales y licencia por enfermedad y maternidad de acuerdo con las prácticas corrientes en cada localidad. Se puede conceder licencia administrativa con o sin remuneración, por razones válidas, cuando se solicite. Todas las prerrogativas en materia de licencias deberán explicarse por escrito en el documento de nombramiento.

Con esta regla se pretende aclarar la disposición del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal, ya que en algunos países la legislación varía según la antigüedad del personal en el empleo. Por ejemplo, en algunos países las vacaciones anuales son de 20 días (ECO y CEPANZO) o de 22 días (PANAFTOSA). Los principios normativos de la licencia por maternidad, donde existe, también difieren según la legislación nacional vigente.

N 520 Cada Representación/Centro/Proyecto se asegurará de que el personal nacional cumpla con los requisitos de seguridad social, incluida la legislación tributaria, cuando proceda. La Oficina informará a las autoridades, así como a los empleados nacionales, de cualquier deducción que exijan las leyes locales para fines pertinentes.

Esta regla tiene por objeto asegurar que se notifiquen en la debida forma los pagos por seguridad social, retención de impuestos en la fuente, cuando proceda, retención para fines de seguro social, seguro de desempleo, etc. Varían mucho las prácticas de un país a otro en lo que se refiere a pagos y deducciones.

N 530 El personal nacional será compensado por el sistema nacional de seguridad social o por la Oficina, en caso de enfermedad, accidente o muerte atribuible al desempeño de sus funciones oficiales a nombre de la Oficina. La remuneración no excederá, por regla general, de la pagada en los planes nacionales de seguridad social. Donde no existan dichos planes, la Oficina pagará una compensación razonable.

Con este artículo se pretende cubrir la remuneración relativa a la aplicación del Artículo 1.13 del Estatuto del Personal. En ese sentido, la expresión "remuneración razonable" se ajusta a lo dispuesto en el Artículo 6.2 del Estatuto del Personal. El órgano pertinente dentro de la Organización, esto es, el Comité Asesor en Compensación de Reclamos, recomendará lo que se considere razonable. Es posible que el término "razonable" se interprete como algo que se ajusta a la situación y a los emolumentos de los empleados en cuestión, teniendo presentes los hechos y las circunstancias del caso.

Conducta y medidas disciplinarias

- N 610 Las normas básicas de conducta que se esperan del personal nacional se establecen en el Artículo I del Estatuto del Personal en la medida en que sea aplicable a dicho personal. Con esto se pretende introducir un mecanismo apropiado para resolver los casos de conducta indebida y falta de disciplina.
- N 620 Los casos de conducta indebida estarán sujetos a una o varias de las medidas siguientes: Igual
- N 620.1 advertencia oral;
N 620.2 amonestación por escrito;
N 620.3 traslado a un puesto de categoría inferior;
N 620.4 destitución.
- N 630 El personal nacional puede ser destituido por causa justa y suficiente. No será despedido por conducta indebida antes de que se le haya informado de los cargos en su contra y que haya tenido la oportunidad de refutarlos. Esa notificación se hará por escrito y, a menos que la urgencia de la situación lo impida, la persona tendrá un tiempo razonable para presentar la respuesta correspondiente. Igual

Separación del servicio

- N 710 En caso de separación del servicio en la Organización por razones programáticas, se dará el período de preaviso que dicten las normas locales. Se pagará indemnización por el cese, según proceda, del fondo establecido por la Oficina para ese fin. En el Artículo N 710 del Reglamento del Personal se prevé el establecimiento de un fondo de compensación para los empleados despedidos de la Organización, ya que aquella es exigida algunas veces por la ley y las prácticas laborales de cada país. El fondo será similar al establecido para el cese en el servicio del personal internacional y estará formado por una parte del sueldo. Todavía no se ha determinado el sueldo o el porcentaje pagadero en cada país, pero ese asunto será tema de futuras discusiones.

Derecho de asociación

- N 810 El personal nacional de cada localidad tendrá el derecho de asociación con la finalidad de asegurarse del cumplimiento de las condiciones de su nombramiento y para promover sus propios intereses.

Presentación de quejas

N 910 Cualquier controversia que surja de la interpretación del Reglamento del Personal o de las condiciones del contrato de empleo deberá resolverse primero entre el supervisor o supervisores y el funcionario correspondiente, en cada localidad. Si no se puede resolver, deberá referirse dentro de un plazo de 60 días al Director o a su(s) representante(s), que propondrá(n) un arreglo después de revisar y considerar todos los hechos del caso.

La finalidad de esta regla es ofrecer un sistema justo de presentación de quejas y de arbitraje en relación con las prácticas laborales y la legislación de los países y con el Artículo 1.13 del Estatuto del Personal. Se considera que para ser eficaz en la solución de la mayoría de las disputas, cualquier proceso de estudio de quejas debe realizarse en tres niveles:

1. Supervisor (a nivel local)
2. Director (Sede)
3. Arbitraje.

Arbitraje

N 920 En caso de que no sea posible resolver la controversia de común acuerdo, según lo indicado en el Artículo N 910 del Reglamento del Personal, se someterá a arbitraje, como se indique en el documento de nombramiento del empleado, o se exija en la legislación vigente del gobierno respectivo. En ningún caso deberá realizarse el arbitraje antes de los 90 días posteriores a la fecha en que se presentó oficialmente la queja al Director.

Disposición general

N 1000 Cualquier asunto que no se haya previsto en este Reglamento del Personal se considerará, estudiará y arreglará de conformidad con las prácticas de la Oficina y/o de la legislación y las prácticas locales.

N 1010 En caso de diferencias entre la legislación local y cualquier disposición de estas reglas, prevalecerá la legislación local.