



## XXII CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA

## XXXVIII REUNION DEL COMITE REGIONAL

WASHINGTON, D.C.

SEPTIEMBRE 1986

Tema 6.3 del programa provisional

CSP22/28 (Esp.)

24 julio 1986

ORIGINAL: ESPAÑOL

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

La demanda por servicios de cooperación técnica de parte de la Organización exige, entre otros, contar con nuevas modalidades de contratación de recursos humanos, tanto para labores profesionales como de apoyo. La forma tradicional de contratación, bajo el marco de las normas y reglamentos de la Organización dentro del sistema de Naciones Unidas, ha sido la de funcionarios internacionales, sean de contratación internacional o de contratación local. Otras formas permitidas por las normas vigentes se refieren a servicios personales o temporales que no crean una relación empleador-empleado.

Sin embargo, los altos costos de la contratación de funcionarios internacionales y la disponibilidad cada vez mayor de talento nacional hace necesario buscar formas de contratación nacional que configuren una relación empleador-empleado.

El Director presentó ante el Comité Ejecutivo el Documento CE97/23, Rev. 1, anexo, sobre contratación bajo condiciones locales de empleo para la movilización de recursos nacionales, cuyo propósito es plantear una nueva modalidad de contratación, paralela a la contratación de funcionarios internacionales. De esta manera, la Organización sería un empleador internacional respecto de aquellos empleados que contratarse como funcionarios internacionales, y un empleador nacional respecto de aquellos empleados, profesionales y de apoyo, que contratarse bajo la legislación y prácticas laborales del país en que presten sus servicios. Estos no serían funcionarios internacionales.

El Comité discutió ampliamente la propuesta del Director, apoyándola como mecanismo útil y necesario frente a la actual realidad de la cooperación internacional y la efectiva disponibilidad de recursos financieros. Se hizo énfasis en que este mecanismo posibilita una mayor utilización de parte de la Organización de recursos nacionales. Se dejó en claro que bajo ningún respecto se pretendía alterar el carácter internacional de la Organización, ni afectar los derechos del personal actualmente bajo la categoría de funcionarios internacionales.

El Comité Ejecutivo hizo cambios en el proyecto de resolución contenido en el Documento CE97/23, Rev. 1, y aprobó la siguiente resolución para ser sometida a la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana:

LA 97a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre contratación de personal bajo condiciones locales de empleo (Documento CE97/23, Rev. 1),

RESUELVE:

Recomendar a la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana que adopte una resolución en los siguientes términos:

LA XXII CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA,

Visto el informe del Director (Documento CE97/23, Rev. 1) 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. Introducir en el Estatuto del Personal de la OPS las siguientes modificaciones:

Adicionar al Artículo I el siguiente texto:

- 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 actual 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 y de la seguridad social del país respectivo.
- 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 proponga 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 como categoría separada.

Anexo

comité ejecutivo del  
consejo directivo

grupo de trabajo del ANEXO  
comité regional



ORGANIZACION  
PANAMERICANA  
DE LA SALUD

ORGANIZACION  
MUNDIAL  
DE LA SALUD



97a Reunión  
Washington, D.C.  
Junio 1986

Tema 5.5 del programa provisional

CE97/23, Rev. 1 (Esp.)  
19 junio 1986  
ORIGINAL: ESPAÑOL

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

Las necesidades actuales de cooperación técnica entre la OPS y los Países Miembros exigen una mayor eficiencia y eficacia en el uso de los recursos financieros al alcance de la Organización. Esta nueva situación económica, técnica y administrativa requiere nuevos enfoques que permitan a la Organización contar con el personal idóneo que necesita.

Tradicionalmente, los organismos internacionales de cooperación han contratado a su personal, es decir, aquél con el cual se establece una relación laboral (empleador-empleado), bajo las normas que al respecto el propio organismo se ha autolegislado y que caracterizan, en general, al funcionario internacional.

Debido a a) los altos costos de la contratación internacional y b) la existencia, en la mayoría de los Estados Miembros, de recursos humanos altamente calificados, se ha venido haciendo necesario, tanto en interés de la Organización como de los Estados Miembros, incrementar la contratación nacional tanto de profesionales como de servicios generales.

El propósito del presente documento es presentar y justificar la alternativa de contratación bajo condiciones locales de empleo, para profesionales y para servicios generales, como régimen de contratación a ser usado por la OPS a la par del régimen de contratación internacional, e institucionalizarlo mediante su inclusión en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OPS.

De esta manera, la OPS como empleador sería a) empleador internacional, respecto de aquellas personas que se contraten como funcionarios civiles internacionales y sujetos a las normas del Estatuto y Reglamento de Personal, en su calidad de tales, y b) empleador nacional, respecto de aquellas personas que se contraten como funcionarios nacionales, sujetos a las normas de la legislación y prácticas laborales del país donde presten sus servicios. Por empleados o funcionarios nacionales se entenderá tanto los nacionales del país como los extranjeros residentes que puedan emplearse legalmente. Ambos tipos de funcionarios serían empleados de la OPS, cada uno sujeto al régimen laboral que le corresponde. Esta propuesta permite a la OPS contar con los mecanismos legales necesarios para poder emplear los recursos humanos que requiera conforme al régimen que estime más adecuado en función de sus recursos y de la situación particular de que se trate.

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

I. INTRODUCCION

Las necesidades actuales de cooperación técnica entre la OPS y los Países Miembros exigen una mayor eficiencia y eficacia en el uso de los recursos financieros al alcance de la Organización. Esta nueva situación económica, técnica y administrativa requiere nuevos enfoques que permitan a la Organización contar con el personal idóneo que necesita. Exige, en forma especial, la disponibilidad de mecanismos legales variados para que la OPS pueda cumplir su misión en el marco de circunstancias en constante evolución.

Tradicionalmente, los organismos internacionales de cooperación han contratado a su personal, es decir aquél con el cual se establece una relación laboral (empleador-empleado), bajo las normas que al respecto el propio organismo se ha autolegislado y que caracterizan, en general, al funcionario internacional. La contratación internacional se ha usado tanto para profesionales como para servicios generales (secretaría, conserjería y demás), a pesar de que para estos últimos las normas generalmente permiten que su contratación sea local, a diferencia de la internacional.

Debido a a) los altos costos de la contratación internacional y b) la existencia, en la mayoría de los Estados Miembros, de recursos humanos altamente calificados, se ha venido haciendo necesario, tanto en interés de la Organización como de los Estados Miembros, incrementar la contratación nacional tanto de profesionales como de servicios generales. Con base en estos criterios de eficiencia en el uso de los escasos recursos financieros disponibles y de eficacia en la prestación de servicios al propio país dentro de un contexto de cooperación internacional, se ha recurrido a diversos mecanismos que han permitido contar temporalmente con los servicios mencionados, principalmente, mediante el arrendamiento o locación de servicios o la contratación de servicios personales.

Estas modalidades, que se analizan en detalle más adelante, se caracterizan por establecer una relación no-laboral, es decir, no configuran--jurídicamente--una relación empleador-empleado, si son utilizadas debidamente conforme su propósito jurídico. Lo contrario lleva de hecho a la relación laboral con las repercusiones jurídicas y financieras que le son propias.

Sin embargo, la necesidad actual es la de contar con recursos humanos en los Centros y demás dependencias de la OPS sujetos de contratación local bajo modalidades que configuren una relación laboral, es decir una relación empleador-empleado.

El propósito del presente documento es presentar y justificar la alternativa de contratación bajo condiciones locales de empleo, tanto para profesionales como para servicios generales, como régimen de contratación a ser usado por la OPS a la par del régimen de contratación internacional, e institucionalizarlo mediante su inclusión en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OPS, como una nueva categoría de empleados nacionales.

De esta manera, la OPS como empleador sería a) empleador internacional, respecto de aquellas personas que se contraten como funcionarios civiles internacionales y sujetos a las normas del Estatuto y Reglamento del Personal, en su calidad de tales, y b) empleador nacional, respecto de aquellas personas que se contraten como funcionarios nacionales, sujetos a las normas de la legislación y prácticas laborales del país donde presten sus servicios. Por empleador o funcionarios nacionales se entenderá tanto los nacionales del país como los extranjeros residentes o no que puedan emplearse legalmente. Ambos tipos de funcionarios serían empleados de la OPS, cada uno sujeto al régimen laboral que le corresponde. Esta propuesta permite a la OPS contar con los mecanismos legales necesarios para poder emplear los recursos humanos que requiera conforme al régimen que estime más adecuado en función de sus recursos y de la situación particular de que se trate.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. La OPS como persona jurídica y como parte integrante y Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud (OMS) posee atribuciones para dictar sus propios estatutos y reglamentos encargados de regir, con fuerza legal obligatoria, entre otros, las relaciones de trabajo de la Organización y sus funcionarios.

En uso de estas facultades, la OPS ha dictado las normas internas que regulan sus relaciones laborales con su personal que, en general, está formado por funcionarios internacionales con los derechos y obligaciones que les son propios. Ellos se clasifican en dos grandes categorías: los funcionarios que son reclutados a nivel internacional y los que lo son a nivel local. Salvo algunas excepciones, como las relativas a la forma de determinar sus remuneraciones, a algunos beneficios educacionales y al viaje de licencia al país de origen, los preceptos del Estatuto y Reglamentos de Personal se aplican indistintamente a las dos categorías de funcionarios.

B. La Sección 13 del Reglamento del Personal de la OPS bajo el epígrafe "Condiciones Especiales de Empleo" contiene algunas normas que son aplicables solamente a los empleados de reclutamiento local y en sus dos últimos artículos (1320 y 1330) autoriza al Director para designar, por corto plazo, a empleados necesarios para trabajar en una conferencia y otro servicio de duración breve, así como para designar consultores. Agrega que en estos dos casos a las personas así nombradas no se les aplicarán las reglas contenidas en las otras secciones del Reglamento.

Por su parte, el Manual de la OMS (VI.7) estatuye las normas sobre un llamado "acuerdo de servicio contractual" válido para la OPS, que autoriza la contratación de individuos para efectuar un trabajo específico, habitualmente de corta duración, sin supervisión de parte de la Organización y que generalmente se paga con una suma alzada de dinero (190). Agrega el numeral siguiente (200) que en tal caso el contratista se obliga a efectuar un trabajo específico en un lapso determinado y habitualmente fuera del recinto de la Organización. Señala como ejemplos típicos de servicios de esta clase, la preparación de un programa de computación. Y el numeral 210 del Manual advierte que el "acuerdo de servicio contractual" no debe ser utilizado cuando se trate de un servicio que debe someterse a un contrato de empleo de corto tiempo.

Por último, el Manual OPS/OMS\* en su numeral 200 pretende señalar algunas excepciones al principio del Manual OMS numeral 200 recién mencionado. Dice que el "acuerdo de servicio contractual" puede ser usado también:

- En contratos para servicios administrativos en general destinados a proyectos específicos, o a otros pero por períodos menores de tres meses, siempre que en ambos casos las condiciones del contrato se atengan a las normas del derecho laboral nacional. Estos contratos--agrega--no serán renovables salvo en circunstancias muy excepcionales y con aprobación del Departamento de Personal;
- En contratos de servicios generales, como los de mantenimiento de edificios, conserjería y seguridad, siempre que ellos se ajusten a las normas del derecho laboral nacional. Estos contratos, se dispone, no deben ser superiores a un año, pero pueden ser renovados después de una revisión y análisis del rendimiento en ese año.

---

\*/ Por Manual OPS/OMS se entiende el conjunto de normas de excepción al Manual OMS, de aplicación sólo para la OPS.

C. Las disposiciones del párrafo anterior son jurídicamente confusas. En primer término, en los casos de los artículos 1320 y 1330 del Reglamento de Personal, no se aplican las reglas de "las otras secciones del Reglamento", parece lógico estimar que las que deben aplicarse son aquellas de la legislación nacional que sean pertinentes. En segundo término, en cuanto a las disposiciones de los numerales 190, 200 y 210 del Manual de la OMS, ellas se atienen al llamado "acuerdo de servicio contractual", a las reglas vigentes en todas las legislaciones latinoamericanas respecto del "arrendamiento o locación de servicios". Pero cuando el Manual OPS/OMS (en su numeral 200) señala o pretende señalar excepciones a la regla del numeral 190 del Manual de OMS, amplía la aplicación del "acuerdo de servicio contractual" a situaciones que en las legislaciones latinoamericanas no se corresponden con el "arrendamiento de servicios", o como allí se le designa, "acuerdo de servicio contractual", sino que quedan regidas por las normas del contrato de trabajo. La frase de que, en tales casos, el contrato deberá incluir "términos y condiciones de conformidad a las leyes nacionales y a sus prácticas", no evita la confusión a que su texto da lugar.

La confusión se deriva del hecho que jamás un contrato que jurídicamente es de arrendamiento de servicios puede ser utilizado para que desempeñe las funciones de un contrato de trabajo. La naturaleza jurídica de ambas convenciones difieren en sustancia y no pueden ni deben ser confundidas. Si hay permanencia en las funciones, aunque sea por corto tiempo, dependencia del empleado al empleador, y demás requisitos propios del contrato de trabajo, la relación contractual respectiva tendrá siempre ese carácter, aunque se la llame arrendamiento de servicios o acuerdo de servicio contractual. En derecho las cosas son lo que su naturaleza jurídica indica, con independencia del nombre que las partes le den.

Por lo mismo, es importante destacar la regla contenida en el numeral 230 del Manual de OMS, que ordena que en los acuerdos de servicio contractual se incluya una cláusula que diga que "el contrato no crea en caso alguno una relación empleador-empleado". Como ha quedado explicado, esta cláusula no produce efecto alguno, y a pesar de ella, el contrato será de trabajo si reúne las características de tal.

Además, debe señalarse que con creciente frecuencia se utiliza el llamado "Contrato de Naciones Unidas", aunque no ha sido jamás aprobado por la OMS y solamente existe una iniciativa adoptada en una reunión de Directores de Programas de Apoyo (Ginebra, 21-25 octubre 1985) para incorporar este tipo de contrato en el Manual de OMS. En el hecho, es parte de las prácticas contractuales de la Organización, y en síntesis no es más que una variante del ya referido "acuerdo de servicio contractual" pero aplicado a profesionales reclutados localmente en relación con algún proyecto específico, organizado o patrocinado por la OPS. Tal como en el caso anterior, la idea es contratar a profesionales para trabajo permanente mediante este tipo de formato, al que se da carácter de corto plazo (máximo un año) y en el cual debe hacerse una declaración expresa

de que el profesional entiende que su contrato es solamente de servicio y que no crea una relación de subordinación entre las partes. Además, se agrega otra cláusula en que el gobierno del país en que se efectúa la contratación acepta la validez de este tipo de contrato.

Por las mismas razones legales recientemente expresadas, la naturaleza laboral de estos contratos no se altera por esas declaraciones. A ello cabe agregar que la opinión gubernamental emitida al respecto carece de toda importancia si, como generalmente ocurre, la legislación del país sanciona la existencia del contrato de trabajo y le da carácter de orden público, o sea, inalterable por decisión de las partes, aunque una autoridad de gobierno diga lo contrario. Para cambiar sus efectos, sería indispensable que se hiciese por ley.

### III. SITUACION ACTUAL Y SU IMPORTANCIA

Al presente la OPS tiene una importante cantidad de "contratistas" o "consultores" que reciben el tratamiento de tales en sus relaciones con la Organización.

La Sentencia No. 701 del 14 de noviembre de 1985 del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, emitida en demanda presentada contra la OPS, respecto de una situación originada a principio de la década pasada, dejó claramente establecido que carece de eficacia legal la mera declaración hecha por las partes de una relación que configura un contrato de trabajo, en el sentido de que no le atribuyen ese carácter. Consecuentemente, el Tribunal dio lugar a la demanda que pedía que el actor fuese declarado funcionario regular de la Organización. Sin embargo, el Tribunal calculó la indemnización que ordenó pagarle, de conformidad con la ley del país en que el caso se presentó, y no conforme a las normas del Reglamento del Personal de la OPS. No dio razones explicando por qué aplicó esta ley y no el Estatuto y Reglamento del Personal de la OPS. Pero el fallo tenía antecedentes suficientes para entender que se trató de un llamado de atención a la Organización.

Una pronta solución al problema es posible al utilizar debidamente las atribuciones legales que la Organización posee.

La Dirección de la OPS, consciente de esta situación, ha venido estudiando el asunto, tanto en forma general como especial. Las Oficinas de Asuntos Jurídicos y de Administración, y dentro de esta última, la Oficina de Personal, han discutido largamente las opciones disponibles, y en particular, la relativa a que la OPS sea un empleador nacional, sin perjuicio de su calidad de organismo internacional, y de sus facultades de contratar como empleador internacional.

En lo que respecta a los Centros Panamericanos el Director nombró un Grupo de Trabajo para estudiar la situación de CEPANZO, según se informara oportunamente (Documento CD31/10). El Consejo Directivo aprobó la Resolución CD31.R24, por medio de la cual se solicitó al Director que continuara tomando las acciones debidas para mejorar el costo-efectividad y la eficiencia de los Centros en el uso de los recursos disponibles, incluyendo el establecimiento de nuevos sistemas administrativos y de personal en los mismos.

En cumplimiento de esta resolución, se realizaron los estudios pertinentes para identificar las características del régimen de contratación de personal jurídicamente viables. En todos los casos se llegó a la conclusión de que el establecimiento de un régimen de contratación bajo condiciones nacionales de empleo es el pertinente y el que mejor permite satisfacer los criterios establecidos por los Cuerpos Directivos y por la Administración. Se espera tener, durante 1986, en funcionamiento el nuevo régimen de contratación en CEPANZO, ECO, CLAP y CFNI.

Más aún, la solución encontrada para los Centros tiene un carácter universal, es adecuada y útil para todas las situaciones en que la OPS tenga necesidad de contratar personal nacional. Por ello, la propuesta que se hace de modificar el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OPS es, in genere, y no sólo para los Centros.

#### IV. SOLUCION PROPUESTA

La solución se encuentra en establecer dos regímenes legales diferentes en la contratación de funcionarios de la Organización:

- a) Por una parte, tal como hoy existe, el conjunto de funcionarios internacionales, sean de reclutamiento internacional o local, que se rigen por el Estatuto y Reglamento de Personal de la OPS, y
- b) Por la otra, el conjunto de funcionarios nacionales cuya relación de trabajo se entrega formalmente a la legislación y prácticas laborales del Estado Miembro de que se trate.

Para lograr esta finalidad basta con introducir en los Estatutos y Reglamento del Personal de la OPS las modificaciones del caso. La Sección 13 del Reglamento actual contiene reglas sobre "Condiciones Especiales de Empleo". Al poner en práctica lo propuesto, este título se conservaría pero con un nuevo contenido destinado a la reglamentación básica de la segunda categoría de funcionarios, ésto es, los preceptos necesarios para referirlos a las leyes laborales nacionales.

Es suficiente con disponer que habrá funcionarios nacionales de la Organización ya sea en los Centros o en las Representaciones, cuyos contratos se regirían por las leyes laborales del país de que se trate; determinar qué tipos de contratos pueden quedar en esta categoría; establecer que se rijan por las leyes nacionales los accidentes de trabajo y el régimen de seguridad social de dichos funcionarios, así como todo lo relacionado con seguros de vida y de salud; y autorizar al Director para decidir qué cargos específicos se regirían bajo este sistema, así como para dictar las normas de ejecución necesarias. De esta manera, estos funcionarios nacionales de la Organización serán funcionarios regulares sujetos a un sistema legal diverso.

Dentro de esta nueva concepción, subsistirá el derecho de la Organización para contratar "consultores" u otras personal cuyos servicios ocasionales pueda necesitar, y que, por la naturaleza de sus servicios, no pasan a ser empleados permanentes sino que se rigen por un contrato de "arrendamiento de servicios" que tiene vigencia universal y que se contempla en todas las legislaciones latinoamericanas, conforme las normas del Estatuto y Reglamento del Personal. Se terminará, de este modo, con la contratación de personal permanente bajo la figura de "contratistas", sujetos a un "acuerdo de servicio contractual" o un "Contrato de Naciones Unidas".

#### V. SITUACION EN OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES

La situación descrita no es exclusiva de la Organización. Existen otros organismos internacionales que han tratado con la misma situación, y la solución adoptada, en términos generales, coincide con la que aquí se propone.

En efecto, en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se creó, en 1976, la calidad de "empleado local". El Manual de las Representaciones del BID en los países define al empleado local como "... la persona, cualquiera que sea su nacionalidad, que presta sus servicios en una Representación, con retribución pagadera en la moneda nacional del país donde opera la Representación." El Reglamento del Personal Local de cada Representación del Banco en los países contiene las normas establecidas por las leyes laborales del país huésped.

En la Organización de Estados Americanos (OEA) la magnitud del problema es mínima ya que el personal de sus oficinas en los distintos Países Miembros es escaso y, por tanto, más escaso aún es el personal compuesto por funcionarios nacionales (a quienes se les da el nombre de "local local") en cada Representación.

No existe ninguna reglamentación especial, por lo que, teóricamente, en la OEA solamente hay funcionarios internacionales. Sin embargo, en la práctica, al personal "local local" no se le aplican todas esas normas.

En el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) existe muy claramente la distinción entre el personal internacional y el personal local. Establecida primero como una medida interna en 1977, se institucionalizó posteriormente en 1981, mediante su incorporación en el Reglamento de la Dirección General, por decisión de la Junta Interamericana de Agricultura.

En esencia, en el IICA se define al Personal Internacional como aquél integrado por personas de alto nivel académico y amplia experiencia profesional, nombradas o contratadas con carácter de funcionarios internacionales para desempeñar actividades en cualquiera de los Estados Miembros, y comprende: Personal Internacional Regular, que son aquellos funcionarios con nombramientos por tiempo indefinido, sujetos a revisión cada dos años; Personal Internacional Temporal, nombrados por períodos fijos hasta de dos años; Personal Internacional Asociado, nombrado para desempeñar funciones a nivel profesional, técnico o científico, de conformidad con acuerdos o contratos que se celebran con otras instituciones que participan en programas de interés común, o para prestar servicios ad honorem, con autorización de la institución a la cual pertenecen.

El Personal Profesional Local se define como aquel formado por especialistas con títulos profesionales ligados al Instituto por contratos de trabajo, de conformidad con las leyes laborales y prácticas del país donde se han de prestar los servicios, y de acuerdo con las disposiciones reglamentarias del Instituto que no vayan en contra de las primeras. El Personal de Servicios Generales se define como aquel formado por personas que desempeñan tareas para las cuales puede o no necesitarse adiestramiento técnico específico, pero que no requieren de título profesional, indispensablemente, y que son contratados localmente para desempeñar funciones de carácter administrativo, o prestar servicios de secretaría o auxiliares. Se contratan de conformidad con las leyes y prácticas laborales del país donde han de prestar sus servicios, y de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Instituto que no vayan en contra de las primeras (Art. 12, Reglamento de la Dirección General del IICA). (A febrero de 1986, IICA tiene 800 funcionarios como personal local, 166 profesionales y 634 de servicios generales.)

En el siguiente proyecto de resolución se indica el detalle específico de las normas que habría que modificar y derogar:

Proyecto de resolución

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

LA 97a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO,

Visto el informe preparado por el Director sobre contratación de personal bajo condiciones locales de empleo (Documento CE97/23, Rev. 1),

RESUELVE:

Recomendar a la XXII Conferencia Sanitaria Panamericana que adopte una resolución en los siguientes términos:

LA XXII CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA,

Visto el informe del Director (Documento CE97/23, Rev. 1) sobre contratación de personal bajo condiciones nacionales de empleo;

Considerando que la Organización posee la capacidad jurídica necesaria, por sí y como organismo especializado de las Naciones Unidas, 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 segunda 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. Introducir en el Estatuto del Personal de la OPS las siguientes modificaciones:

Adicionar al Artículo I el siguiente texto:

- 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.